

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

Departamento de Psicología Social



**LA INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LOS FACTORES  
PSICOSOCIALES EN DISTINTOS TIPOS DE  
VOLUNTARIADO**

**MEMORIA PRESENTADA PARA OPTAR AL GRADO DE  
DOCTOR POR**

María Celeste Dávila de León

Bajo la dirección del Doctor:

Fernando Chacón Fuertes

**Madrid, 2002**

**ISBN: 84-669-2366-7**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**DPTO. DE PSICOLOGÍA SOCIAL**



TESIS DOCTORAL

**LA INCIDENCIA DIFERENCIAL DE LOS FACTORES  
PSICOSOCIALES EN DISTINTOS TIPOS DE VOLUNTARIADO**

PRESENTADA POR M<sup>a</sup> CELESTE DÁVILA DE LEÓN

DIRIGIDA POR EL DR. FERNANDO CHACÓN FUERTES

## AGRADECIMIENTOS

Esta tesis doctoral es el resultado de un duro trabajo personal que no hubiese sido posible sin la ayuda de muchas otras personas. Por ello, debo comenzar expresándoles mi agradecimiento.

A mi director, Fernando Chacón Fuertes, Doctor y Profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid, por descubrirme la riqueza y posibilidades del estudio del voluntariado, y sobre todo por contar con su apoyo hasta en los últimos momentos.

A la Catedrática M<sup>a</sup> del Pilar Sánchez López, por haberme ayudado tanto en mis inicios en investigación y porque el interés por el estudio de las diferencias individuales que descubrí gracias a ella me ha acompañado todos estos años.

Al resto de profesores del Dpto. de Psicología Social de la UCM, que de una forma u otra se han interesado en mi trabajo y me han mostrado su apoyo.

A la Dra. Maria Luisa Vecina, al Dr. Juan Francisco Morales y al Dr. Esteban Sánchez por su ayuda en los farragosos análisis estadísticos, pero sobre todo a Marisa por sus valiosos comentarios y por ayudarme a encauzar mi trabajo, y a Juanfran por su amistad desde que comenzamos juntos este camino.

También me gustaría agradecer su apoyo a todos los amigos y amigas con los que he compartido mi vida en este periodo, y sobre todo a los voluntarios y las organizaciones que generosamente aceptaron participar en la investigación, ya que sin ellos el estudio nunca hubiera podido llevarse a cabo.

Por último, me gustaría dedicar especialmente este trabajo a Jose Luis, por su infinita comprensión y constante apoyo, por ayudarme a no rendirme nunca; y a mi hermano David y a mis padres, que son los que más me han tenido que sufrir en los buenos y malos momentos.

*... Y así es que está maravillosamente infiltrada en los humanos pechos la entrañable pasión con que los ánimos generosos quieren favorecer y ayudar al mayor número posible, creyendo ser la cosa más honrosa y excelente, y ello sin ningún provecho propio; antes con grave daño de la hacienda o de la vida .... El más divino de los oficios es el hacer bien ... (Vives, 1925/1992, p. 63)*

A mis padres

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>1.1. El voluntariado en España</b> .....	4
<i>1.1.1. La evolución histórica del voluntariado</i> .....	4
<i>1.1.2. Algunos datos sobre la situación actual del voluntariado en España</i> .....	7
<b>1.2. Perspectiva del estudio psicosocial del voluntariado</b> .....	9
<i>1.2.1. Altruismo y conductas de ayuda</i> .....	9
<i>1.2.2. Voluntariado</i> .....	11
<b>2. VARIABLES RELACIONADAS CON EL VOLUNTARIADO</b> .....	16
<b>2.1. Variables sociodemográficas</b> .....	16
<i>2.1.1. Variables que determinan el inicio</i> .....	16
<i>2.1.2. Variables que determinan la continuidad</i> .....	19
<b>2.2. Variables de personalidad</b> .....	20
<i>2.2.1. Variables que determinan el inicio</i> .....	20
<i>2.2.2. Variables que determinan la continuidad</i> .....	23
<b>2.3. Variables actitudinales</b> .....	24
<i>2.3.1. Variables que determinan el inicio</i> .....	25
<i>2.3.2. Variables que determinan la continuidad</i> .....	28
<b>2.4. Variables motivacionales</b> .....	35
<i>2.4.1. Variables que determinan el inicio</i> .....	38
<i>2.4.2. Variables que determinan la continuidad</i> .....	39
<b>2.5. Variables situacionales</b> .....	41
<i>2.5.1. Variables que determinan el inicio</i> .....	41
<i>2.5.2. Variables que determinan la continuidad</i> .....	44
<b>2.6. Variables contextuales</b> .....	53
<b>3. VARIABLES QUE SE MUESTRAN SIGNIFICATIVAS EN LA DISTINCIÓN ENTRE GRUPOS DE VOLUNTARIOS</b> .....	55
<b>4. TIPOLOGÍAS DEL VOLUNTARIADO</b> .....	58
<b>4.1. Introducción</b> .....	58
<b>4.2. Principales tipologías empleadas en estudios de voluntariado</b> .....	59
<b>4.3. Tipología de actividades de voluntariado</b> .....	69
<i>4.3.1. ¿Por qué construir una tipología basada en actividades de voluntariado y no utilizar otro criterio?</i> .....	69
<i>4.3.2. Ventajas de una clasificación cognitiva</i> .....	73
<i>4.3.3. ¿Dimensiones o categorías para la representación cognitiva?</i> .....	76
<i>4.3.4. Descripción de la tipología de actividades de Chacón y Dávila (2001a)</i> .....	78

<b>5. <u>MODELOS DE VOLUNTARIADO</u></b> .....	84
5.1. El modelo del proceso del voluntariado .....	84
5.2. El modelo de identidad de rol de voluntario .....	88
5.3. Estudio de Penner y Finkelstein: comparación de los modelos del proceso del voluntariado y de la identidad de rol de voluntario .....	91
5.4. El modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado .....	92
<b>6. <u>JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</u></b> .....	96
<b>7. <u>MÉTODO</u></b> .....	98
<b>7.1. Participantes</b> .....	98
7.1.1. Total de voluntarios .....	98
7.1.2. Voluntarios socioasistenciales .....	100
7.1.3. Voluntarios ecologistas .....	102
7.1.4. Comparación entre perfiles de los voluntarios .....	103
7.1.5. Descripción de los participantes por organización de pertenencia .....	105
7.1.6. Descripción de las organizaciones .....	106
<b>7.2. Instrumentos</b> .....	109
7.2.1. Variables sociodemográficas y actitudinales .....	109
7.2.2. Variables incluidas en los modelos explicativos de la permanencia de Omoto y Snyder (1995) y de Vecina (2001) .....	110
7.2.2.1. Disposición para ayudar .....	110
7.2.2.2. Motivaciones .....	111
7.2.2.3. Apoyo social .....	113
7.2.2.4. Satisfacción .....	113
7.2.2.5. Compromiso organizacional .....	114
7.2.2.6. Conflicto organizacional .....	116
7.2.2.7. Apoyo proporcionado por la organización .....	116
7.2.2.8. Tiempo total de permanencia .....	117
7.2.2.9. Tiempo previo de permanencia .....	117
7.2.2.10. Tiempo real de permanencia .....	117
7.2.2.11. Intención de permanencia .....	117
7.2.3. Otras variables estudiadas .....	118
7.2.3.1. Deseabilidad social .....	118
7.2.3.2. Tiempo libre disponible .....	118
7.2.3.3. Importancia de la socialización .....	119
7.2.3.4. Participación voluntaria en otras organizaciones de voluntariado .....	119
7.2.3.5. Nivel de participación .....	120
7.2.3.6. Satisfacción vital .....	120
7.2.3.7. Influencia de otros factores para la elección .....	121
7.2.3.8. Actividad desarrollada .....	121
7.2.3.9. Cohesión con los compañeros .....	124
7.2.3.10. Grado de preparación .....	124
7.2.3.11. Efectividad en la ejecución .....	125
7.2.3.12. Factores determinantes de la situación .....	125
7.2.3.13. Supervisión .....	127
7.2.3.14. Formación .....	127
7.2.3.15. Incentivos .....	128
7.2.3.16. Absentismo .....	129
7.2.3.17. Costes económicos .....	129
7.2.3.18. Implicación con la actividad .....	129
7.2.3.19. Burnout .....	130

7.2.3.20. Otros datos de interés .....	131
7.2.4. Procedimiento .....	131
7.2.5. Diseño .....	136
<b>8. RESULTADOS</b> .....	138
<b>8.1. Análisis de las diferencias en función del tipo de actividad</b> .....	139
8.1.1. Variables de razón y de intervalo .....	139
8.1.2. Variables nominales .....	146
<b>8.2. Contraste de los modelos explicativos de la permanencia</b> .....	151
8.2.1. El modelo del proceso del voluntariado de Omoto y Snyder (1995) .....	152
8.2.2. El modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado de Vecina (2001) .....	158
8.2.3. Propuesta de modelo teórico explicativo alternativo .....	164
8.2.3.1. Propuesta del modelo básico .....	165
8.2.3.2. Propuesta de los modelos específicos .....	171
8.2.3.2.1. Voluntarios socioasistenciales .....	172
8.2.3.2.2. Voluntarios ecologistas .....	176
<b>9. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN</b> .....	181
<b>10. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	194
<b>ANEXO I. INSTRUMENTOS</b> .....	218
· Cuestionario utilizado en el estudio de Chacón y Dávila (2001a) .....	219
· Cuestionario para evaluar los diversos factores psicosociales en voluntarios .....	228
· Cuestionario de la entrevista realizada a un representante de cada organización .....	247
<b>ANEXO II. TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS</b> .....	252
· Descripción del ordenamiento espacial y de los clusters de las actividades de voluntariado hallados en el estudio de Chacón y Dávila (2001a) .....	253
· Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de procedencia .....	257
· Estadísticos descriptivos y frecuencias de las variables objeto de análisis .....	262
<b>ANEXO III. RESULTADOS DE ANÁLISIS</b> .....	281
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Omoto y Snyder (1995) en voluntarios socioasistenciales .....	282
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Omoto y Snyder (1995) en voluntarios ecologistas .....	296
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Vecina (2001) en voluntarios socioasistenciales .....	310
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Vecina (2001) en voluntarios ecologistas .....	317
· Análisis de regresión con voluntarios socioasistenciales .....	325
· Análisis de regresión con voluntarios ecologistas .....	353
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo básico en voluntarios socioasistenciales .....	374
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo básico en voluntarios ecologistas .....	379
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo específico propuesto para voluntarios socioasistenciales .....	383
· Análisis de ecuaciones estructurales del modelo específico propuesto para voluntarios ecologistas .....	388

## **1. INTRODUCCIÓN.**

Las raíces del voluntariado son muy profundas, el amor por "nuestros hermanos", ha sido un concepto dominante en nuestras civilizaciones y es parte de la doctrina de la mayoría de las religiones. Sin embargo, dentro de cada época ha habido diferencias. El número y las características personales de los voluntarios han variado de un periodo a otro de la historia, y de un campo de actividad a otro en el mismo periodo histórico (Thursz, 1970).

Muchos estudios afirman la imposibilidad de definir el voluntariado de una vez y para siempre, porque su característica fundamental es la de transformarse, adaptándose oportunamente a las exigencias de la sociedad. El voluntariado está siempre en una situación dinámica y ha de concebirse como fenómeno complejo que debe ser estudiado desde una perspectiva multidisciplinar (Tavazza, 1995).

### **1.1. El voluntariado en España.**

El voluntariado es un fenómeno que en gran medida es canalizado a través de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's). En los últimos diez años se han desarrollado numerosos movimientos y organizaciones ligados a fines solidarios que han supuesto un aumento paralelo en el número de voluntarios. Este desarrollo viene propiciado por el necesario proceso de redefinición al que está sujeto el papel del Estado de Bienestar, que ante su incapacidad de financiar y gestionar públicamente las crecientes reivindicaciones sociales recurre a las ONG's como fórmula alternativa de dar respuesta.

#### ***1.1.1. Evolución histórica del voluntariado.***

El voluntariado ha estado presente, aunque bajo diversas formas, a lo largo de la historia (Alemán y García, 1999; García, 1990; Mora, 1996).

La historia del voluntariado, lo que en sus orígenes se denominó como caridad, al igual que otras actividades como por ejemplo la donación, pero que ahora se desvincula del significado de este término y de lo que pueda conllevar, ha estado



íntimamente unida a la evolución de la acción social. En la edad media, la caridad se consideraba una obligación de todo cristiano, eran los que más tenían los que estaban obligados a darla (los señores, y las instituciones laicas y eclesiásticas, en este caso) (López, 1988).

A finales del siglo XI es cuando se produce una cierta institucionalización de la caridad, empiezan a surgir fundaciones hospitalarias como fruto de iniciativas particulares. En la primera mitad del siglo XIII una serie de circunstancias sociales dan lugar al paso de la caridad hecha por los poderosos laicos y eclesiásticos a la realizada de modo predominante por ciudadanos, vinculados en gran medida a cofradías y gremios que funcionaban como organismos de previsión, pero siempre contando con la intermediación eclesiástica y evolucionando de la caridad pura y simple a la asistencia religioso-caritativa (López, 1988).

En el siglo XVII el control de la iglesia católica en materia de beneficencia es casi total, a pesar de haberse desarrollado en el siglo XVI un ligero proceso de secularización. En esta época se da una proliferación de centros hospitalarios y de beneficencia, pero no existe una planificación coherente y racional que pusiera un poco de orden y sistematización en la gran cantidad de fundaciones que surgían. Es en el siglo XVIII cuando la asistencia social se concibe como una cuestión política, y se comienza un proceso de racionalización y reorganización de la administración tendente a centralizar la toma de decisiones y ampliar el campo de acción del Estado: amplía sus ámbitos de actuación y control sobre la vida social, política y económica. La asistencia y la previsión social que tradicionalmente habían estado monopolizadas por la iglesia pasarán a depender del Estado o de iniciativas privadas amparadas por los poderes públicos, hasta llegar al siglo XIX donde la cuestión social se consolida como un problema de Estado. La política benéfico asistencial hasta la Restauración se caracteriza por una progresiva pérdida de hegemonía en las instituciones benéficas como consecuencia del incremento del poder conferido a los ayuntamientos y juntas provinciales por las leyes liberales. La iglesia pasa a establecer centros privados al tiempo que presta sus servicios en establecimientos públicos de forma subordinada a los poderes del Estado (López, 1988).

Siempre han existido en el marco de la historia personas o instituciones privadas que llevadas por un espíritu caritativo, han desplegado su acción hacia las personas necesitadas con el fin de aliviarles sus problemas, estas actuaciones, procedentes fundamentalmente de la iglesia y de la pudiente aristocracia, se han concretado en la limosna, con carácter de persona a persona, o en la fundación de hospitales u otros servicios. Se observa que a medida que el estado va asumiendo mayor responsabilidad en la problemática social se produce simultáneamente una retirada de la acción social privada (López, 1988).

En la época franquista se pueden encontrar una serie de acciones benéfico-asistenciales que eran controladas y gestionadas por el antiguo régimen directa o indirectamente, lo que conformaba al movimiento voluntario español como asistencialista, acrítico y pragmático, y capitaneado por organizaciones de carácter religioso fundamentalmente. En la época de la transición (1976-1983) el movimiento voluntario se torna ideológico y político, debiendo hablarse más que de voluntariado de militancia. Lo asistencial, controlado aún por organizaciones eclesiásticas, se relega a un segundo y tercer plano en pro de la lucha de las libertades y de unos valores nuevos. En los primeros años de la democracia el desarrollo de las entidades voluntarias es escaso y pobre. La aspiración de un Estado de Bienestar de fuerte inspiración estatista limita en gran medida la labor de estas organizaciones voluntarias; lo que se materializa en la década de los ochenta, cuando ya se puede hablar de implantación del Estado de Bienestar en España, en la percepción de los poderes públicos como únicos sujetos de la política social y en el rechazo de la acción voluntaria tradicional, considerada paternalista y un residuo de la etapa benéfica. Sin embargo, el espejismo de la autosuficiencia del sistema público en las políticas sociales desaparece cuando empiezan a surgir dificultades en la gestión real de estas políticas. Es en este momento cuando se hace necesario reconceptualizar y reflexionar sobre el voluntariado para adaptarlo a las nuevas demandas. En los años noventa, cuando ya se ha aceptado plenamente el papel indispensable del voluntariado en la supervivencia del Sistema de Bienestar, se produce un rápido e impresionante crecimiento de este fenómeno. El voluntariado se extiende al campo deportivo, cultural y ecológico, y comienza a hablarse del voluntariado como una moda (Mora, 1996; Rodríguez y Montserrat, 1996; Vecina, 2001).

El reflejo político de esta nueva situación se traduce en la creación de diversas normas de rango local y autonómico desde principios de los ochenta y en la promulgación de la Ley Estatal 6/96 Reguladora del Voluntariado, que no deja de estar exenta de ciertas críticas (ver López-Cabanas y Chacón, 1999).

Tras este breve recorrido por la historia, se puede hablar de la evolución de un fenómeno que en las distintas épocas ha tenido diversas caracterizaciones y valoraciones definidas por el contexto histórico de cada momento (Mora, 1996).

### ***1.1.2. Algunos datos sobre la situación actual del voluntariado en España.***

Entre los objetivos de la presente investigación no está el presentar un estudio sociológico exhaustivo del voluntariado en España, no obstante se cree conveniente aportar algunos datos que permitan una aproximación general.

Es difícil llegar a una caracterización real y ajustada del voluntariado en nuestro país. Son pocos y parciales los estudios que han intentado identificar el perfil tanto de los voluntarios como de las ONG's españolas, lo que está justificado, en parte, por el rápido crecimiento que ha experimentado este fenómeno.

Con relación al perfil de las ONG's, se puede decir que la mayoría son de reciente creación, concentran su actividad fundamentalmente en el sector socioasistencial con tareas formativas, informativas y de asesoramiento principalmente, y dependen en gran medida de la financiación de fondos públicos, lo que las convierte en una extensión acrítica y obligada de los servicios sociales, más que en un tejido social organizado capaz de plantear alternativas de respuesta (Cortés, Hernán y López, 1998; Vecina, 2001).

El voluntariado en España es realizado fundamentalmente por jóvenes (Callejo, 1999; Cortés, et al. 1998; Fundación Tomillo, 2000; Funes, 1999; Medina, 2000), aunque la edad prototipo varía en función de la organización objeto de análisis, ya que en ONG's más tradicionales (Cáritas y Cruz Roja) la media de edad aumenta. Predominan las mujeres, aunque las diferencias en participación en función del sexo dependen del tipo de tarea estudiada, por ejemplo, en las tareas de protección

civil la participación es mayor entre los varones (Cortés, et al. 1998; Fundación Tomillo, 2000; Medina, 2000). Los estudios coinciden en afirmar que la mayoría de los voluntarios poseen un elevado nivel educativo (Cortés, et al. 1998; Fundación Tomillo, 2000).

Como se ha mencionado anteriormente, son escasos los estudios que permiten caracterizar de forma general el voluntariado, pero aún menos los que intentan de forma empírica estudiar las relaciones entre distintas variables endógenas (sociodemográficas, motivacionales, etc.) y diversas variables situacionales y contextuales.

Ante este desamparo teórico al que se encuentra sujeto la gestión del voluntariado en las ONG's, éstas no tienen más remedio que apoyarse en continuos procesos de ensayo y error o abandonarse a la indefensión en la lucha contra las diversas dificultades que hallan en la captación, selección, formación, supervisión y apoyo de los voluntarios, y a la escasa permanencia en las organizaciones de los mismos.

La falta de conocimientos sobre los factores y procesos que inciden en la permanencia del voluntariado tiene la peor consecuencia práctica: impide a las organizaciones rentabilizar las inversiones en recursos dirigidos a los voluntarios e impide adoptar medidas para evitar los perjuicios que pueden sufrir tanto las organizaciones como los usuarios por el abandono prematuro y en ocasiones precipitado de los voluntarios. Por otro lado, el continuo incremento de personas que quieren ser voluntarias no es adecuadamente canalizado, lo que hace que frecuentemente no se ubiquen de forma apropiada en una organización ni en una actividad concreta que les permita satisfacer las necesidades que les llevaron a ser voluntarios. De esta forma, inician y terminan actividades voluntarias con diversa variabilidad temporal en distintas organizaciones sin conseguir satisfacer esas necesidades, hasta que finalmente renuncian a seguir intentándolo y abandonan definitivamente el espacio voluntario. Todo esto puede llevar a una decepción a nivel personal y a una pérdida de recursos a nivel organizacional.

Dada esta situación, la presente investigación pretende básicamente profundizar en los modelos teóricos que explican la permanencia del voluntariado atendiendo a la diversidad y pluralidad que convergen bajo el mismo término, con el objetivo último de proveer de estrategias y de herramientas útiles a la gestión práctica del voluntariado.

## **1.2. Perspectiva del estudio psicosocial del voluntariado.**

### ***1.2.1. Altruismo y conductas de ayuda.***

El estudio del voluntariado se encuadra en el tema general del altruismo y la conducta prosocial, que se convierte en objeto de un profundo y prolífico interés por parte de la Psicología Social a partir de los años sesenta (Chacón, 1985; Piliavin y Charng, 1990).

El altruismo comienza a ser estudiado como un tipo concreto de conducta prosocial, pero su definición e investigación han sido objeto de considerable discusión y polémica. Algunos autores consideraban que toda conducta debe definirse por sus consecuencias, por hechos totalmente observables, en función de ello, la motivación o intenciones que las promueven no deberían ser parte de su definición. Desde esta perspectiva, el objeto principal de investigación es la conducta de ayuda, que puede ser calificada como altruista si beneficia más a otra persona que a uno mismo.

Esta propuesta es coherente con planteamientos economicistas que consideran la conducta prosocial como el resultado del cálculo de costes/beneficios para los participantes (Bagozzi, 1975; Derlega y Grzelak, 1982; Klandermans, 1984; Olson, 1973; Piliavin, Dovidio, Gaertner y Clark, 1981; Reece, 1979; Schwartz, 1970a; 1970b; Shotland y Stebbins, 1983; Smith, 1981; Unger, 1991; Walster, Walster y Berschein, 1978). A pesar de que los beneficios internos (como la mejora de la autoestima, por ejemplo) no pueden ser directamente observables, ignorar su importante papel en el cálculo de costes/beneficios de la “potencial” conducta prosocial puede llevar a infravalorar los beneficios y, por tanto, a una mayor etiquetación de las conductas como prosociales.

Desde otro punto de vista, algunos autores defendían una definición motivacional de la conducta altruista. Desde esta vertiente lo que define este tipo de conducta es la intención de ayudar a otros, la intención que promueve a esa conducta (Vecina, 2001).

El trabajo de Smith (1981) plantea una nueva perspectiva para el estudio de la conducta altruista. Para él no existe una forma de altruismo humano que esté totalmente ausente de alguna intención egoísta, siempre existe algún grado de refuerzo psicológico o satisfacción intrínseca derivada de la ejecución o anticipación de la conducta. De esta forma, se debe hablar de un altruismo relativo y variable, que hace que el criterio motivacional pierda su sentido y se apoye la propuesta de una definición conductual. Chacón (1985) plantea una opción conciliadora: lo que define el altruismo es la motivación, de hecho, la misma conducta podría ser la consecuencia de una motivación altruista o egoísta, pero el problema está en buscar un criterio objetivo y externo que permita categorizar a las conductas como altruistas o no altruistas y, en este sentido, una definición conductual del altruismo permitiría una mayor asepsia en su estudio.

La definición que se propone para el presente trabajo es conductual, basada en criterios objetivos que aseguran el rigor en el estudio de estas conductas:

*“Conducta altruista sería aquella realizada voluntariamente, que beneficia a otra/s persona/s y que aparentemente supone más costes que beneficios externos para su autor”* (Chacón, 1985, p.55).

Una vez que se logra una definición que puede ser comúnmente aceptada sobre lo que se entiende por conducta prosocial/altruista, la investigación se dirige a identificar qué lleva a la gente a desarrollar conductas prosociales. Los resultados obtenidos, lejos de contribuir a explicar este tipo de fenómenos, presentaban una realidad confusa y muchas veces controvertida. El problema se hallaba en que la definición de conducta de ayuda abarcaba a una gran cantidad de conductas que podían ser muy diferentes entre sí, lo que dificultaba poder llegar a una caracterización universal de sus determinantes. Ante este panorama poco afortunado, se hacía necesario algún tipo de clasificación que permitiese organizar su estudio y pudiese dar sentido a los hallazgos.

Varias fueron las propuestas dirigidas a conseguir un esquema clasificatorio (Bar-Tal, 1976; Gottlieb (1978); Isen y Levin (1972); Latané y Darley (1970); Lau y Blake (1976); Piliavin, Rodin y Piliavin (1969); Rosenhan (1970); Wispé (1972), constituyen algunos ejemplos), pero la que destaca por ser la propuesta más importante con base empírica es la desarrollada por Smithson, Pearce y Amato (1983). Una descripción de la tipología creada por estos autores se encuentra en el epígrafe de tipologías del voluntariado.

### ***1.2.2. Voluntariado.***

A través de las clasificaciones propuestas de las conductas de ayuda, las conductas de voluntariado han sido definidas como conductas de ayuda planificadas y mantenidas en el tiempo (Chacón, 1985; Clary y Snyder, 1991; Smithson, Pearce y Amato, 1983). Estos son dos rasgos determinantes para identificarlas, pero no permiten delimitar adecuadamente el concepto de conducta de voluntariado, es necesario establecer otros criterios que permitan distinguirlo de otras conductas que de igual forma son planificadas y mantenidas en el tiempo pero que no son de voluntariado (cuidar a un familiar enfermo o donar sangre, por ejemplo). Vecina (2001) parte de esta misma problemática y tras una revisión y un análisis exhaustivo de las definiciones de voluntariado halladas propone la siguiente definición operativa de voluntario:

*“Una persona que elige libremente prestar algún tipo de ayuda o servicio a otros, que en principio son desconocidos, sin recibir ni esperar recompensa económica alguna por ello y que trabaja en el contexto de una organización formalmente constituida sin ánimo de lucro. Además, será más probable que alguien que cumple estos requisitos sea percibido como voluntario si los costes que supone su actuación son mayores que los beneficios en el nivel de análisis conductual, y esto independientemente de la satisfacción interior que extraiga de dicha actuación, aunque se supone que debe ser suficientemente elevada para justificar el inicio y el mantenimiento de la conducta” (Vecina, 2001, p.54.).*

Este trabajo acepta como adecuada esta definición y como punto de partida del resto de la investigación.

Una vez definido qué se entiende por voluntario, el siguiente paso es presentar un panorama general de la investigación en voluntariado. Clary y Snyder (1991) llevan a cabo una revisión sobre investigaciones centradas en el voluntariado e identifican cuatro tipos de estudios:

- Encuestas en las que las personas se identifican como voluntarios o no voluntarios, y se compararan ambos grupos en una serie de variables psicológicas y sociológicas (Gallup, 1981, 1986; Independent Sector, 1988, son algunos ejemplos).
- Descripciones de voluntarios que trabajan en organizaciones sin establecer ningún tipo de comparación con otro grupo (Anderson y Moore, 1978; Fitch, 1987; Jenner, 1982; Wiehe y Isenhour, 1977; son algunos ejemplos). En general, estos trabajos han analizado distintos tipos de voluntarios y han usado diferentes instrumentos de medida, pero a pesar de ello han encontrado algunos datos coincidentes.
- Estudios que comparan explícitamente un grupo de voluntarios con un grupo de no voluntarios (Pearce, 1983; Smith y Nelson, 1975; son algunos ejemplos). En estas comparaciones voluntarios y no voluntarios comparten unas determinadas características, que pueden ser sociodemográficas o estar centradas en el tipo de trabajo desarrollado (realizar el mismo trabajo unos de forma remunerada y otros de forma gratuita, etc.), por ejemplo. Otros estudios, dentro de esta misma categoría, crean índices generales de participación voluntaria o de ayuda planificada y los correlacionan con diversos factores disposicionales, identificando, de esta forma, predictores efectivos (Amato, 1985; Benson, et al., 1980).
- Investigaciones que se centran en un grupo de voluntarios y comparan a voluntarios con diferentes niveles de compromiso, de participación, de duración en la implicación, etc. (Pierucci y Noel, 1980; Rubin y Thorelli, 1984).

A pesar de que hace aproximadamente once años desde que Clary y Snyder publicaron los resultados de su investigación, las categorías de estudios que propusieron siguen estando aún vigentes, aunque en los últimos años se ha incrementado el número de investigaciones que pretenden profundizar en el análisis



del papel de diversos factores situacionales, bien en la permanencia de los voluntarios o bien en otras actitudes asociadas a la permanencia, como el compromiso, la satisfacción o la implicación por ejemplo, con el objetivo fundamental de mejorar la gestión práctica del voluntariado.

Estos mismos autores (Clary y Snyder, 1991) resaltan una serie de limitaciones metodológicas en los estudios revisados:

- La mayor parte de los estudios no incluían una medida de deseabilidad social que controlase la veracidad de las motivaciones evaluadas (Allen y Rushton, 1983).
- No han tenido en cuenta la posible interacción de las motivaciones con el ejercicio de la actividad, lo que explicaría el cambio de motivaciones cuando son medidas antes del servicio y durante el mismo. En muchas ocasiones evalúan la motivación inicial que les lleva al voluntariado pero con el diseño de investigación que utilizan es imposible asegurar que lo que evalúan son realmente estas motivaciones y no las que determinan su continuidad en el voluntariado (Black y DiNitto, 1994, como ejemplo).
- Las características psicométricas de los instrumentos utilizados para evaluar los constructos en ocasiones no son proporcionadas y/o no tienen una base empírica o teórica (Black y Kovacs, 1999 y Okun, 1994; como ejemplos).

Al igual que en el caso anterior, pero esta vez por desgracia, las limitaciones metodológicas descritas por estos autores siguen estando presentes en investigaciones relativamente recientes.

Además de las identificadas por Clary y Snyder (1991), otra serie de limitaciones y consideraciones al respecto pueden citarse:

- La mayor parte de la recogida de datos se basa en informes subjetivos, por lo que a parte de poder estar sesgados por la deseabilidad social también lo pueden estar por el recuerdo selectivo de la memoria a largo plazo (Okun, 1994).

- La mayoría de los estudios utilizan muestras de reducido tamaño, lo que limita la generalización de los resultados (Cnaan y Goldberg-Glen, 1991). También se encuentra el problema añadido de que cuando se emplean diseños longitudinales la mortalidad experimental hace que se reduzca considerablemente el tamaño de las muestras (este es el caso, por ejemplo, de Ross, Greenfield y Bennett, 1999).
- La mayor parte de los estudios parecen no considerar la diversidad y pluralidad a la que está sujeta el voluntariado, por lo que cuando describen a las muestras lo hacen de forma muy general y superficial, lo que puede dificultar la interpretación de sus resultados y la coherencia con los hallazgos de otras investigaciones.
- Las investigaciones deberían atender a las diferencias existentes entre los voluntarios que colaboran y los que no con la investigación, ya que los resultados pueden estar sesgados. Los investigadores deberían estudiar si los participantes difieren o no significativamente con relación a las variables sociodemográficas, al número de horas invertidas, etc.
- Muchas de las investigaciones norteamericanas no parten de una definición tan concreta y operativa como la que se ha propuesto anteriormente, sino que la mayoría se ajusta a una conceptualización mucho más amplia del voluntariado, y en ocasiones se confunde con la participación "voluntaria" en cualquier tipo de asociación. Frecuentemente entienden el voluntariado como la participación voluntaria en organizaciones que tienen como principal objetivo beneficiar a un colectivo sin establecer más restricciones, aunque desde la conceptualización adoptada por este trabajo la participación en organizaciones cuyos principales objetivos no sean beneficiar a terceros no se considera voluntariado. La adopción de un marco teórico de partida tan amplio puede justificar el hallazgo de resultados confusos e incluso contradictorios (Cnaan, Handy y Wadsworth, 1996).
- Por otro lado, como ya ha sido comentado en Chacón y Dávila (2001b), a pesar de que las publicaciones que podrían citarse con relación al estudio del voluntariado son muy numerosas, la mayoría de las mismas han tenido como objeto de análisis el voluntariado socioasistencial, olvidando y relegando a un segundo plano a otros tipos de voluntariado, como el voluntariado ecologista. El estudio de estos otros tipos de voluntariado puede dar origen a posibles

divergencias en los resultados contribuyendo, de esta forma, a oscurecer hallazgos que hasta el momento se consideraba que estaban ampliamente validados.

## **2. VARIABLES RELACIONADAS CON EL VOLUNTARIADO.**

El voluntariado se ha relacionado con diferentes variables en función de cuál ha sido el objeto de interés de la investigación. A continuación se presenta una breve revisión actualizada que parte del exhaustivo análisis llevado a cabo por Vecina (2001) sobre las variables que se han mostrado significativas en la distinción entre voluntarios y no voluntarios, y en la distinción entre voluntarios que continúan y voluntarios que abandonan su colaboración. Al mismo tiempo, se hace especial hincapié en las variables incluidas en diversos modelos teóricos diseñados para explicar la permanencia de los voluntarios y en variables que, a pesar de no haber sido incluidas aún en ningún modelo teórico, han mostrado tener un importante impacto en la permanencia.

Al igual que hizo Vecina (2001), se utilizará el esquema propuesto por Smith (1994) añadiendo la categoría de motivaciones del voluntariado para organizar la presentación de los datos.

### **2.1. Variables sociodemográficas.**

#### ***2.1.1. Variables que determinan el inicio.***

Con relación a las variables que permiten diferenciar a las personas que deciden ser voluntarias de las que no, la Teoría del Estatus Dominante<sup>1</sup> (Bronfenbrenner, 1960; Lemon, Paisleys y Jacobson, 1972; Smith, 1983) y la Teoría de la Inversión Personal (Babchuk y Gordon, 1962; Florin, Jones y Wandersman, 1986; Wandersman, Florin, Friedmann y Meier, 1987) son dos enfoques que han intentado identificar la relación existente entre las variables sociodemográficas y la participación voluntaria. Como aparecen ampliamente descritos en otros lugares (ver Vecina, 2001) en este trabajo únicamente se enuncian las variables que cada uno de los mismos, junto con las que identifican otras investigaciones, presentan como relacionadas con la participación o no en voluntariado. En el CUADRO 1, en la

---

<sup>1</sup> Esta teoría podría tomarse como una validación de la teoría del capital humano (Coleman, 1988; ver en Wilson y Musick, 1998): la gente con altos recursos (educación, ingresos, ocupación, etc.) toman parte mejor en el mercado de trabajo voluntario porque están mejor dotados de conocimientos, habilidades, etc. Aunque también existe

columna de *variables* se recogen cada una de las mismas, seguida de la columna de *orientación*, donde se describe el valor de la variable que ha sido frecuentemente asociado con el voluntariado, y por último, en la columna de *investigaciones* se enumeran las referencias bibliográficas de los estudios que han encontrado tal asociación.

CUADRO 1. Variables sociodemográficas relacionadas con la participación voluntaria.

VARIABLES	ORIENTACIÓN	INVESTIGACIONES
Sexo	Ser varón	Enfoque del Estatus Dominante Curtis, Grabb y Baer (1992); Cutler (1980); Hayghe (1991); Palisi y Korn (1989); Williams y Ortega (1986).
	Ser mujer	Chambre (1984); Hodgkinson y Weitzman (1986); Hodgkinson y Weitzman (1992); Hodgkinson, Weitzman, Noga y Gorski (1992); Knapp, Koutsogeorgopoulou y Smith (1996); Pancer y Pratt (1999).
Edad	Poseer una edad media	Enfoque del Estatus Dominante. Fischer y Schaffer (1993); Hayghe (1991); Herzog, Kahn, Morgan, Jackson y Antonucci (1989); Pancer y Pratt (1999); Regnerus, Smith y Sikkink (1998); Volunteer Centre UK (1995).
Estado Civil	Estar casado	Enfoque del Estatus Dominante Auslander y Litwin (1988); Chambre (1984); Florin, et al. (1986); Hayghe (1991); Hodgkinson y Weitzman (1986); Hodgkinson y Weitzman (1988); Hodgkinson, et al. (1992); Fischer y Schaffer (1993); Palisi y Korn (1989); Vaillancout y Payette (1986).
Tener Hijos	Ser padre de hijos entre cinco y 18 años	Enfoque del Estatus Dominante Wilson y Musick (1999).
	Tener una familia de reducido tamaño	Edwards y White (1980).
Situación Laboral	No estar en paro	Enfoque del Estatus Dominante. Auslander y Litwin (1988); Curtis, et al. (1992); Edward, Edward y Watts (1984); Hayghe (1991); Hodgkinson y Weitzman (1986); Hodgkinson, et al. (1992); Reddy y Smith (1972); Vaillancourt y Payette (1986).
Salud	No padecer ninguna enfermedad destacable	Enfoque del Estatus Dominante.

evidencia de que la gente es voluntaria como un medio de obtener este capital humano (Frisch y Gerard, 1981; ver en Unger, 1991).

CUADRO 1. Variables sociodemográficas relacionadas con la participación voluntaria (Continuación).

VARIABLES	ORIENTACIÓN	INVESTIGACIONES
Lugar/tiempo de residencia	Residir en la misma zona desde hace tiempo	Enfoque del Estatus Dominante Berger (1991); Florin, et al. (1986); Schiff (1990).
Nivel económico	Tener ingresos económicos elevados	Enfoque del Estatus Dominante. Enfoque de la Inversión Personal. Aulander y Litwin (1988); Cutler (1980); Edwards y White (1980); Hayghe (1991); Hodgkinson, et al. (1992); Hoge, Zech, McNamara y Donahue (1998); Menchik y Weisbrod (1987); Palisi y Korn (1989); Pancer y Pratt (1999); Sundeen (1992); Volunteer Centre UK (1995); Regnerus, et al. (1998).
Prestigio profesional/ocupaciones de alto estatus	Poseer prestigio profesional	Enfoque del Estatus Dominante. Enfoque de la Inversión Personal. Edwards y White (1980); Klobus-Edwards (1984) (ver en Wilson, 1990); Florin, et al. (1986); Palisi y Korn (1989); Vaillancourt y Payette (1986).
Nivel educativo	Tener un elevado nivel educativo	Enfoque del Estatus Dominante. Enfoque de la Inversión Personal. Aulander y Litwin (1988); Berger (1991); Chou (1998); Curtis, et al. (1992); Cutler (1980); Edwards y White (1980); Florin, et al. (1986); Hayghe (1991); Hokgkinson y Weitzman (1986); Knapp, et al. (1996); Mattis, et al. (2000). McPherson (1981); Menchik y Weisbrod (1987); Palisi y Korn (1989); Pancer y Pratt (1999); Sundeen (1992); Vaillancourt y Payette (1986); Volunteer Centre UK (1995); Williams y Ortega (1986).
Grupo étnico	Pertener al grupo étnico dominante	Volunteer Centre UK (1995).

Smith (1994) lleva a cabo una revisión de los hallazgos de las investigaciones donde se estudia la relación entre las variables sociodemográficas y la participación o no en actividades voluntarias, y encuentra como importantes predictores de la participación voluntaria un nivel educativo y económico elevado, tal y como sostenían la Teoría del Estatus Dominante y la Teoría de la Inversión Personal. También encuentra consistencia en el hecho de que las personas casadas tienen una mayor probabilidad de participar. Sin embargo, los hallazgos referentes a la edad, el género y la situación laboral dependen del tipo de actividad voluntaria que se estudia, pero lo que es evidente es que dichas variables muestran una relación con la participación voluntaria.

Por otro lado cabe destacar ciertos estudios en los que se ha hallado un reducido impacto de estas variables a la hora de explicar el inicio de la participación voluntaria. En este sentido, destacan las investigaciones de Fitch (1991), Hougland y Wood (1980), Marullo (1988), Perkins (1989) y Trela (1976), que bien se basan en muestras más homogéneas con relación a estas variables, o bien se basan en muestras que difieren significativamente respecto a sus características de las utilizadas en el resto de las investigaciones, lo que podría justificar los resultados hallados.

### ***2.1.2. Variables que determinan la continuidad.***

En relación con las variables que determinan la permanencia de los voluntarios, parece comprobarse que las más consolidadas en la distinción entre voluntarios y no voluntarios sirven asimismo para distinguir entre voluntarios que permanecen y voluntarios que abandonan: nivel de estudios e ingresos económicos (revisar CUADRO 2).

CUADRO 2. Variables sociodemográficas relacionadas con la permanencia.

<b>VARIABLES</b>	<b>INVESTIGACIONES</b>
Profesión.	Bruke y Hall (1986).
Nivel Educativo.	Bruke y Hall (1986); Kuehne y Sears (1993); Lammers (1991); Spitz y MacKinnon (1993).
Edad (tendencia a ser mayores).	Cnaan y Cascio (1999); Spitz y MacKinnon (1993).
Ingresos Económicos.	Cnaan y Cascio (1999); Kuehne y Sears (1993).
Estado civil	Cnaan y Cascio (1999).

Aunque no se especifica en el CUADRO 2, no todas las investigaciones encuentran relaciones entre estas variables y la permanencia, sino que algunas encuentran que están relacionadas con algunas actitudes organizacionales que se han hallado asociadas repetidamente con la continuidad del voluntario como el compromiso organizacional, por ejemplo.

## 2.2. Variables de personalidad.

### 2.2.1. Variables que determinan el inicio.

El hecho de que el voluntariado suponga conductas de ayuda planificadas y mantenidas en el tiempo ha hecho que en los últimos años se preste un gran interés al papel que juegan las variables de personalidad en la explicación de la participación voluntaria. Las variables de personalidad que han permitido diferenciar entre voluntarios y no voluntarios en los diversos estudios se encuentran recogidas en el CUADRO 3.

CUADRO 3. Variables de personalidad relacionadas con la participación voluntaria.

VARIABLES	ORIENTACIÓN	INVESTIGACIONES
Sociabilidad	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983); Benson et al. (1980); Pierrucci y Noel (1980); Schneider (1977).
Seguridad Personal	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983); Benson et al. (1980); Pierrucci y Noel (1980); Schneider (1977).
Autoestima	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983); Batson Bolen, Cross y Neuringer-Benefiel (1986); Benson et al. (1980); Pierrucci y Noel (1980); Schneider (1977).
Responsabilidad Social	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983); Benson et al. (1980); Pierrucci y Noel (1980); Schneider (1977).
Independencia y libertad de decisión (Survey of Interpersonal Values (SIV))	Menor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Fitch (1991).
Benevolencia y apoyo a los pocos afortunados (Survey of Interpersonal Values (SIV) )	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Fitch (1991).
Orientación prosocial de la personalidad (Batería de personalidad prosocial: empatía orientada a otros y utilidad).	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Penner y Fritzsche (1993); Sibicky, Mader, Redshaw y Cheadle (1994).
Empatía (cognitiva/afectiva)	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983); Unger y Thumuluri (1997).
Estabilidad emocional	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983).
Moralidad	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983).



CUADRO 3. Variables de personalidad relacionadas con la participación voluntaria (Continuación).

VARIABLES	ORIENTACIÓN	INVESTIGACIONES
Sentido de eficacia	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983).
Realización personal	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Schneider (1977).
Confianza	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Pierrucci y Noel (1980).
Locus de control interno	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Allen y Rushton (1983).
Bienestar/Satisfacción vital	Mayor puntuación en este rasgo en las personas que participan	Enfoque del Estatus Dominante. Chambré (1987); Cohen-Mansfield (1989); Hirsch y Linn (1977); Hunter y Linn (1980); Wuthnow (1991).

Como se puede comprobar tras revisar el CUADRO 3, las personas que colaboran como voluntarias presentan altas puntuaciones en los rasgos de personalidad que se han intuitivamente atribuido al estereotipo del voluntario: responsabilidad social, empatía y sociabilidad, por ejemplo.

Dada la importancia de la empatía, a pesar de que aparece recogida en el CUADRO 3, se cree conveniente profundizar en mayor medida en las investigaciones que han estudiado su papel en el voluntariado.

El rasgo de empatía ha sido encontrado como antecedente de la ayuda en situaciones muy variadas (Batson, Fultz y Schoenrade, 1987; Davis, 1983; Eisenberg y Miller, 1987; Krebs y Russell, 1981; Mehrabien y Epstein, 1972; Stotland, 1978; ver en Unger y Thumuri, 1997) y se ha demostrado su importancia como determinante de la conducta de ayuda (Clary y Miller, 1986). De hecho, recientemente Barz (2001) encuentra una relación positiva y significativa entre la duración del voluntariado y los niveles de entendimiento empático en voluntarios de intervención en crisis. Dada la importancia de este rasgo, algunos autores lo han introducido en modelos explicativos de la permanencia de los voluntarios, este es el caso de Omoto y Snyder (1995).

La satisfacción vital o el bienestar psicológico es otra variable incluida en el CUADRO 3 y va a ser analizada en mayor detalle, dada la naturaleza de su relación con la participación voluntaria. Esta variable ha mostrado tener una vinculación bidireccional con el voluntariado: por un lado puede ejercer un importante impacto en la decisión de ser voluntario y en el mantenimiento de la colaboración voluntaria, y por otro lado, la participación voluntaria puede modular los niveles experimentados de satisfacción vital.

Desde la premisa de que el voluntariado es beneficioso no sólo para el que recibe la ayuda sino también para el que la proporciona, una serie de estudios (Cusack, 1994; DeHart, 2000; Fischer y Schaffer, 1993; Freedman, 1994; Gray y Kasteler, 1970; Herzog y House, 1991; Hulbert y Chase, 1991; Hunter y Lin, 1980; Luks y Payne, 1991; Payne, 1977) han estado dirigidos a investigar el impacto del voluntariado en el bienestar subjetivo y objetivo. Los resultados muestran efectos positivos tanto en la satisfacción vital como en otros aspectos como la autoestima, la salud autoevaluada, el logro educacional y profesional, la habilidad funcional y la mortalidad (Willson, 2000). A pesar de los hallazgos encontrados, relativamente poca investigación se ha centrado en los beneficios psicológicos que la gente obtiene por implicarse en este tipo de actividades (Omoto, Snyder y Martino, 2000).

Maton (1990) (ver en Moore y Allen (1996)) encuentra que la frecuencia de implicación en actividades de voluntariado en chicos en edad escolar estaba positivamente relacionada con la satisfacción vital. Resultados similares son encontrados por Harlow y Cantor (1996) y Witt (1998) con voluntarios ancianos. Jirovec y Hyduk (1998) hallan también en voluntarios ancianos que el voluntariado estaba asociado a la satisfacción vital cuando se donaba un determinado número de horas y cuando la experiencia voluntaria era de naturaleza intergeneracional. En la misma línea, Van (2000) encuentra que estos voluntarios experimentan mayores niveles de satisfacción vital como resultado de las horas invertidas como voluntario que los voluntarios adultos jóvenes, especialmente con altas tasas de voluntariado. Parece ser que el tipo de trabajo voluntario en el cual los ancianos y adultos jóvenes se implican puede ser una de las razones de estos efectos diferenciales, aunque el contexto en el cual el voluntariado toma lugar y el significado del voluntariado son explicaciones más plausibles. Pero a la hora de generalizar estos resultados debe

tenerse en cuenta que la raza y el género pueden alterar el impacto del voluntariado (McIntosh y Danigelis, 1995).

### 2.2.2. Variables que determinan la continuidad.

Las variables de personalidad que permiten explicar la permanencia en el voluntariado aparecen de forma resumida en el CUADRO 4. Como se podrá comprobar, son básicamente dos investigaciones las que han analizado la influencia de estas variables y han utilizado para ello el cuestionario de personalidad 16 PF (Cattell, 1972).

CUADRO 4. Variables de personalidad relacionadas con la permanencia de los voluntarios.

VARIABLES	ORIENTACIÓN	INVESTIGACIONES
Inteligencia	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994b); Spitz y MacKinnon (1993).
Responsabilidad	Relación positiva con la permanencia	Spitz y MacKinnon (1993).
Imaginación	Relación positiva con la permanencia	Spitz y MacKinnon (1993).
Autoconfianza	Relación positiva con la permanencia	Spitz y MacKinnon (1993).
Inhibición social	Relación negativa con la permanencia	Spitz y MacKinnon (1993).
Conceptuales	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994a).
Autoconscientes	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994a).
Orientados a los sentimientos	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994a).
Rígidos	Relación positiva con el abandono	Herman y Usita (1994b).
Ansiosos	Relación positiva con el abandono	Herman y Usita (1994b).
Aprehensivos	Relación positiva con el abandono	Herman y Usita (1994b).
Seguridad	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994b).
Flexibilidad	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994b).
Perseverancia	Relación positiva con la permanencia	Herman y Usita (1994b).
Orientación prosocial de la personalidad (Batería de personalidad prosocial: Empatía orientada a otros y utilidad).	Relación positiva con la permanencia	Penner, Fritzsche, Craiger y Freifeld (1995).
Satisfacción vital	Relación positiva con la permanencia	Cnaan y Cascio (1999).
Locus de control	Relación positiva con la permanencia	Cnaan y Cascio (1999).

Como se comprueba tras revisar el CUADRO 4, muchos de los rasgos que parecen participar en la explicación de la permanencia coinciden con los implicados en la decisión de ser voluntario, aunque sean nombrados con diferentes términos en función del instrumento de medida utilizado para recogerlos.

A pesar de que diversas investigaciones evidencian la importancia de estas variables, también se pueden encontrar otras que ponen de manifiesto la inexistencia de una relación entre las variables de personalidad y la permanencia de los voluntarios, este es el caso de la presentada por Omoto y Snyder (1993).

### **2.3. Variables actitudinales.**

Ciertas investigaciones, como se comprobará a continuación, han puesto de manifiesto el importante papel que pueden jugar las actitudes tanto en el inicio como en el desarrollo de la colaboración voluntaria.

El estudio de Janoski, Musick y Wilson (1998) destaca porque propone la investigación del papel de las actitudes en la participación voluntaria desde la perspectiva de la socialización. Dichos autores estudian la importancia de la socialización en actitudes prosociales (perspectiva normativista) y la de la participación social (perspectiva de la práctica social) empleando un diseño longitudinal. Encuentran que los dos elementos tienen un impacto sobre el voluntariado, pero que el efecto de la socialización en actitudes prosociales es más importante. Además, a pesar de que la relación entre actitudes y voluntariado es bidireccional, las actitudes tienen un impacto más fuerte en el voluntariado que viceversa.

Con relación a la socialización, ciertas investigaciones han puesto de manifiesto que una de las razones de por qué la gente se implica en voluntariado es que sus padres les han transmitido una forma positiva de percibir estas actividades, un sentido de responsabilidad social, de reciprocidad, de justicia, etc.; a través, entre otras cosas, de su propia práctica voluntaria (Flanagan et al., 1993; Fogelman, 1997; Rosenhan, 1970; Rosenthal, Feiring, Lewis, 1998; Segal, 1993; Sundeen y Raskoff, 1994; Wuthnow, 1995; ver en Wilson, 2000). En la misma línea, Clary y Miller

(1986) han hallado que, entre otros factores, el altruismo no sólo predicado sino también puesto en práctica por los padres durante la infancia de sus hijos ejerce un beneficioso efecto en el altruismo puesto en práctica por los hijos al llegar a adultos. Darling y Steinberg (1993) (ver en Pancer y Pratt, 1999) afirman que los modelos paternos son más influyentes cuando sus prácticas son consistentes con sus máximas moralizantes. Según datos presentados por el Independent Sector (1994), del 59% de los adultos que informaron haber visto a algún familiar ayudar a otros, el 56% fueron voluntarios. Tal es la relevancia de la socialización, que recientemente Shanning (2000) ha construido un modelo multidimensional del voluntariado, donde las prácticas comunitarias de los padres y el grado en que enfatizan la responsabilidad sobre los menos desfavorecidos, entre otros factores, ejercen una notable influencia en el voluntariado desarrollado por estudiantes.

### ***2.3.1. Variables que determinan el inicio.***

A pesar de la importancia atribuida a estas variables, no se las ha prestado excesiva atención debido a que se presupone que todos los voluntarios comparten de por sí una actitud positiva hacia el voluntariado, reduciendo de esta forma la variabilidad entre los mismos con relación a estas variables y, por tanto, limitando la aportación de estas variables a la explicación de las diferencias que puedan existir entre estos sujetos. Parte de las investigaciones en este terreno se han centrado en las actitudes que llevan a las personas a ser voluntarias.

Antes de continuar, se debe tener presente que la actitud y la conducta no tienen por qué ser unívocas, incluso la relación entre ambas puede ser inexistente. A este respecto, la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Azjen, 1975) y la Teoría de la Acción Planificada (Ajzen, 1985; Ajzen y Madden, 1986) han tratado de explicar la relación entre actitud-conducta. En ambas teorías se afirma que la conducta está determinada directamente por la intención conductual de ejecutarla, y que a su vez, esta intención está influida por la actitud hacia la conducta y por la norma subjetiva.

Estas teorías se han mostrado eficaces en la predicción de la conducta a partir de componentes actitudinales (Ajzen, 1985; Ajzen y Fishbein, 1980; Ajzen y

Madden, 1986; Fishbein y Ajzen, 1975; Godin y Kok, 1996; Sutton, 1998), concretamente evidencian que pueden explicar parte de la intención de ser voluntario (Ruiz y Moya, 1997), aunque aún no se ha puesto a prueba su utilidad para explicar la participación efectiva como voluntario ni la permanencia o abandono de la colaboración.

Muchos investigadores han demostrado como Fishbein y Ajzen (1975) que la intención de realizar un acto es el predictor más directo de la ejecución (ver por ejemplo, Biddle, Bank, y Slavings, 1987; Eagly and Chaiken, 1993; Granberg and Holmberg, 1990; Schifter y Ajzen, 1985). Dos meta-análisis (Randall y Wolff, 1994; Sheppard, Hartwick y Warshaw, 1988) con muestras de 87 y 98 estudios respectivamente, encuentran como media correlaciones de 0.53 y 0.45 entre intención y acción a lo largo de un amplio rango de conductas. Randall y Wolff (1994) no encuentran ningún efecto significativo del tiempo transcurrido entre la intención y la conducta, sobre un periodo que va de unas pocas horas a más de un año (ver en Lee, Piliavin y Call, 1999).

En la misma línea Piliavin y Callero (1991) han mostrado en una investigación longitudinal que la intención de donar sangre es un excelente predictor de la futura donación de sangre. Además, los factores que predicen las intenciones generalmente predicen la donación real también.

Lee, et al. (1999) en su estudio evalúan la intención de conducta, cuya medida es descrita más precisamente como una estimación conductual (probabilidad de desarrollar la conducta) que como una intención. En la literatura estos dos tipos de medida son usados indistintamente, pero el término intención es usado consistentemente para el constructo teórico. Sheppard, et al. (1988) encuentran en un meta-análisis que las estimaciones conductuales predicen la conducta futura con más precisión que las medidas de intención (ver en Lee et al., 1999).

Las actitudes que han permitido diferenciar a los voluntarios de los no voluntarios se encuentran recogidas en el CUADRO 5.

CUADRO 5. Variables actitudinales relacionadas con la participación voluntaria.

VARIABLES	INVESTIGACIONES
Actitudes hacia el voluntariado	Chacko (1985); Cook (1984); Rohs (1986).
Actitudes hacia las organizaciones	Chacko (1985); Cook (1984); Rohs (1986).
Actitudes hacia las poblaciones sobre las que intervienen los voluntarios	Chacko (1985); Cook (1984); Rohs (1986).
Actitudes religiosas	Barr (1971); Cnaan, Katernakis y Wineburg (1993); Hodgkinson (1995); Jackson, Bachmeier, Wood y Craft (1995); Kettle y Hart (1974); Shenfield y Allen (1972); Wuthnow (1991).
Ideología política	Okun (1994).

A pesar de la importancia de estas variables en la explicación de la conducta voluntaria, son tantos los factores que pueden estar afectando a esta participación que no siempre una actitud positiva lleva necesariamente a implicarse como voluntario (Smith, 1981).

Las actitudes religiosas y la ideología política son dos variables en las que merece la pena detenerse a profundizar en el papel que juegan en el voluntariado, a pesar de estar recogidas en el CUADRO 5.

Respecto a la ideología política, Okun (1994) pone de manifiesto con su investigación que esta variable estaba asociada con la frecuencia del voluntariado: los resultados encontrados parecen evidenciar que los demócratas podrían estar más implicados en las organizaciones cívicas que los republicanos.

Con relación a las actitudes religiosas, esta variable ha sido tradicionalmente estudiada como una variable motivacional debido a que "ayudar al prójimo" ha sido parte de la doctrina de la mayoría de las religiones, y el hecho de asimilar en mayor o menor medida estas doctrinas puede afectar al desarrollo o no de la colaboración voluntaria. Varias investigaciones han encontrado la religiosidad como un importante predictor del voluntariado y del activismo, y en general de la conducta prosocial (Kuepper y Bierhoff, 1999; Youniss, McLellan y Yates, 1999; Shimizu y Liu, 2000). Las personas religiosas son significativamente más probable que se impliquen en acciones altruistas que los no religiosos (Hodgkinson, Weitzman y Gallup Organization, 1996; Hodgkinson, Weitzman y Kirsch, 1990; ver en Mattis, et al.,

2000). Concretamente tres dimensiones de la religiosidad se han encontrado que están asociadas con el voluntariado: socialización religiosa temprana, la religiosidad subjetiva y la actual implicación con la iglesia (Mattis et al., 2000).

### ***2.3.1. Variables que determinan la continuidad.***

La investigación sobre voluntariado se ha centrado mayoritariamente en intentar identificar el perfil del "voluntario ideal" para diferentes tipos de servicio voluntario (Lahey, 1979; Pierucci y Noel, 1980; Reichlin, 1982; Schram y Dunsing, 1981; Werner, 1977; ver en Dailey, 1986), prueba de ello es la relación tan extensa de investigaciones que han identificado variables sociodemográficas y disposicionales relacionadas tanto con el inicio como con la permanencia del voluntario. Pero en los últimos años, se ha evidenciado que las actitudes hacia la organización también juegan un importante papel a la hora de explicar este fenómeno (Dailey, 1986; Gidron, 1985). En este sentido, el compromiso organizacional se ha identificado en diversas investigaciones como una actitud hacia la organización que se encuentra íntimamente relacionada con la permanencia o abandono de los voluntarios en la organización y que al mismo tiempo influye tanto en las intenciones de desarrollar bien la actividad como en los juicios hechos por los individuos sobre la calidad y significado de sus experiencias voluntarias (Dailey, 1986).

La mayor parte de las investigaciones que estudian este constructo tienden a definirlo como un constructo similar al que formulan Porter, Steers, Mowday y Boullian (1974): creencia de los individuos en los valores y metas de la organización, gusto en esforzarse por conseguir estas metas y deseo de permanecer como miembro de la organización (ver en Dailey, 1986).

Gamm y Kassab (1983) argumentan que una sustancial proporción de las decisiones para ser voluntario y para mantenerse como tal está en función de necesidades de nivel superior, ya que cuando éstas son satisfechas se convierten en prominentes precursores para mantener la satisfacción laboral entre los trabajadores voluntarios (Clary y Snyder (1999) presentan la misma conceptualización). La satisfacción de estas necesidades depende de las oportunidades de trabajo disponibles para el voluntario, ya que las características de la actividad pueden describir la



potencialidad del trabajo para satisfacerlas. Si los puestos tienen una baja potencialidad de satisfacer estas necesidades, el compromiso organizacional no se establecerá y los voluntarios tendrán bajos niveles de satisfacción laboral (Hackman y Lawler, 1971).

En la misma línea, Francies (1983) alude a que en los escenarios de trabajo, las habilidades personales deben corresponderse con los requerimientos del puesto y las necesidades personales con los refuerzos potenciales del mismo. Este proceso de correspondencia o de ajuste puede proceder tanto del voluntario como del medio laboral. Los resultados hallados por este autor muestran que los sujetos con un alto grado de ajuste estaban significativamente más satisfechos que los que tenían un bajo o medio grado de ajuste.

En la literatura también se encuentran otra serie de actitudes laborales como predictores del compromiso organizacional: la implicación laboral y la satisfacción laboral.

La implicación laboral es una importante actitud que se forma a través de la interacción de la persona con el trabajo y alude a la relación afectiva que se desarrolla entre estos dos elementos, mientras que el compromiso organizacional se forma como una unión afectiva con la organización. Rabinowitz y Hall (1977) definen la implicación laboral como el grado en el cual los empleados se identifican con sus trabajos, el grado en el cual los empleados participan activamente en sus trabajos y el grado en el cual creen que sus trabajos son importantes determinantes de su valía personal.

La investigación empírica ha puesto de manifiesto que la implicación laboral se encuentra relacionada con una serie de características de la actividad y con una serie de variables disposicionales. En el primer caso, Rabinowitz, Hall y Goodale (1977) muestran que la variedad de tarea, la identidad de tarea y la autonomía en el trabajo son predictores significativos de los niveles de implicación laboral de los empleados. Saal (1978) encuentra que está relacionado positivamente con el feedback del trabajo, y la autonomía laboral. Y finalmente, Koch y Steers (1978) encuentran que la autonomía laboral, la variedad de trabajo y la responsabilidad laboral están

relacionadas con el logro laboral (un constructo conceptualmente muy similar a la implicación laboral).

Respecto a su relación con variables disposicionales, Ruh, White y Wood (1975) encuentran que la implicación laboral estaba positivamente relacionada con la ambición, la independencia, el autocontrol y el logro. Saal (1978) confirma estos hallazgos en otra investigación, encontrando que está positivamente relacionada con la motivación de logro y la ética protestante del trabajo.

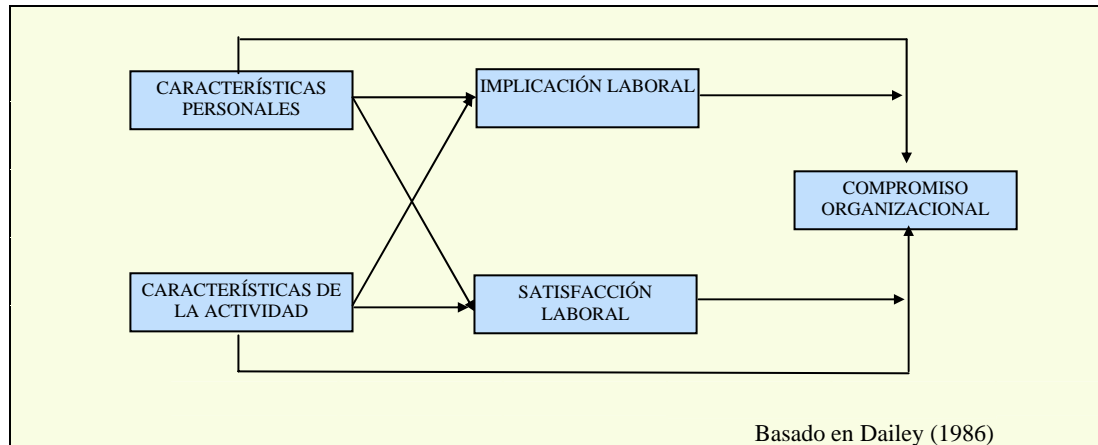
Como se ha adelantado, la satisfacción laboral es otra de las actitudes que ha estado tradicionalmente asociada al compromiso organizacional (Hall y Schneider, 1972; Porter, Steers, y Mowday, 1974; Stevens, Beyer y Trice, 1978), y de hecho, la mayoría de los investigadores consideran a la satisfacción como un predictor del compromiso organizacional (Bateman y Strasser, 1984; Hall y Schneider, 1972). Pero la naturaleza causal de dicha relación no ha sido aún aclarada.

Se ha comenzado a argumentar que es posible que el compromiso organizacional se forme antes que la satisfacción. Staw (1980) alude a que el compromiso con la organización puede ocurrir psicológicamente antes de que el voluntario inicie una relación con la organización.

Según Steers (1981) (ver en Dailey, 1986) el compromiso deriva de la observación de la organización entera, mientras que la satisfacción lo hace de las reacciones de la persona a aspectos específicos del trabajo (los compañeros, la supervisión, y el trabajo en sí mismo, por ejemplo). Por esta causa, la satisfacción puede ser muy variable y dependiente de los rápidos cambios en el medio organizacional mientras que el compromiso organizacional se desarrolla más lentamente pero consistentemente en el tiempo.

Dailey (1986) presenta un modelo que puede sintetizar en líneas generales lo descrito hasta ese momento con relación al compromiso organizacional (ver FIGURA 1).

FIGURA 1. Modelo explicativo del compromiso organizacional de Dailey (1986).



Con el objetivo de contrastar el modelo este autor evalúa los constructos incluidos en una muestra de voluntarios que colaboran en una campaña de recogida de fondos. Todos los constructos del modelo han sido descritos anteriormente a excepción del de características personales, que el autor operativiza a través de la necesidad de logro y la necesidad de afiliación, ya que dichas características se habían mostrado como parte del "perfil voluntario" (Werner, 1977; ver en Dailey, 1986).

Los resultados de diversos análisis de regresión múltiple, pusieron de manifiesto que:

- La significación de la tarea era el más potente predictor de la satisfacción general para los voluntarios.
- Se predijo en mayor medida la implicación laboral que la satisfacción laboral.
- Las características personales de necesidad de logro y de afiliación jugaron un modesto papel en la predicción de la implicación laboral y su papel predictivo era insignificante con relación al compromiso de los voluntarios.
- Las variables identificadas en el modelo predecían en gran medida el compromiso organizacional. La satisfacción laboral era su predictor más potente; la autonomía, la implicación laboral y el feedback contribuían también en su explicación; y la implicación laboral tenía un coeficiente beta negativo en el modelo predictivo.

El hecho de que la implicación se constituyese en un predictor negativo del compromiso organizacional puede ser debido a que la puntuación promedio de implicación laboral en esta muestra no era particularmente alta. Lo que pone de manifiesto el poder del compromiso organizacional para mantener al voluntario.

Tras la exposición de estos resultados queda patente que los principales constructos usados para el estudio de la conducta y actitudes de los empleados remunerados también funcionan de forma relativamente similar en los voluntarios. Pero también se pueden encontrar investigaciones donde se ponen de manifiesto lo contrario, este es el caso de Wilson y Musick (1999) que hallan que estar satisfecho con los resultados del trabajo reduce la adhesión, lo que lleva a pensar que la satisfacción con el trabajo voluntario no opera de la misma forma que con el trabajo remunerado, es como si la insatisfacción con lo que uno ha sido capaz de lograr sólo sirviese para fortalecer la determinación de continuar.

El estudio de Gidron (1985) también permite profundizar en el rol de ciertas actitudes organizacionales y variables situacionales en voluntarios. Este autor plantea como objetivo identificar las variables que predicen la permanencia y el abandono entre voluntarios, y para ello examinan tres categorías de variables:

- Personales (sociodemográficas, si es voluntario en su comunidad y experiencia previa como voluntario).
- Organizacionales (tarea individual o grupal, duración del servicio, horas/semana invertidas, con o sin iguales, frecuencia de supervisiones, preparación para la tarea, y supervisión individual o grupal).
- Actitudinales (satisfacción laboral y fuentes de reforzamiento percibidas).

La variable de fuentes de reforzamiento percibidas es categorizada por Gidron como una actitud, aunque también se la puede concebir como una variable situacional.

Para obtener la medida de estas variables se utilizó un cuestionario que se aplicó a voluntarios que desarrollaban diversos servicios comunitarios (apoyo escolar a niños, apoyo a ancianos, inmigrantes, etc.). A través de los datos recogidos se

identificaron las variables que permitían diferenciar en mayor medida a los voluntarios que permanecían de los que continuaban, y una vez hecho esto se procedió a analizar cuáles de estas variables eran los mejores predictores de la permanencia o del abandono.

Los resultados hallados son los siguientes:

- Respecto a las variables personales, sólo la experiencia previa como voluntario resultó discriminante.
- Con relación a las variables organizacionales, sólo la duración del servicio, la preparación, y con relación al tipo de tarea, el trabajo con otras personas, eran discriminantes.
- En las variables actitudinales cuatro índices de las fuentes de reforzamiento percibidas resultaron ser discriminantes: reconocimiento (incentivos que recibían por su colaboración), logro en la tarea (por ejemplo, los usuarios hacían progresos), características del trabajo (considerarlo interesante, que requiere responsabilidad, etc.), y relación con otros voluntarios (se trabaja en equipo, por ejemplo).
- Finalmente, se encontró que tres variables actitudinales (logro en la tarea, relación con otros voluntarios y las características del trabajo) y una variable organizacional (preparación para la tarea) eran los mejores discriminantes entre los voluntarios que continuaban o abandonaban.

En función de los resultados encontrados los mayores predictores de la permanencia del voluntario serían una buena preparación para la tarea a desarrollar, que considere a la tarea interesante, desafiante y bien ajustada a sus habilidades y conocimientos, que sienta que su trabajo puede producir resultados beneficiosos y que éste se desarrolle en un medio donde exista una interacción positiva entre los compañeros. De esta forma, se confirma que las variables actitudinales y organizacionales, aunque en mayor medida las primeras, son mejores predictores que las personales. Gidron (1985) también expone que por la metodología utilizada estas variables son mejores descriptoras de la permanencia que del abandono.

Como ha puesto de manifiesto el estudio de Gidron (1985) la existencia de una relación positiva con los compañeros ayuda a explicar la permanencia en la organización. El hecho de que los voluntarios puedan tener la oportunidad de exponer y compartir sus necesidades y problemas con relación al trabajo voluntario puede ser altamente relevante sobre todo en situaciones donde la actividad desarrollada supone una alta demanda emocional (Chirstensen, Reininger, Richter, McKeown y Jones, 1999; Lopez y Getzel, 1987). Los resultados de la investigación de Chirstensen, et al. indican que los participantes necesitan apoyo social para permanecer como voluntarios activos. Briggs (1982) (ver en Francies, 1983) encuentra en su investigación que tanto el personal remunerado como los voluntarios identifican a los aspectos sociales del trabajo como fuente de una importante satisfacción. Pittman, Burt y Gornick (1984) también aluden a la importancia de las relaciones entre compañeros. Las relaciones de apoyo entre los voluntarios y el staff parecen especialmente importantes para los primeros.

En el CUADRO 6 se encuentran recogidas resumidamente las actitudes tanto organizacionales como no organizacionales que han sido relacionadas con la permanencia de los voluntarios en la organización.

CUADRO 6. Variables actitudinales relacionadas con la permanencia de los voluntarios.

VARIABLES	INVESTIGACIONES
Actitudes hacia la organización: compromiso con la organización	Gidron (1985); Harrison (1995); Jenner (1981); Lammers (1991); Puffer y Meindl (1987).
Actitudes hacia el trabajo en sí mismo/ implicación con el programa	Gidron (1985); Harrison (1995); Jenner (1981); Lammers (1991); Puffer y Meindl (1987).
Actitudes hacia los otros voluntarios	Gidron (1985); Lammers (1991).
Sentido de influencia y eficacia política	Florin, et al. (1986); Friedman, Florin, Wandersman y Meier (1988).
Valores (integridad moral, patriotismo, democracia, etc.)	Hougland y Christenson (1982); Williams (1986).

Hasta este momento este subepígrafe se ha centrado en las actitudes hacia la organización, pero también se ha estudiado la relación de otro tipo de actitudes con la permanencia de los voluntarios. En este sentido, destaca la investigación de Bales (1996) en la que se identificó una actitud que denomina “actitud hacia el voluntariado” que lleva, aunque en distinta medida, a los sujetos a colaborar como

voluntarios o como activistas sociales. Este autor encontró que los sujetos que presentaban mayores niveles de voluntariado presentaban puntuaciones significativamente más favorables en la escala diseñada para evaluar dicha actitud, y que la puntuación en esta actitud era un predictor estadísticamente significativo del número de actividades voluntarias que desarrollaban.

#### **2.4. Variables motivacionales.**

La realización de conductas de voluntariado implica importantes costes en tiempo, esfuerzo, dinero, etc., pero a su vez también supone la obtención de numerosos beneficios, como satisfacción, experiencia y conocimientos, prestigio, etc. Ante esta situación pueden ser múltiples y muy diferentes los motivos que pueden potencialmente explicar el voluntariado. A este respecto, surge la controversia a la hora de conceptualizar la motivación: algunas investigaciones han propuesto un único factor general motivacional (Cnaan y Goldberg-Glen, 1991), otros han propuesto un modelo bifactorial (Latting, 1990) y otros modelos multifactoriales (Clary, et al. 1998, por ejemplo).

Con relación al modelo unifactorial, la propuesta de Cnaan y Goldberg-Glen (1991) es la más representativa. En dicho modelo se propone que participar como voluntario no está motivado por un único motivo o una única categoría de motivos, como desde un punto de vista reduccionista podría pensarse, sino por una combinación de los mismos que pueden ser descritos de forma general como “una experiencia reforzante”. Esta combinación podría entenderse como un fenómeno unidimensional que sería tanto altruista como egoísta. Para apoyar este enfoque pidieron a voluntarios y no voluntarios que evaluaran la importancia de 25 motivos para el voluntariado, y obtuvieron como resultado que la mayoría de esos motivos se agrupaban en un único factor.

Al modelo que se acaba de describir se le ha criticado por la falta de un marco teórico que lo respalde y la imposibilidad de replicar sus resultados en otras investigaciones (Luciani, 1993; ver en Okun, Barr y Herzog, 1998).

Respecto al modelo bifactorial, se basa en la idea de que la gente está motivada por un interés hacia los otros (altruista) y por un interés hacia uno mismo (egoísta). Resultados derivados de las investigaciones de Frisch y Gerrard (1981) y Latting (1990), apoyan este modelo. Sin embargo, los resultados encontrados por Clary y Miller (1986) no lo hacen, lo que impide que se confirme el modelo empíricamente.

Por último, con relación al modelo multifactorial, Clary y Snyder (1991) construyen la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado con el objetivo de explicar la articulación de la multiplicidad de motivaciones que pueden estar determinando el desarrollo de la participación voluntaria. Dicha teoría parte de la Teoría Funcional (Katz, 1960; Smith, Bruner y White, 1956), que fue inicialmente postulada con relación a las actitudes y las opiniones. Desde dicho enfoque se sostiene que las personas pueden mantener las mismas actitudes y realizar conductas aparentemente similares por razones muy diferentes ya que sirven para satisfacer varias funciones al mismo tiempo o en momentos temporales distintos. De esta forma, las personas pueden decidir ser voluntarios por motivos diferentes que a su vez satisfagan funciones distintas.

Katz (1960) y Smith et al. (1956) identifican las principales funciones que pueden tener las actitudes para el “yo”, y Clary y Snyder (1991) las recogen como base para explicar las motivaciones de los voluntarios:

- Función de expresión de valores: cuando las personas son voluntarias por un interés humanitario de ayudar a los demás, dicha motivación les ayudará a dar una imagen externa acorde con la imagen que tienen de sí mismas.
- Función utilitaria, adaptativa o instrumental: cuando una persona es voluntaria por una motivación de ampliar su círculo de relaciones sociales, o para adaptarse a la influencia normativa de familiares o amigos, por ejemplo. Dicha motivación le ayuda a conseguir un ajuste social, es decir, responderá a una función de ajuste social.
- Función de conocimiento: cuando existe una motivación por adquirir experiencia y conocimientos o habilidades, por ejemplo, la función de esta motivación es la de recoger nueva información para entender el mundo, etc.



- Función de defensa del yo: uno puede ser voluntario por la necesidad de protegerse de sus propios miedos y ansiedades, cumpliendo esta motivación una función de ayuda a manejar las propias inseguridades personales y conflictos emocionales.

Los datos empíricos procedentes de distintas investigaciones apoyan la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado y proponen nuevas conceptualizaciones. Uno de estos estudios es el de Omoto y Snyder (1995), que identifican cinco motivaciones diferentes en voluntarios que trabajaban en el campo del SIDA y construyen a partir de ellas el Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el Campo del SIDA. Los resultados con este instrumento muestran cinco factores motivacionales que coinciden con las motivaciones inicialmente identificadas.

Chacón y Vecina (1999) encuentran una estructura factorial muy similar a la mostrada por estos autores, aunque con algunas matizaciones que seguramente se deben a las diferencias entre las muestras que participaron en cada uno de los estudios (para un análisis más exhaustivo consultar Vecina, 2001).

El trabajo de Schondel, Shields y Orel (1992) aporta también evidencia empírica favorable para esta teoría. Estos autores desarrollan otro cuestionario para medir la motivación de los voluntarios que trabajan con personas afectadas por el SIDA, e identifican cinco factores que aluden a cinco motivaciones distintas. En la misma línea que los casos anteriores y también con voluntarios del campo del SIDA, Ouellete, Cassel, Maslanka y Wong (1995) identifican seis motivaciones básicas.

Clary, et al. (1998) ponen de nuevo a prueba la teoría con voluntarios de diferentes áreas, permitiendo una mayor generabilidad de la misma. Tras realizar un análisis conceptual del voluntariado identifican seis motivaciones:

- Defensa del yo.
- Valores.
- Mejora del currículo.
- Relaciones sociales.

- Conocimiento.
- Mejora del estado de ánimo.

Esta nueva conceptualización de las motivaciones es confirmada empíricamente a través del Volunteer Functions Inventory (VFI), que ellos mismos diseñan con este propósito. Chacón y Dávila en un estudio aún no publicado, realizan una adaptación de dicho instrumento a la población española y de nuevo confirman el modelo motivacional propuesto por estos autores. Una descripción más detallada del instrumento, de su fiabilidad y validez se presenta en el apartado de metodología.

El estudio comparativo de Okun, et al. (1998) pone a prueba los modelos unidimensional, bidimensional y multidimensional de las motivaciones. Los resultados obtenidos proporcionan evidencia empírica a favor de la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado.

#### **2.4.1. Variables que determinan el inicio.**

En el CUADRO 7 se recogen las investigaciones que han encontrado a las motivaciones como determinantes del inicio de la colaboración voluntaria.

CUADRO 7. Variables motivacionales relacionadas con la participación voluntaria.

MOTIVACIONES	INVESTIGACIONES
Heterocentradas	Barr (1971); Kettle y Hart (1974); Shenfield y Allen (1972).
Motivaciones autocentradas y heterocentradas.	Aves Report (1969); Barz (2001); Black y DiNitto (1994); Black y Kovacs (1996); Chambré (1987); Chappell y Prince (1997); Frish y Gerrard (1981); Gallup (1981, 1986); Independent Sector (1988); Jenner (1982); Klein, Sondah y Drolet (1994); Midlarsky y Kahana (1994); Murrant y Strathdee (1995); Omoto y Snyder (1995); Schrock (1999); Winniford, Carpenter y Grider (1995).

Clary y Snyder (1991) tras revisar los estudios publicados sobre motivaciones del voluntariado aluden a la existencia de un componente central de la expresión de valores en la actividad voluntaria: el deseo de ayudar a los demás caracteriza en casi todos los estudios a los voluntarios frente a los no voluntarios. De esta forma, se

podría concluir que coexisten varias motivaciones que pueden explicar la decisión de ser voluntario, pero las que tienen un mayor peso son las razones heterocentradas.

Antes de continuar se debe tener presente que la distinción entre investigaciones que estudian las motivaciones como determinantes del inicio de la participación e investigaciones que estudian su papel en la permanencia puede llegar a ser bastante artificial en muchos casos debido a la limitación metodológica descrita por Clary y Snyder (1991) y que ya ha sido apuntada anteriormente.

#### **2.4.2. Variables que determinan la continuidad.**

En el CUADRO 8 se recogen las investigaciones que desde distintas teorías han estudiado el papel de la motivación en la permanencia de la actividad voluntaria.

CUADRO 8. Variables motivacionales relacionadas con la permanencia de los voluntarios.

MOTIVACIONES	INVESTIGACIONES
Mayor importancia de las heterocentradas	Clary y Orenstein (1991); Okun y Eisenberg (1992); Penner y Finkelstein (1998); Tsai (2001).
Mayor importancia de las autocentradas	Chambré (1987); Omoto y Snyder (1995); Robinson (1999); Winniford, et al. (1995).

De forma resumida, se puede concluir que tanto los motivos heterocentrados como los autocentrados permiten explicar la permanencia de los voluntarios, aunque parece ser que los voluntarios que más permanecen o tienen mayor intención de hacerlo se perciben más motivados por los heterocentrados.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta el hecho de que la prevalencia de algunas funciones motivacionales sobre otras puede haber sido debida al tipo de oportunidades voluntarias en las que se ha centrado la investigación, es decir, que las oportunidades voluntarias también pueden diferir en las funciones que probablemente impliquen. Si es así, se necesitaría no sólo un análisis funcional de las personas, sino también uno de las situaciones en las que son voluntarias, y en este sentido las actividades desarrolladas se pueden considerar un elemento de la situación (Clary y Snyder, 1991).

Gidron (1985) sugiere que la investigación sobre la permanencia de los voluntarios se ha centrado fundamentalmente en entender los motivos que llevan a una persona a ser voluntaria para poder satisfacer sus expectativas (Ilsley y Niemi, 1981; Lauffer y Gorodesky, 1977; Schindler-Rainmann y Lippitt, 1977). Pero tal esquema no permite estructurar la ocupación voluntaria ni identificar cómo prevenir el abandono, porque no identifica las variables clave del trabajo que desarrolla como voluntario y que afectan al abandono o a la permanencia (Gidron, 1985).

Por otro lado, también se puede cuestionar la idea de la "pureza" de las motivaciones, una función motivacional puede no ser únicamente autocentrada o heterocentrada, sino una mezcla, ya que acciones consideradas altruistas y con intereses humanitarios pueden también ser fuentes de refuerzos personales y de autoafirmación (Clary y Snyder, 1991, 1999).

En el CUADRO 9 se recogen las investigaciones que han puesto de manifiesto la existencia de relaciones entre motivaciones y otras variables que ejercen una influencia moduladora sobre las primeras.

CUADRO 9. Variables relacionadas con las motivaciones.

VARIABLES	INVESTIGACIONES
Edad	Anderson y Moore (1978); Black y Kovacs (1999); Cassel y Ouellette (1995); Chacón, Vecina y Dávila (1998); Chambré (1987); Chappell y Prince (1997); Ferrari, Loftus y Pesek (1999); Frisch y Gerrard (1981); Gidron (1978); Gillespie y King (1985); Okun, et al. (1998); Omoto, et al. (2000); Tsai (2001); Wiehe y Isenhour (1977).
Sexo	Black y DiNitto (1994); Gillespie y King (1985); Henderson (1983); Morrow-Howell y Mui (1989); Okun, et al. (1998); Robinson (1999); Sainer y Zander (1971); Switzer, Switzer, Stukas, Baker (1999); Wiehe y Isenhour (1977).
Estado Civil	Cassel y Ouellette (1995); Gillespie y King (1985); Marriott Senior Living Services (1991); Vecina y Chacón (1999).
Experiencia sobre la problemática en la que se interviene	Cassel y Ouellette (1995); Gillespie y King (1985); Vecina y Chacón (1999).
Orientación sexual	Cassel y Ouellette (1995); Gillespie y King (1985); Vecina y Chacón (1999).
Tiempo previo de permanencia	Cassel y Ouellette (1995); Gillespie y King (1985); Vecina y Chacón (1999).
Situación laboral	Marriott Senior Living Services (1991).

Las investigaciones descritas en el CUADRO 9, evidencian muy diversas relaciones entre estas variables y las motivaciones.

## **2.5. Variables situacionales.**

Las variables situacionales pueden ser muchas y de muy diferentes tipos, pueden concretarse en variables relativas a la estructura y funcionamiento de las organizaciones voluntarias (formación, supervisión, etc. proporcionadas a los voluntarios) o en variables relativas al entorno inmediato del voluntario (relaciones con otros voluntarios, etc.), por ejemplo, pero la mayor parte de estas variables proceden básicamente de la organización con la que colaboran los voluntarios.

A pesar de la diversidad de este tipo de variables y de su potencial importancia a la hora de explicar el desarrollo de la actividad voluntaria como han puesto de manifiesto Allen (1987), Netting (1986) y Pierucci y Noel (1980), pocos han sido los estudios que han intentado analizar el papel explicativo de estas variables, aunque cada vez son más los trabajos que ponen de manifiesto la importancia predictora de las mismas.

Un problema añadido en el estudio de estas variables es que habitualmente las investigaciones no trabajan con variables situacionales "puras", sino con la percepción que tienen los voluntarios de las mismas y con las actitudes que les generan.

### ***2.5.1. Variables que determinan el inicio.***

En el CUADRO 10 se recogen las variables situacionales que han sido identificadas como predictoras del inicio de la actividad voluntaria.

CUADRO 10. Variables situacionales relacionadas con la participación voluntaria.

VARIABLES	INVESTIGACIONES
Petición explícita de la organización/amigo de unirse al voluntariado	Berger (1991); Jenner (1982); Smith (1994).
Recibir servicios de la organización	Adams (1980); Hodgkinson y Weitzman (1986); Hodgkinson, et al. (1992); Smith (1994).
Tener amigos en la organización	Hougland y Wood (1980); Perkins (1989); Rohs (1986); Smith (1994).
Poseer una amplia red de amistades (apoyo social)	Enfoque del Estatus Dominante.
Participación en grupos formales Ser miembro de bastantes grupos formales	Enfoque del Estatus Dominante.

Como se comprobará a continuación, gran parte de la investigación sobre variables situacionales se ha centrado en el estudio de su impacto en la permanencia de los voluntarios, y se ha relegado a un segundo plano el interés por su influencia en el inicio de la actividad, ya que son pocas las variables situacionales que ejercen un efecto en la decisión inicial de ser voluntario (ver CUADRO 10).

El apoyo social, que aparece recogido en el CUADRO 10 como *poseer una amplia red de amistades*, es una variable que presenta una compleja relación con la participación voluntaria, ya que no sólo puede afectar a la decisión de ser voluntario, sino que el desarrollo de la colaboración voluntaria puede tener consecuencias en esta variable, y al mismo tiempo ésta puede incidir en el mantenimiento de tal colaboración.

Wilson y Musick (1999) hallan en su investigación que la tasa de adherencia era mayor entre los voluntarios activos socialmente. Para ellos la integración social permite dos funciones para el voluntariado: por un lado sirve para introducir a la gente en el voluntariado (proporciona información sobre oportunidades para colaborar, incrementa las peticiones para que sea voluntario, y facilita la toma de la decisión si se hace en compañía de un amigo), y por otro lado, una vez que ya se colabora como voluntario los vínculos sociales ayudan a legitimizar tal colaboración, proporciona apoyo en situaciones estresantes y quizás, al mismo tiempo, aumenta los costes sociales de abandonar el voluntariado porque podría suponer la pérdida de contactos, o la experiencia de desaprobación, etc. En la misma línea, Snyder, Omoto y Crain (1999) describen que los voluntarios que se sienten más apoyados por sus

familias y amigos pueden manifestar estar más satisfechos como voluntarios, y sentir más eficacia en su trabajo, lo que lleva a que existan más posibilidades de que continúen como voluntarios. Estos últimos autores, creen que el apoyo también puede tener una relación inversa con la participación voluntaria: la gente con relativamente poco apoyo social podría aproximarse a las organizaciones voluntarias en un intento de encontrar a gente, hacer amigos, y, de esta forma, obtener y mantener el apoyo social a través del voluntariado. Con relación a la permanencia de los voluntarios también puede encontrarse una relación inversa: los voluntarios que participan de extensas y variadas redes de apoyo social pueden estar particularmente afectados por los costes psíquicos asociados al voluntariado y, así, a pesar de sus potenciales efectos positivos, el servicio voluntario puede simplemente añadir problemas a la vida del voluntario, que puede abandonar el voluntariado como un intento de tener más tiempo para dedicar a sus amigos y familiares, y sentir su apoyo.

Diversas investigaciones han puesto de manifiesto que el pertenecer a extensas redes sociales, el ser miembro de múltiples organizaciones y el tener experiencia previa como voluntario incrementa la probabilidad de ser voluntario (Jackson, Bachmeier, Wood y Craft, 1995; Marwell y Oliver, 1993; McPherson, Popielarz y Drobinic, 1992; Smith, 1994; Walsh, 1988; Wilson y Musick, 1997; ver en Wilson, 2000). El efecto de las peticiones para ser voluntario a través de los mass media depende del tipo de actividad voluntaria que se estudie, como se verá más adelante, pero por regla general las peticiones cara a cara son mucho más efectivas que las apelaciones impersonales (Midlarsky y Kahana, 1994), especialmente si vienen de un voluntario que conoce algo sobre el trabajo a realizar (McAdam y Paulsen, 1993).

Con relación al papel del apoyo social en la permanencia en las organizaciones de voluntariado, Asante (2000) y Capner y Caltabiano (1993) encuentran que el apoyo social podría funcionar como un amortiguador del estrés y del burnout. En la misma línea, Christensen, et al. (1999) identifican en su investigación que entre otros factores, el sistema de apoyo puede jugar un importante rol en el mantenimiento de equipos de voluntarios cuya actividad suponga una alta demanda emocional, como los voluntarios de SIDA. Otros estudios han puesto de manifiesto que el apoyo y el entrenamiento pueden mantener la motivación de los

voluntarios (Beugen, 1985; Breaux, 1994; Danoff y Kopel, 1994; Hildrew y Mair, 1990).

La diferenciación entre diversas fuentes de apoyo (compañeros, supervisores, etc.) se ha mostrado relevante para el trabajo de los voluntarios. Maslanka (1996) encuentra en su investigación que el apoyo del staff aumenta la percepción de autoeficacia, lo que a su vez reduce las intenciones de abandono y disminuye el estrés y el burnout. Cuando el apoyo del staff lleva a incrementar el sentido de autoeficacia disminuyen las consecuencias negativas de la actividad voluntaria.

### ***2.5.2. Variables que determinan la continuidad.***

En el CUADRO 11 se recogen las variables situacionales que tienen un papel importante en la explicación de la permanencia de los voluntarios según los estudios revisados.

CUADRO 11. Variables situacionales relacionadas con la permanencia de los voluntarios.

<b>VARIABLES</b>	<b>INVESTIGACIONES</b>
Adecuada selección de los voluntarios	Dailey (1986); Fisher y Cole (1993); Hollwitz y Wilson (1993); Ilsley (1990); Stevens (1991); Lafer (1991); Maslach y Ozer (1995); Nesbitt, Ross, Sunderland y Shelp (1996); Omoto y Snyder (1993); Zischka y Jones (1987).
Adecuado proceso de orientación	Pierucci y Noel (1980).
Adecuada formación	Gidron (1985); Lafer (1991); Lammers (1991); Watson (1993).
Adecuada supervisión	Lafer (1991).
Feedback	Dailey (1986).
Apoyo recibido por los responsables de la organización, profesionales, etc. (staff).	Chirstensen, et al. (1999); Dailey (1986); Fisher y Cole (1993); Hollwitz y Wilson (1993); Ilsley (1990); Maslach y Ozer (1995); Maslanka (1996); Nesbitt, Ross, Sunderland y Shelp (1996); Omoto y Snyder (1993); Pierucci y Noel (1980); Stevens (1991); Zischka y Jones (1987).
Apoyo social	Asante (2000); Capner y Caltabiano (1993).
Definición clara del rol	Dailey (1986); Fisher y Cole (1993); Hollwitz y Wilson (1993); Ilsley (1990); Maslach y Ozer (1995); Nesbitt, et al. (1996); Omoto y Snyder (1993); Stevens (1991); Zischka y Jones (1987).



CUADRO 11. Variables situacionales relacionadas con la permanencia de los voluntarios (Continuación).

VARIABLES	INVESTIGACIONES
Incentivos o refuerzos simbólicos (reconocimiento, etc.)/costes	Brown y Zahrly (1989); Cnaan y Cascio (1999); Dailey (1986); Fisher y Cole (1993); Gidron (1985); Hollwitz y Wilson (1993); Hunot y Rosenbach (1998); Ilsley (1990); Klandermans (1984); Maslach y Ozer (1995); McGee (1988); Nesbitt, et al. (1996); Omoto y Snyder (1993); Pearce (1983); Pell (1972); Ross, et al. (1999); Schafer (1979); Stevens (1991); Widmer (1985); Zischka y Jones (1987).
Prácticas directivas/estructura de la organización	Capner y Caltabiano (1993); Cnaan y Casio (1999); Gamm y Kassab (1983); Lipp (1992); Tyndall (1993); Willis (1991).
Factores estresantes	Ross, et al. (1999).
Tiempo de contacto con los usuarios de la organización.	Pierucci y Noel (1980).
Características de la actividad	Daley (1986); Gidron (1985).

No en todas las investigaciones se encuentra que estas variables están relacionadas con la permanencia o abandono real de los voluntarios, sino que algunas muestran relaciones indirectas con estas conductas a través de las relaciones que presentan con actitudes como la satisfacción y compromiso con la organización, por ejemplo. En otros casos no se asocian a la conducta real, sino con la intención de permanecer o abandonar. Un ejemplo de ello se halla en Lafer (1991), que identifica el adecuado reclutamiento y entrenamiento, el apoyo en la adaptación al nuevo rol, y la supervisión individual como reductores del desgaste del voluntario; o en Dailey (1986) que identifica el feedback como potenciador del compromiso organizacional.

Dada la creciente importancia que se está atribuyendo a estas variables situacionales y el interés de la presente investigación por algunas de ellas, a continuación se procede a profundizar en la investigación desarrollada entorno a varias:

- Beneficios e incentivos.
- Características de la actividad.
- Factores estresantes y burnout.
- Supervisión y formación.

Respecto a los beneficios e incentivos derivados del trabajo voluntario, Chinman y Wandersman (1999) describen que una potencial forma de incrementar la participación es maximizar los beneficios y minimizar los costes de las experiencias voluntarias. Desde esta perspectiva, proporcionar incentivos al voluntario sirve como un mecanismo de control social que impulsa al voluntario a proporcionar sus propios recursos personales a la organización (Kanter, 1968; Knoke y Wood, 1981; ver en Chinman y Wandersman, 1999).

Para reducir la confusión que pueda existir entre incentivo y beneficio se debe aclarar que los beneficios son consecuencias valoradas que pueden ser esperadas o inesperadas. Los beneficios esperados son incentivos y los inesperados a pesar de no serlo, pueden incrementar las expectativas de consecuencias valoradas derivadas de la participación (Widmer, 1985).

A pesar de que se han identificado diversos costes y beneficios de la participación voluntaria, todos ellos se pueden organizar en función de tres tipos inicialmente delimitados por Clark y Wilson (1961) (ver en Chinman y Wandersman, 1999 y Smith, 1981):

- Beneficios materiales: son refuerzos tangibles que están asociados con un valor monetario (bienes, servicios, dinero y equivalentes).
- Beneficios solidarios: son refuerzos interpersonales intangibles de varios tipos: amistad, fidelidad, prestigio, etc.
- Beneficios *purposive* (ideológicos): son varios tipos de satisfacción intangible e intrínseca que derivan del sentimiento personal de estar contribuyendo a conseguir algún propósito (hacer de la comunidad un sitio mejor donde vivir, etc.).

Clark y Wilson (1961) no comprobaron empíricamente la validez de la tipología propuesta, aunque una investigación posterior si lo ha hecho y la ha intentado extender también a la organización de los costes, pero en este último caso obteniendo resultados confusos (ver en Chinman y Wandersman, 1999).

En la misma línea, Widmer (1985) a través de una síntesis de una variedad de fuentes teóricas elabora un modelo de incentivo-barrera de la implicación ciudadana. Propone que la motivación para participar es una función tanto de incentivos como de barreras para la participación. Los incentivos son aquellos elementos que incitan o motivan la participación a través de la expectativa de consecuencias valoradas, y las barreras los elementos que obstruyen tal participación. Las barreras reducen la motivación reduciendo la expectativa y/o el valor de las consecuencias. Dicho modelo propone cuatro incentivos para la participación, que en gran medida coinciden con la tipología de beneficios propuesta por Clark y Wilson (1961) (ver en Chinman y Wandersman, 1999), pero añade los *incentivos de desarrollo*, que son refuerzos intangibles como la oportunidad de asumir responsabilidades cívicas, adquirir conocimiento, etc.

Con relación a los beneficios, la mayor parte de la investigación sugiere que los beneficios *purposive* y solidarios son los más importantes, y que una mayor participación está asociada con miembros que experimentan mayores beneficios (ver en Chinman y Wandersman, 1999). Pero contrariamente a lo expuesto, Smith (1981) sugiere tras revisar los resultados de ciertas investigaciones que los incentivos materiales y de solidaridad son mucho más importantes para la mayoría de los tipos de voluntariado que los incentivos *purposive*, ya que apelar al altruismo y al logro de metas altruistas de algunas organizaciones voluntarias, mientras que llevan a iniciar el voluntariado, es probable que sean insuficientes para desarrollar y mantener una efectiva actividad voluntaria. En la misma línea que Smith, Widmer (1985) identifica que los incentivos ideológicos parecen ser los más frágiles, ya que es difícil para los grupos mantener el consenso en la ideología, y que los incentivos solidarios y de desarrollo parecen ser los más estables. Pero no debe olvidarse que el tipo de organización con la que se colabora puede afectar a cómo los miembros perciben los beneficios de su participación y que las metas que tiene cada organización tienden a ser congruentes con los incentivos que proporcionan.

Los incentivos son únicos para cada individuo, lo que uno considera un refuerzo otro puede no hacerlo, de tal forma que los miembros continuarán sólo si obtienen los incentivos que les motivan. Además, aquellos que participen en

respuesta a un solo incentivo es más probable que finalicen su participación cuando ese incentivo no se haga operativo (Widmer, 1985).

Respecto a los costes, la investigación ha mostrado que pueden ser considerados como un factor útil a la hora de entender por qué la gente es voluntaria y por qué permanece o abandona. Norton, Wandersman, y Goldman (1993) y Wandersman, Florin y Friedmann (1987) (ver en Chinman y Wandersman, 1999) encuentran que uno de los factores que diferenciaba a los que abandonaban era percibir más conflicto interpersonal. Vecina (2001), por su parte, encuentra que el conflicto organizacional influye negativamente en la intención de permanencia, que a su vez, está estrechamente relacionada con la permanencia real. Omoto y Snyder (1993) hallan en su investigación que los voluntarios que abandonaban su servicio no diferían significativamente de los que continuaban en el grado de satisfacción con sus experiencias, ni en el compromiso con la organización donde colaboraban, las únicas diferencias se encontraban en la percepción de los costes derivados del voluntariado (estigmatización, por ejemplo). Los costes económicos del voluntario derivados del desarrollo de la actividad también han sido evaluados en algunas investigaciones, como por ejemplo en Knapp, et al. (1996). Una investigación llevada a cabo con voluntarios británicos encontró que las organizaciones que reembolsaban los gastos económicos a sus voluntarios podían esperar más compromiso por parte de ellos (Volunteer Centre UK, 1995).

Algunos autores consideran que la ratio entre benéficos y costes es fundamental a la hora de entender la permanencia o abandono de los voluntarios. Parece que percibir que los beneficios son superiores a los costes es un elemento necesario para continuar con la colaboración (Prestby, et al., 1990; Rich, 1980; ver en Chinman y Wandersman, 1999). Pero la investigación proporciona resultados confusos con relación al tipo de organización estudiada, y además, el cálculo de la ratio depende de las características sociodemográficas de los voluntarios (Schmitz y Schomaker, 1994; ver en Chinman y Wandersman, 1999).

No sólo estas investigaciones, sino también otras han mostrado la importancia de los incentivos en la permanencia de los voluntarios. Uno de estos estudios es el llevado a cabo por Cnaan y Cascio (1999), que encuentran una serie de resultados que

sugieren que el examen cuidadoso y el uso de refuerzos simbólicos son significativos en la explicación de la variación en la satisfacción voluntaria, en las horas como voluntario por mes invertidas (compromiso) y en la duración del servicio.

Por su parte Hunot y Rosenbach (1998) identifican cuatro incentivos organizacionales que influyen positivamente en el compromiso futuro con la organización: reconocimiento del rol (*role recognition*), apoyo al rol (*role support*), entrenamiento, y acreditación. Perrino (1999) encuentra que el énfasis en los reforzamientos sociales, la participación de los miembros en la organización, el feedback sobre la ejecución y la disponibilidad de varias fuentes de apoyo, entre otros aspectos, son importantes predictores del desarrollo de un trabajo efectivo por parte de los voluntarios. Bennett, Kelaher y Ross (1994) destacan de nuevo la importancia del reconocimiento y el refuerzo social, ya que lo encuentran asociado a bajos niveles de burnout. Ando y Hirose (1999) con voluntarios que quieren participar en el movimiento medioambiental encuentran que los incentivos selectivos influyen más que los colectivos en las intenciones conductuales.

Jason, Jackson, y Obradovic (1986) hacen referencia a incentivos más específicos a la hora de incrementar los niveles de donación de sangre, como las comidas gratuitas y los certificados. Pell (1972) aboga por el uso de incentivos extrínsecos para mantener a los voluntarios, de hecho, encuentra que el reconocimiento, los logros conseguidos, el sentido de pertenencia, el recibir un trato justo, el ser escuchado y el respeto por la integridad del voluntario pueden influir en la retención. Por su parte, O'Reilly y Caro (1994) sugieren que la continuación de los voluntarios en el servicio está relacionada entre otras variables con la cantidad de responsabilidad y reconocimiento que reciben, el transporte que les es proporcionado y el reembolso de los gastos.

Un trabajo que aporta datos en cierta forma divergentes respecto a la importancia de los beneficios es el de Wilson y Musick (1999), que diseñan una investigación bajo el supuesto de que la adhesión de los voluntarios a su trabajo está determinada por el nivel de recursos que pueden conseguir, los refuerzos que pueden derivarse y el contexto en el cual el trabajo se lleva a cabo. Los resultados que

obtienen no apoyan consistentemente la idea de que los beneficios obtenidos fortalezcan la adherencia al voluntariado.

Las características de la actividad desarrollada por los voluntarios también pueden tener un importante impacto en la permanencia de los voluntarios, como ya se ha descrito con relación a las actitudes organizacionales. Los resultados presentados en el estudio de Dailey (1986) indican que los investigadores que estudian el voluntariado deberían incorporar las características de la tarea en su investigación. Clary y Snyder (1991) también aluden a partir de la revisión bibliográfica realizada a que la gente podría ser más efectiva y estar más satisfecha cuando son situados en oportunidades voluntarias (y esto incluye a las actividades) que impliquen funciones psicológicas para ellos. De hecho, Lammers (1991) identifica a las características de la actividad como uno de los predictores significativos de la duración del servicio voluntario, junto al desarrollo formativo durante el servicio y a la relación con otros voluntarios.

A este respecto, una de las herramientas utilizadas para el estudio de las características de los puestos, inicialmente desarrollado para el trabajo remunerado, pero recientemente aplicado al estudio del trabajo voluntario, es el modelo de las características del puesto de Hackman y Oldham (1975). Dicho modelo especifica cómo la interacción entre un conjunto de características del puesto y diferencias individuales de los ocupantes (en conocimientos, habilidades, etc.) influyen en la motivación, la satisfacción, la productividad y las tendencias de abandono. Los autores distinguen tres componentes esenciales: las dimensiones centrales del puesto, los estados psicológicos críticos y los resultados del proceso (Hackman y Oldham, 1980).

Las dimensiones centrales del puesto que incluye el modelo se describen detalladamente en el apartado de metodología. Estas dimensiones pueden ser combinadas dentro de una variable resumen llamada *potencial motivador del puesto*, que representa la potencialidad del trabajo de satisfacer necesidades de nivel superior. Los estados psicológicos individuales que resultan de estas dimensiones se describen a continuación:

- La significación del trabajo experimentada: grado en el cual el empleado experimenta el puesto como significativo y valorable en general. Viene determinada por las dimensiones de variedad de habilidades, la identidad de la tarea y la significación de la tarea.
- La responsabilidad experimentada sobre las consecuencias del trabajo: grado en el cual el empleado se siente responsable de los resultados de su trabajo. Se incrementa cuando el puesto implica una alta autonomía.
- El conocimiento de los resultados de las actividades: grado en el cual el empleado conoce el nivel de eficacia en la ejecución de su puesto. Se incrementa cuando el puesto tiene un alto feedback (Hackman y Oldham, 1975).

El modelo predice que cuando aumenta el potencial motivador del puesto se modifican positivamente los estados psicológicos críticos y a partir de ahí aumenta el nivel de motivación interna, el grado de satisfacción general, el nivel de efectividad en el desempeño, y disminuye el nivel de absentismo y de abandono del personal (González, 1995a).

Los factores estresantes son otras variables incluidas en el CUADRO 11, cuya implicación en la permanencia de los voluntarios se va a revisar más exhaustivamente a continuación.

En ciertas investigaciones se ha sugerido que existe una tensión natural entre el rol del profesional y el del voluntario, que en sí misma puede crear estrés en los voluntarios (Maslanka, 1996). De hecho, Black y Kovacs (1996) encuentran que los niveles de aceptación del staff percibidos por los voluntarios juegan un importante papel para el mantenimiento de la satisfacción de los voluntarios.

No sólo se ha encontrado una fuente de estrés en la relación entre profesionales y voluntarios, sino que como han puesto de manifiesto ciertas investigaciones otros factores pueden resultar estresantes para los voluntarios. El estudio longitudinal llevado a cabo por Ross, et al. (1999) encuentra que las tres subescalas que utilizan para evaluar el estrés (problemas con clientes y ambigüedad

de rol, sobrecarga emocional y factores organizacionales) son significativas en la predicción del abandono de los voluntarios.

Al igual que los factores estresantes, se ha puesto de manifiesto en varias investigaciones que el burnout es un síndrome que se puede encontrar también en voluntarios en situaciones caracterizadas por una alta demanda emocional, y en determinadas circunstancias puede contribuir a precipitar su abandono (Claxton, Catalán y Burgess, 1998, por ejemplo), lo que da lugar a una continua renovación del personal voluntario que causa interrupciones en el servicio que se presta a los usuarios.

La prevalencia del burnout en voluntarios ha dependido del criterio y de los instrumentos utilizados, y se ha comprobado que los voluntarios están afectados por algunos de los mismos factores que afectan a los profesionales, aunque su medio de trabajo difiere en ciertos aspectos que pueden tanto reducir como aumentar el burnout.

La supervisión y la formación son dos factores que dependen directamente de la gestión del voluntariado que realice cada organización. Respecto a la supervisión, Tsai (2001) muestra con su investigación que era el factor más importante para apoyar y reforzar a los voluntarios, encuentra que existía una significativa diferencia entre voluntarios con satisfacción y sin satisfacción en sus percepciones sobre la supervisión.

Una serie de investigaciones han puesto de manifiesto que las características de la supervisión pueden afectar a la permanencia o a otros factores o actitudes relacionadas con la misma. Uno de estos estudios es el de Hunot y Rosenbach (1998). Estos autores encuentran que quienes recibían una combinación de supervisión individual y grupal tenían niveles significativamente mayores de nivel de adecuación del rol que los voluntarios a los que se les daba sólo un tipo de supervisión, a los que se les ofrecía una supervisión individual mostraban mayores puntuaciones en adecuación que a los que se les ofrecía únicamente una supervisión grupal, y los voluntarios que tenían una supervisión de 1 a 3 veces/semana era significativamente



más probable que permaneciesen durante más de un año, al igual que si la recibían de supervisores internos.

Con relación a la formación, también se pueden presentar investigaciones en las que se pone de manifiesto la importancia de esta variable. La investigación de Bennett, Ross y Sunderland (1996) puede ser un buen ejemplo. Estos autores muestran que la falta de entrenamiento y la ausencia de efectividad personal estaban independientemente asociadas con la frecuencia del burnout. Los voluntarios que se perciben a sí mismos como efectivos en su rol experimentan en menor medida un deseo de abandonar la organización. En la misma línea Keith (2000) encuentra que una evaluación positiva del entrenamiento previo más que del entrenamiento real, contribuyó directamente a una mayor eficacia y a una menor incomodidad, y que el entrenamiento durante el servicio aumentó la eficacia.

## 2.6. Variables contextuales.

El estudio de las variables contextuales en general está mucho menos desarrollado que el de otras áreas de investigación de la participación voluntaria (Smith, 1994; Wuthnow, 1998) por lo que las pocas investigaciones que han identificado la importancia de estas variables en la explicación de este fenómeno se exponen en el CUADRO 12.

CUADRO 12. Variables contextuales relacionadas con la participación voluntaria.

VARIABLES	ORIENTACIÓN	INVESTIGACIONES
Características de la comunidad	Mayor participación en comunidades pequeñas y rurales	Curtis, et al. (1992), Sundeen (1992).
Características de la organización voluntaria	-----	Betz y Judkins (1975), Milofsky (1988); Morris y Snyder (1983); Watts y Edwards (1983).
Características de la organización donde se trabaja remuneradamente	Mayor participación en empresas multinacionales	Hougland y Shepard (1985).
	Mayor participación en organizaciones del sector público	Wilson y Musick (1997).
Características del colegio donde se estudia	Colegios privados con una fuerte orientación religiosa	Serow y Dreyden (1990).

En general, se puede afirmar que la estructura de una organización, su notoriedad en la comunidad y la naturaleza de sus objetivos son factores de gran importancia a la hora de explicar la participación (Sills, 1970).

Dado el reducido número de investigaciones que identifiquen relaciones entre variables contextuales y permanencia o abandono de los voluntarios no se ha elaborado en este caso un segundo cuadro donde se recojan. No obstante, respecto a este último punto, se halla que el contexto en el cual el voluntariado tiene lugar ejerce un efecto diferencial con relación a cómo la persona se compromete (Wilson y Musick, 1999).

### **3. VARIABLES QUE SE MUESTRAN SIGNIFICATIVAS EN LA DISTINCIÓN ENTRE GRUPOS DE VOLUNTARIOS.**

Lo que se pretende presentar en este epígrafe es una revisión de las variables que se muestran significativas en la distinción entre diversos grupos de voluntarios definidos en función del tipo de actividad que realizan o del tipo de organización con la que colaboran, ya que es un tema de considerable interés para los propósitos de este trabajo de investigación.

Identificar a estas variables y a sus potenciales influencias en el desarrollo de la actividad voluntaria puede ayudar a entender las aparentes divergencias halladas entre los resultados de las diferentes investigaciones, y puede permitir diseñar estrategias de gestión del voluntariado más eficientes.

Como se podrá comprobar, a diferencia de la investigación centrada en el estudio de las discrepancias entre voluntarios y no voluntarios, y entre voluntarios que mantienen su colaboración y voluntarios que la abandonan, poco se ha hecho por identificar las variables que se muestran útiles para diferenciar a ciertos grupos de voluntarios.

Con relación a las variables sociodemográficas, la edad se ha encontrado repetidamente que ejerce una significativa influencia en la participación en determinadas organizaciones o tipos de servicios. Pancer y Pratt (1999) encuentran en un estudio descriptivo que la tasa de participación de jóvenes en áreas como religión, ocio y recreo, y salud son similares a las de los no jóvenes, pero algo más bajas en el área de servicios sociales. Por su parte, Black y Kovacs (1999) encuentran que los roles voluntarios diferían significativamente entre los voluntarios menores de 55 años y los mayores de esta edad: los jóvenes proporcionaban en mayor medida cuidado directo y los de más edad desarrollaban en mayor medida actividades de administración y recaudación de fondos. En la misma línea, Black (1991) encuentra que a pesar de que los voluntarios que desarrollaban su actividad en albergues de mujeres maltratadas y los voluntarios que lo hacían en centros de crisis eran demográficamente muy similares, diferían significativamente respecto a la edad: los voluntarios de los centros de intervención en crisis eran más jóvenes.

Respecto al papel de otras variables sociodemográficas, Knapp, et al. (1996) hallan que el nivel de ingresos y las ocupaciones profesionales de los voluntarios varían en función del tipo de actividad desarrollado.

En cuanto a las motivaciones, Black (1991) halla que existen diferencias significativas entre los voluntarios que colaboran en centros de intervención en crisis y los voluntarios que colaboran en albergues de mujeres en algunos aspectos motivacionales: los voluntarios de albergues consideran como más importantes para su voluntariado la razón del problema actual del maltrato/violación y la razón de cumplir con una obligación religiosa. Black y Kovacs (1996) encuentran con voluntarios de hospicio que existen diferencias significativas entre los que desarrollan un servicio directo y los que lo desarrollan indirecto en las motivaciones presentadas. En la misma línea, Omoto y Snyder (1993) encuentran entre los voluntarios que trabajan en el ámbito del SIDA, que aquellos que prestan un servicio directo cara a cara con los beneficiarios del mismo puntúan significativamente más en la motivación de desarrollo personal que los voluntarios que trabajan en otras actividades en el mismo sector. Parece ser que no sólo son diferentes motivaciones las que llevan a la gente a donar su tiempo y energía, sino que también les llevan a elegir desempeñar diferentes actividades (Omoto y Snyder, 1993).

Se ha encontrado que el hecho de que los vínculos sociales sean positivos o negativos para el voluntariado depende en gran medida de la naturaleza del trabajo voluntario. Los vínculos familiares podrían promover actividades convencionales (Anderson, 1996), como el voluntariado en un hospicio, pero rechazar el desarrollo de actividades menos convencionales, como que se tome parte en campañas de derechos civiles (McAdam y Paulsen, 1993; Wiltfang y McAdam, 1991) o se ayude a pacientes de SIDA (Snyder, et al. 1999). Al mismo tiempo, los vínculos sociales pueden ser relativamente insignificantes dependiendo de la naturaleza del trabajo voluntario, ya que en muchas ocasiones ni los voluntarios que trabajan en el campo del SIDA, ni los activistas medioambientales son reclutados a través de redes sociales, sino que es más probable que respondan a algo que hayan visto a través de los medios de comunicación de masas (Jaspers, 1997; Omoto y Snyder, 1993; ver en Wilson, 2000).

Por último, los resultados del estudio de Sundeen (1992) ponen de manifiesto la importancia de conceptualizar la conducta voluntaria en términos de su contexto específico. Dicho autor encuentra diferencias significativas en función tanto del tipo de actividad desarrollada como en función del sector con el que se colabora en los valores personales con relación a la religión, la caridad y la política, y en las actitudes acerca de los roles y responsabilidades del gobierno, los individuos y las instituciones caritativas.

## **4. TIPOLOGÍAS DEL VOLUNTARIADO.**

Debido a que el propósito de esta tesis doctoral es examinar las discrepancias existentes entre diferentes tipos de voluntariado en diversas variables psicosociales y sus implicaciones para la explicación de la permanencia de los voluntarios, incluir un capítulo como el que se va a presentar a continuación resulta imprescindible, en primer lugar para demostrar que no es posible generalizar sin ninguna restricción los hallazgos encontrados por las investigaciones a cualquier tipo de voluntariado, y en segundo lugar, porque encontrar un esquema clasificador que permita organizar el estudio de estas discrepancias resulta esencial para asentar las bases de la presente investigación y es necesario justificar su elección.

### **4.1. Introducción.**

En pocos años el voluntariado ha sufrido una tremenda expansión en nuestro país. En los últimos cinco años 177.000 voluntarios se han incorporado al sector de las ONG sólo de acción social, y de la misma forma, también se ha observado una mayor variedad de actividades, o de colectivos beneficiarios (Fundación Tomillo, 2000). Tal es esta expansión, que la necesidad de contar con tipologías o esquemas clasificatorios se hace más acuciante para poder entender y comprender la realidad del voluntariado.

Wilson (2000) considera un problema el hecho de que el término genérico “voluntariado” abarque una amplia y dispar variedad de actividades. Plantea que probablemente sea poco fructífero intentar explicar todas las actividades con la misma teoría y tratar a todas igual con relación a las consecuencias.

En la literatura relativa al tema se pueden hallar intentos de construcción de tipologías o clasificaciones que varían en su grado de formalización y parcialidad. Wilson (2000) ha denominado a muchas de estas taxonomías como categorías “populares” y las critica por su poca utilidad sociológica.

En este epígrafe se presenta una revisión de estas clasificaciones y tipologías, y se describe en detalle una tipología basada en las actividades de voluntariado.

## 4.2. Principales tipologías empleadas en estudios de voluntariado.

Las tipologías que se van a presentar en este apartado son muy diversas, algunas parten de una fundamentación teórica o empírica y otras de la intuición, y algunas se centran en un ámbito concreto del voluntariado y otras constituyen esquemas de organización generales, pero lo que es innegable es que cada una de ellas aporta una visión del voluntariado y una vía para su estudio. Las clasificaciones que se van a exponer son las siguientes:

- La propuesta de clasificación de López-Cabanas y Chacón (1999).
- La tipología de voluntarios de emergencias de Britton (1991).
- La tipología de consejos de dirección basada en incentivos de Widmer (1985).
- La tipología de voluntarios de SIDA basada en motivaciones de Cassel y Oullette (1995).
- La tipología de jóvenes voluntarios y la tipología de las actividades que desarrollan Marta, Rossi y Boccacin (1999).
- La tipología de tareas de Nassar-McMillan y Borders (1999).

Al igual que ocurriese en su momento con el estudio de las conductas prosociales, con relación al voluntariado también han surgido propuestas intuitivas que han pretendido aportar organización al estudio de esta temática. Uno de estos ejemplos es el presentado por López-Cabanas y Chacón (1999), que se plantean si ante la diversidad de modalidades de voluntariado es posible llegar a generalizaciones. Estos autores proponen una clasificación del voluntariado basada en tres ejes, que se describen a continuación:

- Ámbito de intervención (salud, servicios sociales, educación, etc.).
- Sector de población a la que atiende (población general, infancia, mujer, etc.).
- Funciones que realizan. Con relación a este eje, aluden a la diferenciación que establece Rene en 1995 (ver en López-Cabanas y Chacón, 1999) respecto al ámbito de intervención social:

- Solidaridad con los sectores excluidos por la sociedad/acompañamiento social.
- Prevención-reinserción anticipándose a los problemas emergentes y creando las condiciones sociales adecuadas para la inserción.
- Desarrollo social e implicación de la comunidad.
- Sensibilización y denuncia social.

Estos autores hipotetizan que las dimensiones que podrían organizar a estas funciones serían importancia y planificación, a las que habría que añadir el sector de la población a la que van dirigidas. También aluden a que el grupo de edad al que pertenecen los voluntarios ha sido propuesto por otros autores como un criterio diferenciador.

La propuesta de López-Cabanas y Chacón (1999) no es una tipología como tal, sino una serie de criterios a partir de los cuales se puede organizar el estudio del voluntariado. No discuten las ventajas y desventajas de cada opción, simplemente las enumeran con una finalidad expositiva.

Otra propuesta de clasificación intuitiva, aunque más elaborada y a la vez más reduccionista es la expuesta por Britton (1991), que establece una tipología de voluntariado para diferenciar los voluntarios de emergencias en función de una serie de factores. El tipo de implicación, la regularidad de exposición al riesgo, y el coste de la ayuda podrían ser variables que permitiesen diferenciar a los voluntarios de desastre con relación a otras formas de conducta de ayuda. Este autor identifica 7 tipos de acción voluntaria ordenados a lo largo de una dimensión en la que en un extremo estaría la intervención circunstancial, que por definición es efímera, y en el otro extremo estarían los voluntarios de desastre permanente, cuya participación incluye exposiciones regulares al daño:

- La participación circunstancial que no es organizada, sino espontánea y habitualmente informal. Una de sus características es la naturaleza efímera del compromiso (a este tipo de conducta prosocial no se la consideraría como propiamente de voluntariado partiendo de la definición que de voluntariado se propone, sino como ayuda en situaciones de emergencia).



- Una participación no asociativa, en la que no existe ninguna obligación para participar de forma directa en la organización pero en la que el individuo se identifica con las metas de la organización y realiza donaciones regulares, suscripciones, etc. (al igual que en el anterior caso, a este tipo de conducta no se la puede definir como voluntariado sino como donación).
- Una colaboración asociativa, en la que el individuo se constituye en miembro formal de la organización y posee un compromiso con la misma. Las actividades que desarrollan estos voluntarios no implican exposiciones a situaciones dramáticas o estresantes.
- Voluntarios que participan por primera vez de forma grupal en una situación de emergencia que implica el desarrollo de tareas específicas de forma inmediata. El compromiso con la organización es probable que varíe durante la existencia del grupo, ya que el objetivo del grupo es realizar una determinada tarea: el nivel inicial será relativamente alto y permanecerá alto durante el desarrollo de la actividad, aunque la naturaleza efímera de la afiliación con la organización hará que baje.
- Voluntarios permanentes que realizan actividades en contextos de vida no amenazantes, suelen ser miembros de organizaciones que desarrollan actividades de oficina. Su compromiso con la organización es alto y están firmemente identificados con la filosofía de la organización. Es probable que este grupo de voluntarios dedique más tiempo, esfuerzo y energía que el que podría ser requerido de los miembros ordinarios. Aunque estas posiciones de responsabilidad impliquen en algunas ocasiones situaciones estresantes no posicionan a los individuos en circunstancias de peligro.
- Voluntarios permanentes en circunstancias de amenazas vitales. Son voluntarios expuestos a eventos amenazantes donde el desarrollo de sus actividades implica un alto coste. Es probable que estén fuertemente comprometidos con los ideales de la organización.
- Voluntarios que trabajan bajo condiciones similares al grupo anterior de voluntarios pero con la diferencia de que realizan su trabajo durante periodos de desasosiego civil, como las guerras. Este grupo de voluntarios se encuentra más afectado que el anterior y sus compromisos con la organización probablemente sean muy fuertes.

Britton (1991) también alude a que los diferentes contextos organizacionales pueden diferir en virtud de las condiciones bajo las cuales se desarrollan las tareas, contribuyendo de esta forma a diferenciar los tipos de acción voluntaria.

Esta clasificación de las actividades voluntarias no tiene una base empírica, pero resulta interesante al ser un intento de organizar el espectro de tipos de voluntarios de emergencias que se pueden encontrar en función de las actividades que realizan. Presenta una visión sesgada de los voluntarios, porque se centra en un sector concreto, el voluntariado en emergencias, y parte de ciertas características definitorias de los voluntarios de desastres para construir la clasificación. Esta tipología no se basa en constructos disposicionales, aquí el tipo de implicación, la regularidad de exposición al riesgo, y el coste de la ayuda constituyen los anclajes sobre los que diferenciar a los voluntarios. El autor también conjetura sobre el tipo de compromiso o afiliación que presentará el voluntario con la organización en cada tipo de acción voluntaria.

No todas las propuestas de tipologías han tenido a la intuición como base, sino que algunas han derivado de investigaciones empíricas con diferentes bases teóricas y metodológicas. Algunas de estas investigaciones han tenido el objetivo de construir una tipología y de otras, aunque éste no fuese su objetivo principal, se ha podido derivar algún esquema clasificatorio.

Con relación a estas propuestas, la presentada por Widmer (1985) deriva del estudio de los consejos de dirección de las organizaciones sin ánimo de lucro, cuyos miembros son voluntarios. Parte de la idea de que la participación responde a incentivos y a expectativas de consecuencias valoradas. A partir de cuatro categorías de incentivos (materiales, sociales, de desarrollo, e ideológicos) se demuestra que los miembros de los consejos tienen múltiples y complejos incentivos para la participación, y que existen diferencias entre las organizaciones con relación a las razones que esgrimen los miembros de los consejos para colaborar.

Las diferencias entre las organizaciones parecen depender también de las características de sus propios consejos de dirección, ya que dichas características definen el funcionamiento de las organizaciones. Se encuentran tres tipos de consejos

directivos basados en incentivos primarios. En algunos casos estos tipos vienen asociados a ciertas variables situacionales y sociodemográficas, pero no se va a incidir en este aspecto.

Los tipos hallados se presentan a continuación:

- Organizaciones con consejos burocráticos que ofrecen principalmente incentivos relacionados con el empleo.
- Organizaciones altamente ideológicas. Caracterizadas por una ideología política, social o económica específica. Sus miembros están motivados principalmente por incentivos ideológicos, pero los incentivos de desarrollo y sociales también son importantes.
- Organizaciones cuyos miembros están principalmente motivados por incentivos de desarrollo personal y sociales.

Esta clasificación se basa en variables centradas en el sujeto. En este caso, atiende a voluntarios que desarrollan un tipo concreto de actividad, aquellos que se encargan de la dirección de organizaciones sin ánimo de lucro, lo que contribuye a presentar una imagen mucho más compleja de la situación, ya que se establece la tipología a un micronivel. Quizás debiera hablarse más que de una tipología de consejos de dirección, de una tipología de organizaciones, ya que las características del consejo de dirección pueden influir en el funcionamiento de toda la organización. De alguna forma las características de estos consejos constituyen parte del contexto en el que el resto de los voluntarios desarrollan su actividad en la organización.

La investigación de Cassel y Ouellette (1995) constituye un primer intento de dar sentido y organizar la variedad de perfiles que pueden definir a los voluntarios. Estos autores desarrollan una tipología de voluntarios que trabajan en temas de SIDA en función de las motivaciones que les llevan a ser voluntarios. Para ello utilizan la *Escala de Razones para el Voluntariado*, que ellos mismos construyen.

Cassel y Ouellette (1995) identifican siete tipos distintos y significativos de voluntarios que en ocasiones se asocian con un perfil sociodemográfico. Los datos muestran que las variables raza/etnia, y experiencia anterior en voluntariado no están

relacionadas con los tipos de voluntarios hallados, pero que la edad, el nivel educativo, el género, la orientación sexual y el grado de experiencia anterior en temas relacionados con el SIDA sí lo están.

A continuación se presenta la tipología hallada:

- Voluntarios “autosacrificados” (*Self-Sacrificers*). Estos voluntarios no consideran importantes ninguna de las razones posibles. Están más cercanos a lo que podría considerarse el estereotipo de los voluntarios altruistas (voluntarios para los que el beneficio personal no es importante) y puntúan extremadamente bajo en el factor de desarrollo personal.
- Voluntarios que presentan como más importantes las razones relacionadas con el SIDA (*AIDS Responders*).
- Voluntarios que buscan el desarrollo y reconocimiento personal preferentemente (*Personal Search*), pero para los que no es importante la mejora de su formación.
- Voluntarios que presentan leves diferencias entre las motivaciones evaluadas (*Copers*), no distinguen entre los factores específicos del SIDA y los autoreforzantes, y tienden a considerar todas las razones como importantes.
- Voluntarios que presentan puntuaciones relativamente altas en los tres factores referentes al beneficio personal (*Getters*): contacto social, mejora de la formación y desarrollo personal.
- Voluntarios que presentan altos niveles en los factores de mejora la formación y desarrollo personal (*Only a Job*).
- Voluntarios que no diferencian entre los seis tipos de motivaciones y puntúan por igual en ellas son denominados indiferenciados (*Indifferentiated*).

A pesar de la importancia de una investigación de estas características se deben realizar ciertas matizaciones. La tipología hallada por estos autores es difícilmente generalizable a otros voluntarios, ya que se centra exclusivamente en voluntarios que realizan actividades relativas al SIDA. Aunque se halla una pluralidad de perfiles demográficos y motivacionales, circunscribirse al ámbito del voluntariado de SIDA puede determinar a estos perfiles. En el estudio tampoco se

hace ninguna referencia al tipo de actividades que desarrollan los voluntarios ¿Debemos considerar que son únicamente de tipo asistencial o también podrían incluirse actividades de carácter administrativo y beneficiosas para la propia gestión de la organización? De la misma forma, tampoco se analiza la relación entre tipos de voluntarios, o más bien perfiles motivacionales, y variables situacionales. Podría darse el caso de que los distintos perfiles se encuentren asociados a diversos tipos de actividades voluntarias, o a otras variables situacionales, lo que podría haber redundado en hallar datos de gran utilidad para la gestión de la organización en relación con sus voluntarios.

La siguiente investigación presenta una tipología de corte similar a la que se acaba de exponer, pero en este caso se utilizan como criterios de clasificación múltiples variables. Además, aporta unos matices que la diferencian del resto de las clasificaciones anteriormente descritas: no se centra en el estudio de voluntarios estadounidenses y se focaliza en un grupo concreto de voluntarios definido por poseer una determinada edad.

Marta, et al. (1999) presentan un estudio empírico que da como resultado la construcción de una tipología de jóvenes voluntarios de Lombardía (Italia). Estos autores aplican un cuestionario a jóvenes de 19 a 29 años en el que se les solicita información sociodemográfica, sobre sus motivaciones para el voluntariado, vía por la que iniciaron su colaboración con la organización, tipos de formación recibida, y tiempo dedicado al servicio voluntario entre otros aspectos. Los autores identifican tres tipos de voluntarios:

- Voluntarios con un marcado sentido de la solidaridad y la responsabilidad social. Este tipo es el más numeroso, son voluntarios que llegan a implicarse como resultado de su propia iniciativa, no consideran esta actividad como una forma de emplear su tiempo libre, su rango de edad va de los 19 a 29 años, la mayoría de sus motivaciones no son culturales en naturaleza sino que derivan de un deseo de ayudar a otros, y dedican entre 11 y 20 horas/semana a estas actividades.
- Voluntarios motivados por el deseo de pertenencia. Empiezan su actividad por la invitación de un conocido o amigo, su edad va de 25 a 29 años. Más que

estar motivados por sentimientos prosociales, tienen el deseo de terminar con la sensación de vacío y tienen la necesidad de participar de una comunidad particular. Es posible que las actividades voluntarias del grupo sean independientes del contexto organizacional, del tipo de servicio desarrollado, y del tipo de beneficiarios. Sus actividades van dirigidas a un solo propósito, que es satisfacer una necesidad personal de pertenencia.

- Voluntarios motivados por convicciones religiosas. Es el tipo menos numeroso, pero el mejor caracterizado. Se introducen a través de un grupo religioso, su motivación es fundamentalmente religiosa y de ninguna forma buscan el enriquecimiento personal. La mayoría son estudiantes de 19 a 24 años, católicos practicantes y han estado implicados en organizaciones voluntarias cerca de 2 a 3 años, un poco más de la mitad pertenece a familias de clase media alta. Este grupo de voluntarios está caracterizado por una marcada tendencia hacia el idealismo, típico de adolescentes, y por fuertes convicciones religiosas. Estas convicciones parecen trasladarse a sentimientos de solidaridad, participan con un espíritu de servicio a los demás, pero carecen de habilidad para reconocer las motivaciones posibles o latentes de su voluntariado.

En este mismo estudio, Marta, et al. (1999) aplicaron un cuestionario a las organizaciones a las cuales pertenecían los voluntarios anteriormente encuestados. A través de la información obtenida se identificó una serie de categorías de las actividades que desarrollan los jóvenes:

- Asistencia en emergencias médicas. Incluye proporcionar primeros auxilios, asistencia para el cuidado de la salud, transporte a enfermos, y donación de sangre y órganos.
- Cuidado de otra persona y establecimiento de una relación personal con el beneficiario. Incluye actividades educativas, de formación, de asistencia social, de provisión de acompañamiento, y de escucha a los beneficiarios.
- Investigación, estudio, y documentación.
- Promoción y defensa de los derechos civiles y protección del medioambiente.

Respecto a la primera parte del estudio de Marta, et al. (1999), la tipología de jóvenes voluntarios tiene poca consistencia, no se deriva del análisis de variables que se perciban como significativas para el propósito clasificatorio, ni tiene una fundamentación teórica subyacente que le dé solidez. Da la impresión de que simplemente es una clasificación accidental derivada de un estudio descriptivo que no tenía como objeto la construcción de una tipología útil. Con relación a la clasificación de categorías de actividades, la crítica principal se centra en que no se especifica el criterio a partir del cual se realiza tal clasificación.

Por último, Nassar-McMillan y Borders (1999) exponen un trabajo muy diferente al resto. Estos autores se proponen analizar las conductas/tareas de trabajo que realizan los voluntarios en un conjunto representativo de programas de servicio social, ya que suelen desarrollar una amplia variedad de roles y no se cuenta con análisis sistemáticos de los mismos. Tratan de identificar las principales dimensiones (es decir, la estructura factorial subyacente) de las conductas de trabajo voluntario a través del estudio de la frecuencia, la importancia y la evaluación combinada (la suma de la importancia y la frecuencia para evaluar la importancia general de las conductas de trabajo) de las mismas; y a partir de ello, determinar si el trabajo de los voluntarios difiere en las dimensiones halladas en función del tipo de organización.

Estos autores utilizan el Volunteer Behavior Questionnaire, que ellos mismos diseñan y aplican a voluntarios de tres programas diferentes (atención en situaciones de crisis, apoyo en hospicios y apoyo familiar). Identifican tres factores que se exponen a continuación:

- Interacciones en temas específicos, representa interacciones con los beneficiarios que conllevan la formación o información de los mismos sobre asuntos específicos (abuso sexual, desarrollo humano, etc.).
- Tareas estructuradas y administrativas, son tareas importantes para el funcionamiento de la organización, etc.
- Tareas específicas de comunicación, representa interacciones transversales a todos los tipos de beneficiarios, independientemente de la problemática que tengan (escucha activa, etc., en general, habilidades de ayuda básica).

Encuentran diferencias consistentes, en términos de frecuencia, importancia y evaluaciones combinadas en las conductas de los voluntarios por programa, que tienen una clara relación con las características de los servicios que se ofrecen en cada uno de ellos. Los voluntarios en organizaciones de atención en situaciones de crisis dan más altas evaluaciones a los ítems en los factores de tareas específicas de comunicación e interacciones en temas específicos. Los voluntarios de apoyo en hospicio dan más altas evaluaciones tanto en frecuencia como en importancia, a los ítems del factor de tareas estructuradas y administrativas.

Lo que hacen básicamente Nassar-McMillan y Borders (1999) es construir una clasificación de las tareas concretas transversales que pueden desarrollar los voluntarios, y posteriormente la utilizan como medio para diferenciar a las actividades voluntarias. El problema está en que para identificar los factores se centran en 3 ámbitos concretos de voluntariado, lo que puede considerarse una muestra limitada del amplio abanico de opciones voluntarias que pueden encontrarse en el voluntariado social, limitando, de esta forma, la generalización de estos factores a otros ámbitos. Puede que estos factores no puedan ser trasladables a otros tipos o actividades de voluntariado.

Tras revisar las tipologías anteriormente descritas se han de tratar una serie de cuestiones que permitirán poner de manifiesto tanto la complejidad como la problemática de organizar el estudio del voluntariado.

En primer lugar, como ha quedado patente, los criterios que se utilizan para llevar a cabo las clasificaciones pueden ser muy diversos, se pueden encontrar ejemplos donde se emplean variables disposicionales, como las motivaciones, y ejemplos donde se utilizan variables situacionales, como la regularidad de la exposición al riesgo. Pero los criterios que han sido con mayor frecuencia utilizados han sido disposicionales, lo que trae asociado el riesgo de que tales tipologías carezcan de utilidad práctica si se basan únicamente en este tipo de criterios y no se estudia su relación con otro tipo de factores, lo que podría redundar en una mejor gestión del voluntariado.



Otro aspecto al que se debe atender es el reduccionismo al que se encuentran sujetas la mayoría de las clasificaciones que se han presentado. El hecho de que las tipologías se hayan obtenido a través del estudio de voluntarios procedentes de un ámbito o de un reducido número de ámbitos, en ningún caso representativos de la amplia diversidad que caracteriza en nuestros días el fenómeno del voluntariado, limita de nuevo la utilidad de estas clasificaciones, al correr el riesgo de no ser generalizables.

En último lugar, parte de las clasificaciones descritas derivan de la investigación empírica y el resto de la mayor o menor intuición que muestran los autores a la hora de plantear la organización del estudio del voluntariado. A su vez, con relación a las que derivan de la investigación empírica, podrían hacerse matizaciones en función de la mayor o menor asepsia metodológica de las mismas. Este es otro de los aspectos que añade complejidad en el estudio de las tipologías propuestas.

En la presentación de la tipología construida por Chacón y Dávila (2001a), se va a hacer especial hincapié en la justificación de la utilidad del criterio usado por los autores y en el procedimiento metodológico empleado.

### **4.3. Tipología de actividades de voluntariado.**

Lo que se presenta en este epígrafe es la fundamentación y desarrollo de la tipología cognitiva sobre actividades de voluntariado creada por Chacón y Dávila (2001a) con el objetivo de organizar el estudio del fenómeno del voluntariado.

#### ***4.3.1. ¿Por qué construir una tipología basada en actividades de voluntariado y no utilizar otro criterio?***

Maesen (1976) y Bernardo (1996), con 20 años de diferencia en la edición de sus textos, aluden a la diversidad del perfil del voluntario en función de la actividad que desarrolle, y a la necesidad de estudiar y articular estas diferencias.

En la misma línea, algunos autores advierten de la utilidad de las actividades que realizan para organizar el estudio del voluntariado. Este es el caso de Smith (1994), quien alude a la necesidad de realizar estudios comprensivos para explorar el grado de interrelación entre diferentes tipos de actividad, debido a que la mayoría de las investigaciones sólo incluyen uno o unos pocos tipos de actividad voluntaria, lo que da lugar a resultados sesgados y parciales. También señala la necesidad de ser consciente de que la participación voluntaria no es una variable unidimensional, sino que los hallazgos indican que es multidimensional, lo que da la opción a los investigadores de estudiar dicha participación en su conjunto o en función del tipo de grupo al que pertenece el voluntario. Por su parte, López-Cabanas y Chacón (1999) también proponen como un posible eje clasificador del voluntariado las funciones que realizan.

En este trabajo se propone a la actividad que realizan los voluntarios como criterio a partir del cual construir una tipología de voluntariado. Para justificar su validez a continuación se presentan brevemente una serie de investigaciones en las que se argumenta o evidencia con sus resultados la influencia diferencial de ciertas variables en función de la actividad voluntaria, también se recogen ciertas investigaciones que han puesto de manifiesto la diversidad de consecuencias que pueden derivarse de realizar uno u otro tipo de actividad.

Con relación al primer grupo de investigaciones, algunos autores se han centrado en el estudio de la relación entre las motivaciones y el tipo de actividad voluntaria desarrollada. Oda (1991) se pregunta si cambian los motivos con el contenido del trabajo, o los mismos motivos son comunes a todas las áreas. Cassel y Ouellette (1995) ponen de manifiesto la necesidad de determinar si las diversas motivaciones tienen algún impacto en la elección de la actividad voluntaria. Por su parte, Black (1991) encuentra diferencias en las motivaciones que llevan a participar en dos formas de voluntariado. Los hallazgos encontrados por Chida (1984) (ver en Oda, 1991) y Stewart y Weinstein (1997) van en la misma línea, el primero encuentra que diferentes motivos están determinados por el contenido del trabajo, y los segundos evidencian que las motivaciones para el voluntariado son específicas del tipo de trabajo en el que los voluntarios están implicados. Clary y Snyder (1991) argumentan que el hecho de que algunas funciones psicológicas tengan mayor

prevalencia que otras en las motivaciones voluntarias puede venir determinado por los tipos de opciones voluntarias en las que se ha centrado la investigación, es decir, las opciones voluntarias pueden también diferir en las funciones que probablemente impliquen. Si es así, entonces se necesita un análisis funcional de las personas que son voluntarias pero también un análisis funcional de las situaciones en las cuales las personas son voluntarias, y las actividades son parte constituyente de dichas situaciones.

Ibrahim y Brannen (1997) aluden a que la investigación también necesita identificar los determinantes a partir de los cuales diferentes grupos de voluntarios seleccionan los ámbitos de trabajo (como por ejemplo departamentos y áreas del servicio) en los que prefieren trabajar. En este sentido, algunos trabajos se han centrado en el estudio de los factores que determinan el tipo de actividad voluntaria desarrollada, como por ejemplo Fischer, Rapkin y Rappaport (1991) que lo hacen centrándose en voluntarios *seniors*. Pugh (1999) estudia si las variables de background predicen el tipo de servicio que estudiantes voluntarios eligen para colaborar. Con hallazgos más concretos se destacan los trabajos de Black y Kovacs (1999), que identifican que la edad de los voluntarios influye significativamente en los roles que desarrollan; y el de Happel (1998), que muestra que el grado de profesionalización, el ingreso, el nivel de estudios, el apoyo de la familia y de otros, y el estatus laboral predicen también el tipo de actividades desarrolladas. De esta forma, como puntualizan Knapp, et al. (1996), muchas características individuales, familiares y de otro tipo influyen el voluntariado, con marcadas diferencias en los patrones para distintos tipos de actividades, que en el caso de su investigación son de apoyo comunitario. Por tanto, no existe un único patrón, sino diferentes configuraciones de influencias y correlatos en función del tipo de actividad.

Respecto al segundo tipo de investigaciones, algunos autores sostienen que en función del tipo de actividad desarrollada las características de la colaboración o participación difieren. Como por ejemplo Knapp, et al. (1996) que encuentran diferencias marcadas en patrones de voluntariado (niveles de participación) en función del tipo de actividad de voluntariado comunitario desarrollado. Otros autores se interesan por cómo afectan las diferencias y similitudes de formas de voluntariado en los procesos de reclutamiento y mantenimiento de los voluntarios, como es el caso

de Black (1991). McPherson (1983) (ver en Wilson y Musick, 1999) halla que el tipo de trabajo voluntario que una organización desarrolla afecta, incluso, a la permanencia de los miembros en dicha organización.

Jirovec y Hyduk (1998) encuentran que el tipo de actividad, como también el número de horas dedicadas a la actividad voluntaria están asociados con el bienestar psicológico. Heidrich (1990) (ver en Smith, 1994) sugiere que también el tipo de actividad está asociado a diferencias en medidas de estilo de vida. Black (1991) y Gidron (1983) (ver en Ibrahim y Brannen, 1997) encuentran una relación entre el tipo de actividad desarrollada y la satisfacción obtenida. El primero halla diferencias en la satisfacción general en función del tipo de actividad desarrollada, y el segundo comprueba que la satisfacción está relacionada tanto con el contenido del trabajo voluntario (trabajo en sí mismo y logro) como con el contexto del trabajo (conveniencia y ausencia de factores estresores del trabajo). Con relación a los trabajos que inciden en los efectos beneficiosos del desarrollo de actividades voluntarias, Knapp, et al. (1996) muestran como diferentes actividades voluntarias ofrecen diferentes beneficios personales o diferentes oportunidades para la interacción interpersonal. El trabajo de Hamilton y Fenzel (1988) (ver en Moore y Allen, 1996) también sugiere que el tipo de servicio voluntario desarrollado por los estudiantes podría afectar a las consecuencias de tal participación. Hallazgos más concretos son los encontrados por Pugh (1999), quien estudia cómo afecta el tipo de actividad desarrollada a las percepciones de los estudiantes sobre el desarrollo de oportunidades y el desarrollo de su identidad, entre otras cosas. Finalmente, Moore y Allen (1996) resaltan la importancia de continuar investigando los tipos de servicio voluntario que resultan más beneficiosos para el adolescente, según ellos el voluntariado no es una “entidad clara”, la experiencia de cada estudiante en función del emplazamiento del servicio puede ser muy diferente.

En función de lo que se acaba de exponer, muy diversos estudios muestran que el tipo de actividad que desarrollan los voluntarios puede jugar un importante papel a la hora de entender la influencia de ciertas variables en el desarrollo del voluntariado y las diferentes consecuencias que derivan de tal participación. Las actividades de voluntariado pueden emplearse como un criterio clasificador que permita crear categorías significativas dentro del voluntariado que lleven a redundar

en una mayor comprensión de este fenómeno. Jenner (1982) comenta que lo que se necesita es la forma de dar sentido a las razones y agrupar a los voluntarios en categorías que tengan significado en términos tanto de participación como de motivación, desde el punto de vista de la autora de la presente investigación las actividades de voluntariado pueden cumplir esta función.

A pesar de las críticas que pueden recibir, las clasificaciones descritas por Britton (1991) con relación al voluntariado de emergencias, por Nassar-McMillan y Borders (1999) sobre las tareas del trabajo voluntario, por Marta, et al. (1999) respecto a las categorías de actividades desarrolladas por jóvenes voluntarios, y uno de los ejes de clasificación de López-Cabanas y Chacón (1991), en mayor o en menor medida se hacen eco de la importancia de las actividades de voluntariado en la organización del estudio de este fenómeno.

#### ***4.3.2. Ventajas de una clasificación cognitiva.***

Chacón y Dávila (2001a) construyen una tipología fundamentada empíricamente a través del análisis de cómo la gente percibe y organiza las actividades de voluntariado en su vida cotidiana. Parten de la idea de que si las personas perciben las actividades de voluntariado de forma distinta, previsiblemente se comportarán ante ellas de forma diferente, como ya se ha puesto de manifiesto en otros tipos de conductas prosociales (Chacón, 1985).

La base para la construcción de dicha tipología tiene su origen en el estudio de las tipologías desarrolladas para organizar las conductas de ayuda (Pearce y Amato, 1980). La “asistencia y el apoyo proporcionado por los voluntarios” es un tipo concreto de conducta de ayuda. En su momento, también en las Ciencias Sociales surgió el problema de la comparabilidad y generabilidad de los resultados de investigaciones en altruismo, ya que el término conducta de ayuda hace referencia a una muy amplia y diversa variedad de conductas. Ante la gran cantidad de estudios atomistas y frecuentemente irrelevantes surgió la necesidad de un marco teórico previo que permitiese organizar y planificar la investigación, es decir, la necesidad de construir una taxonomía que se constituyese en base sobre la que apoyar los avances

en la investigación. De esta forma, podrían establecerse la amplitud y las limitaciones de las generalizaciones teóricas y empíricas (Chacón, 1985).

Las propuestas presentadas para clasificar a las conductas de ayuda fueron muy diversas, aunque muchas de las mismas fueron no empíricas. Su utilidad fue incuestionable ya que permitieron resolver algunas aparentes contradicciones en la investigación, pero presentaban el inconveniente de que eran categorizaciones basadas en el sentido común, no se habían derivado de ningún estudio empírico ni teórico. Eran clasificaciones circunstanciales construidas con el objetivo de resolver problemas concretos, pero que en ningún caso podrían servir como marco teórico general en función del cual organizar la investigación. Tampoco se estudiaron adecuadamente las relaciones entre las categorías propuestas ni entre las clasificaciones presentadas, ya que se fundamentaban en niveles de análisis diferentes (nivel conductual, nivel situacional, etc.) que no tenían por qué ser excluyentes (Chacón, 1985). Algunos ejemplos de estas clasificaciones son las siguientes: Bar-Tal (1976), Benson et al. (1980), Gottlieb (1978), Isen y Levin (1972), Latané y Darley (1970), Lau y Blake (1976), Piliavin, et al. (1969), Rosenhan (1970) y Wispé (1972).

Una de las pocas clasificaciones validadas empíricamente fue la realizada por Amato, Pearce y Smithson (Amato, 1983; Pearce y Amato, 1980; Smithson y Amato, 1982; Smithson, et al., 1983). Esta clasificación tenía una base cognitiva, se basaba en la percepción, evaluación y comparación que hacían unos jueces de una serie de situaciones de ayuda. Los datos derivados de estas comparaciones eran analizados mediante análisis de escalamiento multidimensional con el fin de extraer las dimensiones subyacentes que estructuraban las relaciones entre diversas conductas de ayuda, es decir, los mapas cognitivos que las personas tienen de estas situaciones sociales (Chacón, 1985).

Según Forgas (1976, 1980) las personas tienen una representación cognitiva de las situaciones a las que se enfrentan habitualmente y de las conductas sociales asociadas a ellas, pero las personas tienen diferentes experiencias de los episodios sociales, y por lo tanto, diferentes representaciones cognitivas de los mismos.

Para construir la taxonomía era necesario concretar la definición de las situaciones a clasificar. Los autores consideraron que el nivel más adecuado para el análisis de las situaciones de ayuda era el de los episodios sociales, ya que incluye la necesidad previa, la conducta de ayuda y las características propias de la situación. También era necesario utilizar una muestra de episodios sociales lo más amplia posible seleccionada adecuadamente: si los jueces hacen comparaciones de elementos muy similares las distinciones serán muy finas y revelarán constructos más personales y más informativos, si se centran en elementos de una posición superior en la jerarquía las distinciones serán relativamente triviales. Pero para tener una buena representación de las situaciones de ayuda es necesario que los jueces comparen situaciones muy similares y situaciones muy diferentes (Chacón, 1985).

Esta aproximación dimensional al estudio de las situaciones de ayuda no nos informa sobre los procesos que intervienen en ellas, pero nos describe las diferencias entre situaciones. El objetivo no es analizar los procesos cognitivos en sí mismos, el objetivo real es capturar los productos de esos procesos cognitivos (Chacón, 1985).

Los resultados hallados en las investigaciones de Amato, Pearce y Smithson se validaron en estudios transculturales en países de habla anglosajona. Chacón (1985) realizó la validación de estos hallazgos en un país no anglosajón, como es España.

Las dimensiones halladas por Amato y colaboradores fueron: planificada-espontánea, importante-no importante, activa-pasiva, y personal-anónima. Las dos primeras son las que presentaron una mayor estabilidad en las muestras anglosajonas. Con la muestra española los jueces siguieron dos criterios fundamentalmente a la hora de realizar las comparaciones entre episodios de ayuda: situación importante-situación no importante y ayuda planificada-ayuda espontánea. Lo que coincide con lo hallado en todas las investigaciones sobre taxonomías cognitivo-dimensionales de episodios de ayuda (Chacón, 1985).

Las únicas diferencias encontradas fueron que en la muestra anglosajona el continuo planificada-espontánea apareció en primer lugar, sin embargo en la muestra española fue el continuo de la importancia de la situación la que apareció primero.

Tampoco los mismos episodios ocuparon las mismas posiciones estructurales en los continuos, lo que pudo deberse tanto a la metodología utilizada como a diferencias culturales más profundas (Chacón, 1985).

Dada la utilidad de la tipología creada por Amato, Pearce y Smithson y adaptada por Chacón (1985) para la organización del estudio de la conducta prosocial, se decidió replicar la metodología utilizada por ellos.

#### ***4.3.3. ¿Dimensiones o categorías para la representación cognitiva?***

La construcción de una tipología cognitiva enlaza con la polémica existente en investigación social sobre la representación cognitiva de las estructuras sociales. Aunque no era el objeto de los autores intentar identificar la representación más adecuada, los resultados hallados por Chacón y Dávila (2001a) pueden aportar información importante a este respecto.

Según Haslam (1994) el estudio de las relaciones sociales supone el objetivo principal de las ciencias sociales, pero el entendimiento de las estructuras cognitivas que las sustentan ha recibido poca atención, a pesar de que puede ayudar a entender la interacción social. En su artículo apoya y argumenta la idea de que las relaciones sociales están representadas por un pequeño número de categorías, más que por dimensiones, como otros han propuesto.

En la representación dimensional la función de grados de los miembros es continua y no existe ningún subconjunto de objetos que se defina claramente como miembros o no miembros. En la representación categorial hay claros ejemplos de no miembros, claros ejemplos de miembros, y puede haber un borroso y graduado límite de objetos ambiguos.

Para Haslam (1994) no está tan claro que las dimensiones correspondan a representaciones mentales subyacentes, además, a pesar de la popularidad de las representaciones dimensionales éstas pueden ser obtenidas mediante la elección de procedimientos estadísticos concretos, ya que de estos procedimientos emerge la estructura dimensional, aunque ésta no sea la más adecuada. Los modelos



dimensionales son simplemente mapas de un dominio cognitivo, más que intentos de formular el dominio en sí mismo. Los objetos pueden situarse en el espacio dimensional, cuyos ejes representan principios que organizan a los objetos pero el sentido que estos principios tienen cognitivamente no está claro, ni tampoco la economía de utilizar tales representaciones ya que añaden complejidad a la hora de construir la realidad.

Las alternativas al continuo dimensional son las categorías o formas discontinuas que pueden corresponder con regiones limitadas en un esquema dimensional. En la investigación sociocognitiva, se han encontrado estructuras categoriales en el estudio de las representaciones cognitivas de las personas, de las emociones, de las situaciones sociales y de los rasgos de personalidad, pero destaca la poca investigación que ha intentado derivar categorías empíricamente.

El distinguir qué utilizan los sujetos a la hora de organizar y clasificar las actividades de voluntariado es un elemento esencial porque sobre él se debe asentar la tipología de actividades de voluntariado. No obstante, ante la disyuntiva de optar por una representación categorial o una representación dimensional se plantea una tercera solución, es decir, considerar a ambas representaciones no excluyentes. Como antecedente encontramos en la literatura el trabajo de Braña, Olea, Varela y San Martín (1994), que cuestiona si los episodios de agresividad se representan conceptualmente de forma dimensional o categórica. En el análisis de cluster con las coordenadas dimensionales comprobaron que a pesar de la semejanza entre los episodios agresivos existente dentro de cada cluster, existían, además, pequeñas agrupaciones entre estímulos que se situaban en lugares distintos de la configuración espacial obtenida mediante escalamiento multidimensional. Estos datos indican que dentro de cada cluster, los estímulos poseen dicha característica en distinto grado pudiendo, en consecuencia, ser ordenados en un continuo dimensional. Como más adelante se comprobará, Chacón y Dávila (2001a) hallan resultados similares respecto a la representación cognitiva de las actividades de voluntariado.

Una posible interpretación que permite conciliar la existencia y la validez de ambas formas de representación es la que se basa en la perspectiva del enfoque. En función del enfoque que utilicemos a la hora de acercarnos a la realidad los episodios

sociales se organizarán bien en dimensiones o bien en categorías. Si uno quiere conocer la organización cognitiva de un gran universo de eventos sociales, se tiene que situar cognitivamente desde lo suficientemente lejos como para que esa perspectiva le permita abarcar la totalidad de los mismos, de esta forma las distancias perceptuales se acortan y llegan a percibirse como continuos. Por el contrario, cuando uno desea centrarse en una parte del amplio universo de eventos sociales, adoptará una perspectiva más focalizada en la muestra de eventos, y por tanto tendrá un mayor acceso a la riqueza de contenido de esos eventos, pudiendo hacer discriminaciones más finas de los mismos. De esta forma se hipotetiza que en función de la perspectiva adoptada a la hora de conocer la realidad y de la amplitud del ámbito de comparación se optará por una u otra forma de organización cognitiva.

#### ***4.3.4. Descripción de la tipología de actividades de voluntariado de Chacón y Dávila (2001a).***

El proceso de construcción de la tipología se presenta muy resumidamente, por lo que el lector puede dirigirse a Chacón y Dávila (2001a) para encontrar una descripción más exhaustiva.

Emulando la estrategia de investigación seguida por Smithson, et al. (1983) y por Chacón (1985) para la construcción de una tipología cognitiva de episodios sociales de ayuda, se diseñó un estudio para extraer una clasificación cognitiva de actividades de voluntariado. Lo que se pretendía con esta investigación era determinar los criterios que los sujetos utilizan para distinguir las diversas actividades de voluntariado o identificar las categorías que se establecen con las conductas de voluntariado.

El instrumento que se utilizó fue diseñado especialmente para dicha investigación. En él se solicitaba a los sujetos que evaluaran la similitud existente entre los ítems (actividades de voluntariado) que se incluían y posteriormente se les instaba a que evaluaran cada uno de estos ítems a partir de una serie de escalas bipolares. Para la elaboración de los ítems se llevó a cabo una revisión bibliográfica pormenorizada de todas las publicaciones relativas al tema de voluntariado halladas en múltiples bases de datos (Psycinfo, Sociofile, Psicodoc, Medline, Social Work

Abstract, etc.) hasta el año 1999, cuyo objetivo era recopilar las actividades en las que se ha centrado la investigación. Esta información se complementó con un estudio de campo que tenía como finalidad recoger todas las actividades de voluntariado que actualmente se desarrollan en ONG's con sede en la Comunidad de Madrid. Tras una depuración de la información obtenida se incluyeron en el instrumento 22 actividades de voluntariado, que pretendían ser representativas del amplio universo de actividades. El instrumento se aplicó finalmente a 108 estudiantes de segundo curso de la Licenciatura de Psicología. Se puede encontrar una copia del instrumento en el ANEXO I.

Para analizar a través de los datos obtenidos cómo se agrupan las conductas de voluntariado se realizaron dos tipos de análisis:

En primer lugar análisis de escalamiento multidimensional. Los resultados obtenidos en las investigaciones de Smithson, et al. (1983) y de Chacón (1985) con conductas prosociales, llevan a pensar que un tipo concreto de las mismas, las conductas de voluntariado, también podrían organizarse cognitivamente a través de dimensiones.

Los resultados obtenidos en el presente estudio ponen de manifiesto la existencia de un espacio bidimensional en el cual se organizan las actividades de voluntariado. La primera dimensión ordena a las actividades voluntarias en función de lo importantes, recompensantes, altruistas, costosas, planificadas, beneficiosas y propias del trabajo voluntario que se perciben. De esta forma, las actividades situadas en el polo positivo del eje "x" de coordenadas (*realización de actividades administrativas ...; colaborar en la elaboración de dossiers ...; o colaborar en la captación o recaudación de fondos ..., etc.*) son consideradas como menos costosas para el voluntario, menos importantes, menos recompensantes, menos altruistas, no propias de voluntariado, menos planificadas y menos beneficiosas que las actividades situadas en el polo negativo de este eje (*salir por la noche al encuentro de personas sin hogar ...; ayudar en la recogida de animales abandonados ...; o ayudar en un comedor en el que se sirven comidas ..., etc.*), que, por tanto, son consideradas por los jueces como más costosas para el voluntario, más importantes, más recompensantes, más altruistas, propias del voluntariado, más planificadas y más beneficiosas.

La segunda dimensión ordena las actividades en función de la duración de las mismas, es decir, en función del continuo puntual-mantenidas; de esta forma las actividades situadas en el polo negativo del eje “y” (*colaborar en campañas de limpieza de bosques ...; ayudar en la recogida de animales abandonados ...; o colaborar como voluntario de protección civil en ..., etc.*) son consideradas como más puntuales en el tiempo que las actividades situadas en el polo positivo del eje (*proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento ...; colaborar como profesor en talleres de alfabetización; o participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio ..., etc.*), que, por tanto, son consideradas como más mantenidas en el tiempo. Los resultados encontrados refuerzan parcialmente las dimensiones hipotetizadas por López-Cabanas y Chacón (1999).

En el ANEXO II se pueden encontrar las TABLAS 1 y 2, donde se muestra el ordenamiento de las 22 actividades voluntarias para la solución bidimensional en función de sus coordenadas en la dimensión 1 y en la dimensión 2, respectivamente.

Además, en este espacio bidimensional, que se acaba de describir, eran identificables una serie de agrupaciones de las actividades. Para analizar la significación de las mismas se llevaron a cabo análisis de cluster con las coordenadas dimensionales obteniendo finalmente tres agregados:

- Actividades de administración, que exigen algún tipo de gestión y, en general, no repercuten directamente en la población beneficiaria sino indirectamente.
- Actividades de carácter asistencial y actividades formativas.
- Actividades que generalmente se desarrollan en situaciones de emergencias o catástrofes junto a actividades ambientales y profesionales.

En el GRÁFICO 1, situado en el ANEXO II, se recoge la distribución espacial de las actividades de voluntariado.

En el ANEXO II, también se puede encontrar el CUADRO 13 que recoge los clusters hallados a partir de las coordenadas espaciales.

Con la intención de estudiar la posible representación de las actividades de voluntariado en categorías se llevó a cabo una serie de análisis de cluster con los datos directos obtenidos de la muestra. Tres soluciones categoriales aparecen como las más adecuadas: dos, tres y cuatro grupos.

En la solución de dos agregados se comprueba que la agrupación de las actividades evidencia una clara distinción entre las actividades medioambientales y el resto de las actividades voluntarias incluidas en la investigación.

En la solución de tres clusters el primer conglomerado incluye a actividades de carácter administrativo, que implican algún tipo de gestión y que, en general, tienen un efecto indirecto en la población beneficiaria; el segundo conglomerado hace referencia a actividades asistenciales y formativas. En el tercer conglomerado se integran las actividades medioambientales.

En la solución de cuatro agregados, se repiten las agrupaciones encontradas en la solución de tres cluster y se añade un nuevo conglomerado que incluye actividades de intervención en emergencias y actividades como voluntario de protección civil.

En relación con el agregado formado en la solución de cuatro clusters que aglutina a las actividades de intervención en emergencias y catástrofes, debemos recordar que Britton (1991) ya aludía a que los voluntarios de este tipo se salen fuera de la caracterización normal del voluntariado. Si comparamos la solución de cuatro clusters con las categorías halladas por Marta, et al. (1999) se comprueba que existe una gran similitud entre las categorías propuestas. En el estudio de Marta, et al. cada categoría es definida de distinta forma, incluso en algunas incluye conductas prosociales que desde el punto de vista de esta investigación no pueden ser entendidas como propiamente de voluntariado, pero su sustrato y base se podría decir que es muy similar.

Un elemento que es constante a lo largo de las tres soluciones categoriales es la diferenciación entre el voluntariado medioambiental y el resto de las actividades de voluntariado. También se puede comprobar que tanto en la solución de tres como en la de cuatro agregados se repite en gran parte el patrón hallado en los análisis realizados con las coordenadas dimensionales: las actividades administrativas y de gestión se diferencian de las asistenciales y formativas. En los CUADROS 14, 15 y 16, situados en el ANEXO II, se encuentran cada una de las soluciones seleccionadas.

Es evidente que de la investigación de Chacón y Dávila (2001a) no se deriva una única clasificación, sino varias, que aunque dependen del tipo de análisis de datos utilizado guardan un importante grado de coherencia y complementariedad que en definitiva es en donde reside su valor.

Con relación a lo que se apuntaba en el apartado anterior sobre la organización cognitiva de las relaciones sociales en categorías o en dimensiones, los datos aportados por la investigación de Chacón y Dávila (2001a) respecto a las actividades de voluntariado parecen apoyar la opción de no considerar a ambas representaciones como excluyentes. De esta forma, las dos representaciones serían aceptables y ocuparían posiciones yuxtapuestas en la complejidad de la organización cognitiva.

Una segunda explicación de los resultados hallados podría ser que los episodios sociales estudiados no se distribuyesen por igual a lo largo de las dimensiones extraídas, bien porque no existiesen o porque la selección de episodios que constituía la muestra no fuese la adecuada. Esto haría que algunas zonas del continuo se encontrasen hiper-representadas y otras sub-representadas, lo que daría lugar a que se distinguiesen diferentes agrupaciones o categorías dentro de las dimensiones.

De cualquier forma, tampoco debe olvidarse que las dimensiones y categorías halladas pueden depender del grupo social estudiado, ya que pueden existir diferencias en la percepción de los episodios sociales en función del mismo. Para poder generalizar esta taxonomía sería necesario que se validase mediante estudios que intentasen replicar el modelo en otros grupos sociales y en otras culturas (Forgas, 1976; Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999).

Con relación a los propósitos de la presente investigación, la diferenciación entre voluntariado medioambiental y el resto de actividades voluntarias es la que guarda mayor coherencia y estabilidad en todas las clasificaciones presentadas desde la perspectiva categorial. Por este motivo, el estudio de campo de la presente investigación se va a basar en la clasificación de dos cluster.

## **5. MODELOS DE VOLUNTARIADO.**

Como se ha puesto de manifiesto en el punto anterior el voluntariado es un fenómeno multideterminado. En este apartado se presentan los modelos que han intentado abordar su estudio de una forma integradora.

### **5.1. El modelo del proceso del voluntariado.**

Omoto y Snyder (1990, 1993, 1995) proponen este modelo para entender las etapas por las que el voluntariado, que trabaja concretamente en el campo del SIDA, atraviesa en su participación. El objetivo de este modelo es poder llegar a predecir su tiempo de permanencia y el cambio de actitudes que se produce como consecuencia de su actividad. Los autores distinguen tres momentos en este proceso, y en cada uno de ellos identifican una serie de variables como determinantes:

- Los antecedentes de la conducta voluntaria responden a la pregunta de qué factores llevan a la gente a hacerse voluntarios de SIDA:
  - Disposición para ayudar: atributos de personalidad que predisponen a la persona a implicarse en relaciones de ayuda.
  - Motivaciones (parten de una perspectiva funcionalista e identifican cinco motivaciones: valores, conocimiento, desarrollo personal, incremento de la estima e interés por la comunidad)
  - Apoyo social: grado de apoyo social estructural o funcional con el que cuentan los voluntarios en su medio natural.

Los autores creyeron que como hay pocas restricciones situacionales en la decisión inicial de ser voluntario, las variables disposicionales juegan un rol más importante. En este sentido, el modelo da especial énfasis a los motivos y necesidades (Penner y Finkelstein, 1998).

- La experiencia con la actividad voluntaria y con la organización alude a las experiencias que pueden promover o no la continuidad de la implicación. Si bien es cierto que en un principio los autores aceptan que pueden identificarse



muchos parámetros en este sentido, finalmente se basan en los dos siguientes por considerarlos centrales:

- Satisfacción: grado de satisfacción obtenida con el desarrollo de la actividad voluntaria.
- Integración en la organización: grado de identificación con los distintos aspectos de la organización.

Estos autores denominan integración organizacional a una actitud que en la literatura ha sido fundamentalmente definida como compromiso organizacional. De hecho, Penner y Finkelstein (1998) a la hora de describir este modelo utilizan el término de compromiso organizacional en vez del utilizado originalmente por los autores.

· El voluntariado puede tener consecuencias para los voluntarios, los receptores, la organización y la sociedad en general, pero los autores se interesan por identificar las siguientes consecuencias:

- Tiempo de permanencia.
- Cambio de actitudes hacia los seropositivos.

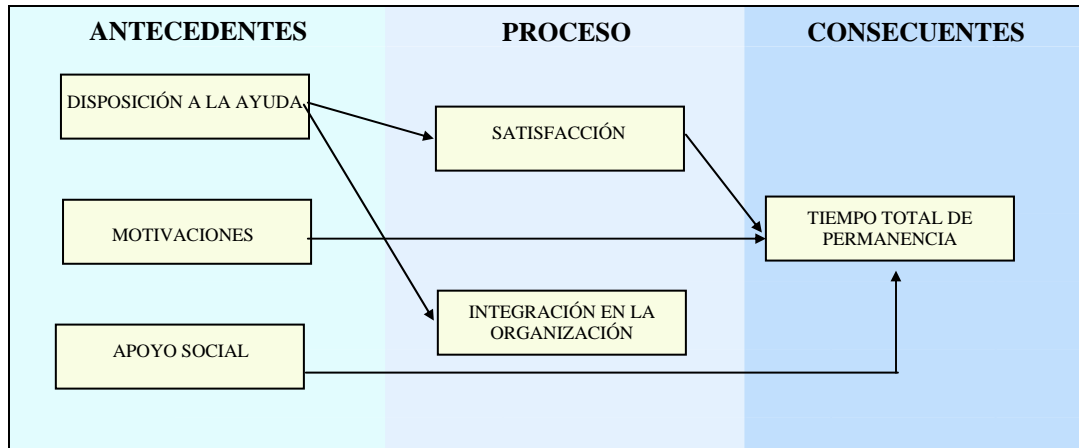
Omoto y Snyder (1995) desarrollaron una investigación con el propósito de validar empíricamente el modelo propuesto. En dicha investigación 116 voluntarios cumplieron un cuestionario en el que se recogía información sobre las variables señaladas y el tiempo de permanencia previo, uno y dos años y medio después de haber recogido estas medidas se hicieron seguimientos para identificar el tiempo de permanencia total de los voluntarios.

A través del análisis de ecuaciones estructurales se halló una relación causal significativa directa y positiva entre las motivaciones y el tiempo total de permanencia, esta correlación no se mantuvo cuando se consideró aisladamente las motivaciones heterocentradas, pero sí lo hizo cuando se consideraron las subescalas de conocimiento, desarrollo personal e incremento de la estima. Se halló una relación causal directa y positiva entre la satisfacción y el tiempo total de permanencia, y

negativa entre el apoyo social y el tiempo total de permanencia. También se encontró que la disposición para la ayuda influyó directa y positivamente en la satisfacción y en la integración en la organización.

De forma muy esquemática podríamos representar las relaciones identificadas en la FIGURA 2.

FIGURA 2. Modelo del proceso voluntario de Omoto y Snyder (1995).



Como ya se ha descrito más ampliamente en Vecina (2001) el modelo que se acaba de presentar adolece de ciertas carencias, como es la falta de atención prestada al papel que pueden jugar los factores situacionales. Como han puesto de manifiesto ciertas investigaciones (revisar CUADROS 10 y 11) los factores situacionales (relaciones con compañeros, características de la actividad desarrollada, conflicto organizacional, etc.) pueden determinar en gran medida la continuidad o abandono de los voluntarios. A pesar de que en el modelo se incluyen actitudes relativas a la satisfacción con la actividad desarrollada e integración con la organización, éstas sólo aluden de una forma indirecta a los mencionados factores situacionales.

Además es un modelo centrado en el sujeto, que no recurre a otras fuentes de información ajenas al mismo que permitan delimitar otros factores determinantes. De la misma forma, se centra exclusivamente en explicar la permanencia de los voluntarios en temas de SIDA, lo que limita su generalización.

Otra serie de problemas se centran en la validación empírica del modelo:

- Tal y como se planteó el diseño de la investigación en muchas ocasiones las medidas antecedentes y las de proceso se tomaron en un mismo momento temporal, lo que afecta a la adecuada recogida de estas medidas.
- El definir el tiempo total de permanencia como la suma del tiempo previo y el tiempo durante el seguimiento constituye un error metodológico, ya que se estaría prediciendo algo que ha ocurrido con anterioridad a la toma de las medidas del modelo (Vecina, 2001).
- Los resultados hallados con relación al papel del apoyo social se plantean controvertidos en la predicción de la permanencia.

Pancer y Pratt (1999) construyen un modelo teórico similar al desarrollado por Omoto y Snyder (1995). Estos autores a través de un estudio de carácter cualitativo con adolescentes, identifican los factores que parecen ser significativos en el inicio y mantenimiento de la actividad voluntaria, y los organizan dentro de un modelo teórico. En dicho modelo se describe el proceso a través del cual los jóvenes llegan a estar implicados en el trabajo voluntario, los factores que mantienen su implicación y sus consecuencias tanto a corto como a largo plazo. En el CUADRO 18 se recogen los factores y las consecuencias descritas.

CUADRO 17. Factores y consecuencias descritos en el modelo de Pancer y Pratt (1999).

FACTORES DE INICIACIÓN	FACTORES DE MANTENIMIENTO	CONSECUENCIAS A CORTO PLAZO	CONSECUENCIAS A LARGO PLAZO
<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Instrumentales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incremento de oportunidades</li> <li>▪ Interés</li> <li>▪ Exploración profesional</li> </ul> </li> <li>· <b>Creencias:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Religiosas</li> <li>▪ Personales</li> <li>▪ Morales</li> </ul> </li> <li>· <b>Influencia de otros:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programas escolares</li> <li>▪ Amigos</li> <li>▪ Profesores</li> <li>▪ Miembros de la familia</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Un entorno social de apoyo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Familia</li> <li>▪ Compañeros</li> <li>▪ Cultura</li> </ul> </li> <li>· <b>Consecuencias positivas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sentimientos de “contribuir al cambio”</li> <li>▪ Ser apreciado</li> <li>▪ Disfrutar</li> <li>▪ Relaciones placenteras</li> <li>▪ Experiencias nuevas</li> <li>▪ Aprender</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cambios en actitudes y percepciones</li> <li>· Cambios en personalidad</li> <li>· Aumento de habilidades y conocimientos</li> <li>· Salidas profesionales</li> <li>· Crecimiento personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo de una identidad de voluntario</li> </ul>
	<p><b>FACTORES DE INHIBICIÓN</b></p>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Falta de tiempo</li> <li>· Tareas desagradables</li> <li>· No ver un impacto</li> <li>· Falta de apoyo en el entorno del voluntario</li> </ul>		

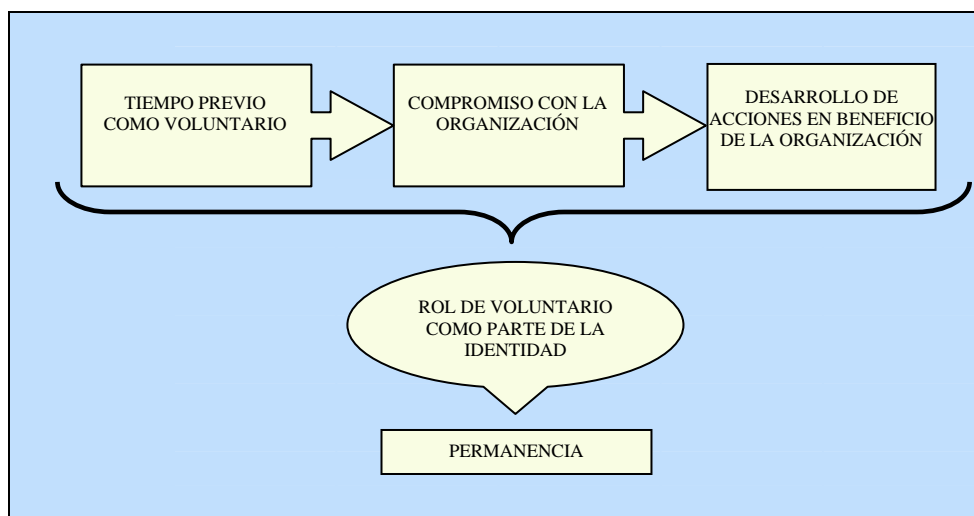
El modelo de Pancer y Pratt (1999) introduce como consecuencia a largo plazo el desarrollo de una identidad de voluntario, que es uno de los elementos esenciales que el siguiente modelo utiliza para explicar la permanencia del voluntario.

## 5.2. El modelo de identidad de rol de voluntario.

El modelo de identidad de rol de voluntario (Callero, Howard y Piliavin, 1987; Grube y Piliavin, 1996; Piliavin y Callero, 1991) parte de la conceptualización de las conductas de ayuda como conductas de rol. En su planteamiento adopta la definición de rol propuesta por Mead (1938) en la que el rol está configurado por el contexto aportado por la estructura social y la historia personal del sujeto (Callero, et al., 1987).

El esquema básico del modelo es que el ser voluntario durante un largo periodo de tiempo aumenta el compromiso hacia la organización, lo que lleva a su vez a un aumento de acciones en beneficio de la misma. Todo este estado de cosas lleva al sujeto a asumir el rol de voluntario como parte de su identidad personal, lo que a su vez lleva a la continuidad con la conducta voluntaria, ya que una vez que se asume este rol el sujeto encuentra refuerzo al realizar conductas coherentes con su identidad. De acuerdo con este modelo el factor clave parece ser el tiempo previo de permanencia (ver FIGURA 3).

FIGURA 3. Modelo de Identidad de rol de voluntario.



Callero, et al. (1987) trataron de validar empíricamente que la asimilación del rol de voluntario como parte de la identidad personal predice la conducta de ayuda futura en donantes de sangre, que aunque no es una conducta de voluntariado, al tratarse de una conducta de ayuda planificada se muestra válida para explicar el proceso que igualmente se da con conductas de voluntariado. Con este objetivo aplicaron un cuestionario a 658 donantes de sangre. En dicho cuestionario se evaluaba la medida en la que el donante percibía esta conducta como parte de su identidad, la percepción subjetiva sobre las expectativas de los demás, el grado en el que sentían que deberían actuar siguiendo sus propios valores y el número de donaciones realizadas antes de contestar al cuestionario. Después de seis meses de haber contestado al cuestionario se llevó a cabo un seguimiento para comprobar el número de donaciones realizadas en este periodo de tiempo.

Los resultados hallados apoyaron el modelo propuesto. La asimilación del rol de donante predecía la conducta de ayuda futura de donación y las normas tanto sociales como personales presentaban una mayor o menor influencia en las donaciones futuras en función de la asimilación del rol. Además, dicha asimilación se relacionaba más con la historia de donaciones previa que con las normas sociales o personales.

Grube y Piliavin (1996) aplicaron este modelo a voluntarios y encontraron la secuencia descrita por el mismo: la identidad de rol de voluntario, el compromiso organizacional y el tiempo previo como voluntario predecían la intención de continuar como voluntario.

Por su parte, Lee, et al. (1999) llevaron a cabo una investigación donde estudiaban la aplicabilidad del modelo en voluntariado y en donación de dinero, comparándolo con los resultados obtenidos con donación de sangre. Encontraron que el modelo desarrollado también tenía capacidad para predecir la intención de donar dinero y tiempo, aunque la donación de sangre se presentaba como una conducta menos similar a los otros dos tipos de donación.

La ventaja de este modelo es que permite explicar la importancia de la conducta pasada en la predicción de la conducta futura. Aunque no deja claro cuál puede ser el papel que tenga la participación voluntaria en otras organizaciones previas o paralelas a su actual colaboración no sólo en la formación de la identidad del rol de voluntario (lo que puede ser más evidente), sino también en la previsión de la permanencia en la organización voluntaria donde se está estudiando su colaboración.

Por otra parte, al igual que el modelo de Omoto y Snyder (1995), éste también olvida la importante incidencia que pueden tener las variables situacionales en la permanencia del voluntario y no consideran la posibilidad de que la incorporación de nuevos roles preferentes sobre el rol de voluntario afecten al desarrollo de esta conducta.

### **5.3. Estudio de Penner y Finkelstein: comparación de los modelos del proceso del voluntariado y de la identidad de rol de voluntario.**

Penner y Finkelstein (1998) pusieron a prueba la utilidad de ambos modelos a la hora de predecir la permanencia de los voluntarios. En su investigación 168 voluntarios en temas de SIDA completaron un cuestionario que recogía las medidas de los constructos identificados en cada uno de estos modelos. Cinco meses y diez meses después de esta primera aplicación se volvió a distribuir el mismo cuestionario para una segunda y tercera aplicación a los voluntarios que habían devuelto el primer y segundo cuestionario respectivamente y que aún mantenían su colaboración voluntaria.

Estos autores utilizaron las mismas variables empleadas por Omoto y Snyder (1995) en el estudio original, y para contrastar el modelo de identidad del rol de voluntario operativizaron el concepto de identidad de rol como el nivel de actividad voluntaria realizada cuando se contestó al segundo cuestionario y se comprobaba si este concepto mediaba entre la misma medida tomada en el primer y tercer cuestionario.

Los resultados hallados con relación al modelo de Omoto y Snyder (1995) fueron consistentes con los hallados por los autores, aunque se encontraron resultados divergentes en algunos aspectos: en este estudio fue la motivación en valores la que presentó una mayor relación con el tiempo de permanencia, y las características de personalidad mostraron también una relación significativa y directa con el tiempo de permanencia, lo que quizás se explique por la utilización de distintos instrumentos de medida.

El estudio presenta también una serie de limitaciones con relación a la validación de este modelo:

- Sigue fallando a la hora de determinar la dirección de la causalidad en la relación entre la satisfacción y la permanencia de los voluntarios, ya que tomaron ambas medidas en un mismo punto temporal.
- Contó con un reducido periodo de seguimiento.

- Tuvo una alta tasa de mortandad experimental.
- Las medidas de proceso y antecedentes se siguieron tomando en el mismo punto temporal.
- La metodología utilizada y el tipo de análisis de datos no permitía establecer relaciones de causalidad.

Respecto al modelo de identidad de rol de voluntario, los resultados mostraron que el nivel de actividad voluntaria cuando se completó el primer cuestionario afectó al nivel de actividad voluntaria (identidad de rol) descrita en el segundo cuestionario, esto a su vez determinó el nivel de actividad (actividades consistentes con la identidad) recogido en el tercer cuestionario.

La principal limitación del estudio con relación a este último modelo es metodológica, ya que incluyó un espacio de tiempo insuficiente para que se lograra asimilar el rol de voluntario.

Los resultados encontrados por Deaux y Start (1996) plantearon la posibilidad de que estos dos modelos fuesen complementarios en algún sentido, ya que en su estudio hallaron que las motivaciones propuestas por Omoto y Snyder (1995) estaban significativamente correlacionadas con la intención de permanecer como voluntarios pero esta relación dependía de la identidad de rol de voluntario.

#### **5.4. El modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado.**

Vecina (2001) contrastó la validez del modelo propuesto por Omoto y Snyder (1995) con 150 voluntarios españoles que trabajaban con distintas poblaciones (niños, jóvenes y adultos) afectadas por diversas problemáticas (SIDA, cáncer, maltrato, fracaso escolar, discapacidades físicas, etc.), y concluyó que el modelo no se ajustaba a los datos empíricos procedentes de la muestra de voluntarios españoles, lo que podría en parte ser explicado por las diferentes condiciones de aplicación, el tipo y perfil del voluntariado estudiado, y la especificación del modelo utilizado en la investigación de Vecina (2001).



Algunas de estas diferencias se describen a continuación:

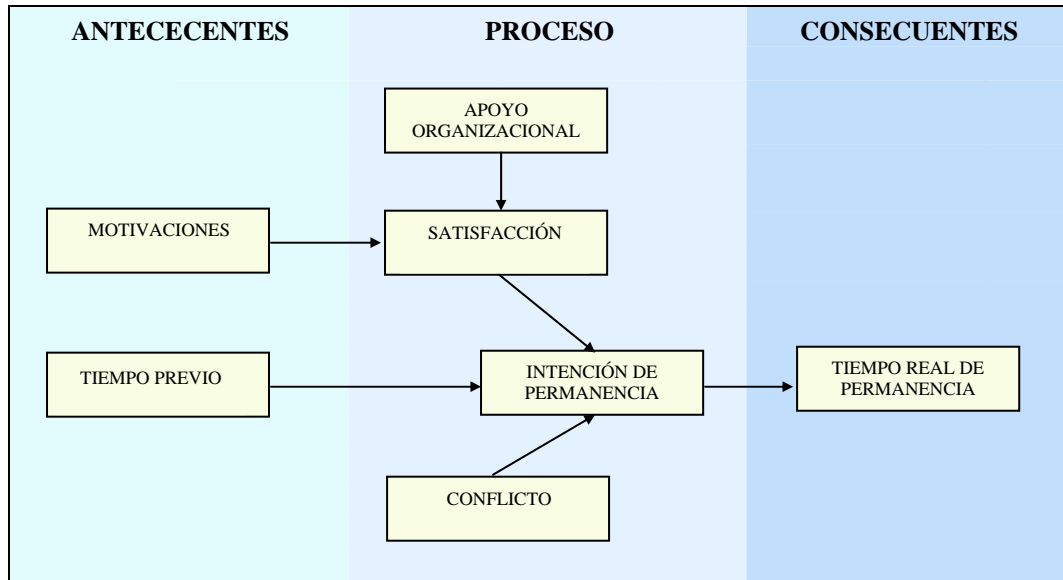
- La muestra española estaba constituida por voluntarios que desarrollaban actividades muy variadas en distintas organizaciones, a diferencia de la muestra de voluntarios de Omoto y Snyder (1995), que trabaja con enfermos de SIDA y procedían de una única organización.
- No todas las variables observadas utilizadas en el estudio original pudieron ser empleadas como indicadores de variables latentes descritas en el modelo.
- El procedimiento de recogida de datos fue ligeramente diferente, ya que Vecina (2001) con el objetivo de respetar la base teórica de las variables antecedentes intentó recoger estas medidas lo más cerca posible temporalmente del momento del inicio de la colaboración voluntaria.

Ante estos resultados Vecina (2001) propone un modelo alternativo que permite explicar los datos empíricos obtenidos con la muestra de voluntarios españoles. Para ello incluye nuevas variables que según la literatura revisada pueden jugar un importante papel en la explicación de la permanencia de los voluntarios:

- La permanencia de los voluntarios durante un periodo de tiempo determinado puede estar mediada por la intención de permanencia (Teoría de la Acción Razonada y Teoría de la Acción Planificada).
- La conducta pasada puede ser un buen predictor de la intención conductual de continuar como voluntario (Teoría de la Acción Planificada y modelo de la identidad de rol de voluntario).
- El conflicto percibido por los voluntarios en la organización y la frecuencia con la que los voluntarios experimentan que su organización trata adecuadamente los problemas de sus voluntarios, son dos variables situacionales que tienen por objeto reconocer la importancia de variables de carácter más psicosocial en la explicación de la permanencia.

El modelo que describe dicha autora, con las variables incluidas y las relaciones predichas, se encuentra resumido en la FIGURA 4.

FIGURA 4. Modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado de Vecina (2001).



Tras llevar a cabo análisis de ecuaciones estructurales los índices obtenidos mostraron la bondad del modelo. Dicho modelo recibía evidencia empírica favorable, y explicaba importantes porcentajes de la varianza, tanto del tiempo real de permanencia durante el seguimiento (63,1%), como de la satisfacción de los voluntarios con las actividades que realizaban (36,3%). Las relaciones descritas por el modelo y apoyadas empíricamente se detallan a continuación:

- La intención de permanencia mostraba un gran poder predictivo sobre el tiempo real de permanencia.
- El conflicto organizacional, que incluía indicadores de conflicto percibido y del grado en el que éste afecta a los voluntarios, influía negativamente en la intención de permanencia.
- El grado en que los voluntarios se encontraban satisfechos con las actividades voluntarias que realizaban (evaluado a través de los indicadores de experiencia reforzante, interesante, emocionante, y no decepcionante) mantenía una relación directa y positiva con la intención de permanencia.
- Respecto a la influencia del tiempo previo de permanencia en la intención de continuar, los voluntarios que llevaban más tiempo mostraron una tendencia a continuar mayor que los que llevaban menos tiempo.
- La satisfacción era explicada por las motivaciones iniciales de los voluntarios y por el grado de apoyo emocional que la organización prestaba a

los voluntarios cuando éstos tenían algún problema derivado de las actividades.

El modelo que se acaba de describir introduce importantes mejoras como la consideración de ciertas variables situacionales en la explicación de la permanencia, aunque quizás éstas no sean lo suficientemente integradoras de los múltiples factores que contribuyen a conformar la complejidad de la situación donde el voluntario desarrolla su actividad. De nuevo, al igual que en el caso anterior, no se recurre a otras fuentes de información ajenas al sujeto que permitan delimitar otros factores determinantes.

## 6. JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

En el desarrollo de esta primera parte del estudio se han descrito una serie de modelos teóricos que han intentado con menor o mayor fortuna explicar la permanencia del voluntario en las organizaciones, pero siempre sobre la base del estudio de un voluntariado socioasistencial. En este sentido, poco se ha hecho por intentar comprobar la validez y utilidad de estos modelos para otros tipos de voluntariado.

Como se ha introducido anteriormente, el término *voluntariado* hace referencia a muy diversas actividades prosociales que no tienen por qué estar sujetas a la influencia de las mismas variables y procesos psicosociales. De hecho, los resultados de diversas investigaciones han puesto de manifiesto la influencia diferencial de estas variables en función de, por ejemplo, la actividad voluntaria estudiada; pero aún no se ha avanzado en esta dirección, y no se ha intentado comprobar si los procesos psicosociales que se ha encontrado que explican la permanencia en ciertos tipos de voluntariado podrían alterarse por el efecto de la influencia diferencial de estas variables o, por el contrario, el sustrato de estos procesos es compartido y permite explicar la permanencia de todas las actividades que sean etiquetadas como voluntariado.

En función de esto, los objetivos que se pretenden conseguir con la investigación son los siguientes:

- Estudiar si existen diferencias entre los voluntarios que realizan actividades de tipo socioasistencial y los voluntarios que realizan actividades de campo ecologistas en función de una serie de variables, muchas de las cuales se han identificado como importantes para entender el proceso voluntario.
- Validar con voluntarios socioasistenciales y ecologistas el modelo de Omoto y Snyder (1995) y el propuesto por Vecina (2001).
- Si no se consigue la confirmación empírica de ninguno de estos dos modelos, construir si es posible un nuevo modelo básico que sea capaz de explicar la permanencia tanto de los voluntarios socioasistenciales como de los ecologistas; y si se encuentran diferencias importantes entre estos

voluntarios diseñar un modelo para cada tipo que pivote sobre ese modelo básico compartido, de tal forma que sean capaces de recoger la especificidad que caracteriza a cada tipo de voluntariado manteniendo un sustrato común.

La justificación de la elección de voluntarios de tipo socioasistencial y de tipo ecologista ya ha sido introducida anteriormente en el epígrafe de tipologías de voluntariado, pero merece la pena destacar la importancia que tiene el que este estudio haya incluido el análisis del voluntariado ecologista, ya que ha recibido muy escasa atención por parte de los investigadores, a pesar de la relevancia social de estas actividades y del notable número de personas que deciden colaborar como voluntarios en organizaciones medioambientales.

La elección del modelo de Omoto y Snyder (1995) viene justificada por el hecho de que esta tesis doctoral se enmarca en una línea de investigación que comenzó con el análisis de este modelo y porque hasta el momento ha sido el más estudiado. El modelo de Vecina (2001) es elegido porque es el único que ha sido confirmado empíricamente con voluntarios españoles y por sus buenos resultados estadísticos, ya que consigue explicar un alto porcentaje de la varianza del tiempo de permanencia con un buen ajuste.

Por tanto, una vez planteados estos objetivos, las hipótesis generales que guían este trabajo son las siguientes:

- Existirán diferencias significativas entre los voluntarios en función del tipo de actividad desempeñada en diversas variables relacionadas con el desarrollo de la actividad voluntaria.
- Existirán diferencias en el ajuste global, estructural y de medida de los modelos explicativos de la permanencia estudiados en función del tipo de actividad desempeñada por los voluntarios.

## **7. MÉTODO.**

### **7.1. Participantes.**

Los voluntarios que participaron en el estudio fueron un total de 419 y colaboraban en 29 organizaciones. Estos voluntarios trabajaban con diversas poblaciones (jóvenes, tercer mundo, enfermos hospitalizados, etc.).

La selección de la muestra de voluntarios fue guiada por la solución categorial de dos cluster hallada por Chacón y Dávila (2001a), por las razones ya comentadas anteriormente. De esta forma, el total de voluntarios se organizó en dos grupos en función del tipo de actividad desarrollada:

- El primer grupo estaba formado por 233 voluntarios que desarrollaban actividades asistenciales, formativas, o de gestión y administración<sup>2</sup>.
- El segundo grupo estaba formado por 186 voluntarios que desarrollaban actividades de campo para la protección de animales y/o la defensa medioambiental<sup>3</sup>.

A continuación se pasa a describir las características del total de los voluntarios, de los voluntarios en función del tipo de actividad y de los voluntarios en función de la organización concreta de procedencia.

#### **7.2.1. Total de voluntarios.**

En las TABLAS 3 a 10 se encuentran resumidos los datos que se detallan a continuación.

Con relación al total de los voluntarios, 205 (48.9%) eran mujeres y 213 (50,8%) varones (únicamente una persona no aportó esta información). Las edades

---

<sup>2</sup> A partir de este momento los voluntarios que desarrollaban actividades asistenciales, formativas, o de gestión y administración se denominarán con el término *socioasistenciales*.

<sup>3</sup> A partir de este momento los voluntarios que desarrollaban actividades de campo para la protección de animales y/o la defensa medioambiental se denominarán con el término *ecologistas*.

estaban comprendidas entre los 16 y 81 años, y la media de edad estaba en los 35 años, con una desviación típica de 14 años (24 voluntarios no aportaron esta información).

En relación con el nivel de estudios terminados, el 2.1% (9) tenían estudios primarios, el 7.9% (33) graduado escolar, el 4.3% (18) bachillerato elemental, el 21.2% (89) bachillerado superior, el 3.3% (14) formación profesional de primer grado, el 4.5% (19) formación profesional de segundo grado, el 16.2% (68) diplomatura, el 36.8% (154) licenciatura, y finalmente, el 0.7% (3) doctorado (un total de 12 personas no aportaron esta información).

Respecto a su situación laboral, el 41.5% (174) trabajaban a tiempo completo, el 11.2% (47) lo hacían con una jornada parcial, el 13.8% (58) estaban en situación de desempleo, el 22% (92) eran estudiantes, y el 7.2% (30) estaban jubilados (18 personas no aportaron esta información).

En cuanto al estado civil, el 59.4% (249) eran solteros, el 31% (130) estaban casados, el 2.1% (9) eran viudos, y el 3.8% (16) estaban divorciados (15 voluntarios no aportaron esta información).

Con relación a las actitudes religiosas los datos obtenidos son los siguientes: el 32.2% (135) se mostraban creyentes practicantes, el 27.4% (115) creyentes no-practicantes, el 16.2% (68) agnósticos, y el 17.9% (75) ateos. Un total de 26 personas no aportaron esta información.

Respecto a los ingresos mensuales netos familiares, los datos son los siguientes: el 1% (4) presentaban ingresos que iban de las 45.001 a las 75.000 ptas., el 1.4% (6) tenían un ingreso situado entre las 75.001 y las 100.000 ptas., el 6.2% (26) lo tenían entre 100.001 y las 150.000 ptas., el 14.8% (62) lo tenían entre las 150.001 y las 200.000 ptas., el 12.9% (54) entre las 200.001 y las 275.000 ptas., el 11% (46) entre las 275.001 y las 350.000 ptas., el 8.8% (37) entre las 350.001 y las 450.000 ptas., y finalmente el 10.3% (43) presentaban ingresos superiores a las 450.000 ptas. Debido a la opcionalidad de contestar a esta pregunta un importante número de personas, concretamente 141 (33.7%), no aportaron esta información.

Por último, en cuanto a la ideología política se encuentra que el 34.8% (146) manifestaban una ideología de izquierdas, el 15.3% (64) de izquierda moderada, el 13.4% (56) de centro, el 4.5% (19) de derecha moderada y el 6.4% (27) de derechas. Al igual que el caso anterior, debido a la opcionalidad de contestar a esta pregunta un importante número de personas, concretamente 107 (25,5%), no aportaron esta información.

En general, se puede decir que la muestra total de voluntarios que ha participado en el estudio es bastante equilibrada con relación al género, y sus edades están comprendidas en un amplio rango. Está caracterizada por poseer un elevado nivel educativo, ya que el 53% cuentan con estudios universitarios; cerca del 53% se encuentran laboralmente en activo; aproximadamente el 65% no están casados y más de la mitad de los voluntarios se consideran creyentes (60%). Respecto al nivel de ingresos y a su ideología política, el alto índice de personas que decidieron no proporcionar esta información hace que no sea recomendable considerar los estadísticos obtenidos representativos del total de los participantes.

### ***7.2.2. Voluntarios socioasistenciales.***

En las TABLAS 3 a 10 también se presentan resumidos los datos que se exponen a continuación.

Con relación a los 233 voluntarios socioasistenciales, el 69,1% (161) eran mujeres y el 30,9% (72) eran varones. Las edades estaban comprendidas entre los 16 y 81 años, la media era de 38 años con una desviación típica de unos 18 años.

Respecto al nivel de estudios de los voluntarios, el 2,6% (6) tenían estudios primarios, el 9,4% (22) el graduado escolar, el 4,3% (10) el bachillerato elemental, el 20,6 (48) el bachillerato superior, el 2,6% (6) formación profesional de primer grado, el 3,4% (8) formación profesional de segundo grado, el 18,9% (44) eran diplomados, y el 34,3% (80) licenciados. Únicamente 9 voluntarios no aportaron esta información.

En cuanto a la situación laboral, los datos obtenidos son los siguientes: el 24,5% (57) trabajaban a tiempo completo, el 12,4% (29) con jornada parcial, el



18,5% (43) estaban en situación de desempleo, el 26,6% (62) eran estudiantes, y el 12% (28) estaban jubilados. Un total de 14 personas no proporcionaron esta información.

Con relación al estado civil se obtienen los siguientes datos: el 60,1% (140) estaban solteros, el 28,3% (66) casados, el 3,9% (9) viudos, y el 3,4% (8) divorciados. No proporcionaron esta información 10 personas.

Atendiendo a las actitudes religiosas se encuentra que el 45,1% (105) se describieron como creyentes practicantes, el 24,9% (58) como creyentes no-practicantes, el 12% (28) como agnósticos, y finalmente el 10,7% (25) como ateos. Los voluntarios que no aportaron esta información fueron 17.

Respecto a la ideología política se halla que el 29,6% (69) eran de izquierdas, el 14,2% (33) de izquierda moderada, el 9,4% (22) de centro, el 6% (14) de derecha moderada, y el 9% (21) de derechas. Del total de voluntarios que desarrollaban actividades asistenciales 74 (31,8%) no proporcionaron esta información.

Por último, con relación a los ingresos netos mensuales familiares, el 0,9% (2) percibían un ingreso en su familia que estaba entre las 45.001 y las 75.000 ptas., el 1,3% (3) entre las 75.001 y las 100.000 ptas., el 6,4% (15) entre las 100.001 y las 150.000 ptas., el 10,7% (25) entre las 150.001 y las 200.000 ptas., el 9,9% (23) entre las 200.001 y las 275.000 ptas., el 7,3% (17) entre las 275.001 y las 350.000 ptas., el 7,3% (17) entre las 350.001 y las 450.000 ptas., y finalmente, el 14,2% (33) tenían ingresos superiores a las 450.000 ptas. Un total de 98 (42,1%) personas no aportaron esta información.

En resumen, se puede afirmar que la muestra de voluntarios socioasistenciales está compuesta en su mayoría por mujeres, con edades de nuevo comprendidas en un amplio rango. Poseen un nivel educativo elevado (cerca del 53% posee estudios universitarios), y más de la mitad de los voluntarios están en situación de inactividad laboral (aproximadamente el 57%). La mayoría no están casados (cerca del 64%) y respecto a las actitudes religiosas, también la mayoría se consideran creyentes (el 70%).

### **7.2.3. Voluntarios ecologistas.**

Al igual que en los casos anteriores, en las TABLAS 3 a 10 se presentan los datos que se detallan a continuación.

De los 186 voluntarios ecologistas, 44 (23.7%) eran mujeres y el 75.8% (141) varones (una persona no aportó esta información). El rango de edades iba de los 16 a los 67 años, con una media de 33 años y una desviación típica de aproximadamente 8 años (únicamente una persona no aportó esta información).

Con relación al nivel de estudios terminado que tienen los voluntarios, el 1.6% (3) poseen estudios primarios, el 5.9% (11) el graduado escolar, el 4.3% (8) el bachillerato elemental, el 22% (41) el bachillerato superior, el 4.3% (8) formación profesional de primer grado, el 5.9% (11) formación profesional de segundo grado, el 12.9% (24) estaban diplomados, el 39.8% (74) estaban licenciados, y finalmente, el 1.6% (3) estaban doctorados. Tres personas no proporcionaron esta información.

Respecto a su situación laboral, el 62.9% (117) trabajaban a jornada completa, el 9.7% (18) a tiempo parcial, el 8,1% (15) estaban en situación de desempleo, el 16,1% (30) eran estudiantes, y el 1,1% (2) estaban jubilados. Los voluntarios que no proporcionaron esta información fueron cuatro.

En cuanto al estado civil los datos hallados son los siguientes: el 58.6% (109) eran solteros, el 34.4% (64) casados, y el 4.3% (8) divorciados. Un total de 5 personas no proporcionaron esta información.

Con relación a las actitudes religiosas se halla que el 16,1% (30) eran creyentes practicantes, el 30.6% (57) creyentes no practicantes, el 21.5% (40) agnósticos y el 26.9% (50) ateos. Nueve personas no aportaron esta información.

Atendiendo a la ideología política se obtienen los siguientes datos: el 41.4% (77) se definían de izquierdas, el 16.7% (31) de izquierda moderada, el 18.3% (34) de centro, el 2.7% (5) de derecha moderada y el 3.2% (6) de derechas. Un total de 33 (17,7%) personas no aportaron esta información.

Por último, respecto a los ingresos económicos: el 1.1% (2) percibían un ingreso en su familia que estaba entre las 45.001 y las 75.000 ptas., el 1.6% (3) entre las 75.001 y las 100.000 ptas., el 5.9% (11) entre las 100.001 y las 150.000 ptas., el 19.9% (37) entre las 150.001 y las 200.000 ptas., el 16.7% (31) entre las 200.001 y las 275.000 ptas., el 15.6% (29) entre las 275.001 y las 350.000 ptas., el 10.8% (20) entre las 350.001 y las 450.000 ptas., y finalmente, el 5.4% (10) tenían ingresos superiores a las 450.000 ptas. Un total de 43 (23.1%) personas no aportaron esta información.

De forma general, se puede afirmar que la muestra de voluntarios ecologistas está compuesta fundamentalmente por varones, con edades, al igual que en los casos anteriores, que oscilan en un amplio rango. Poseen un elevado nivel educativo (cerca del 52% habían cursado estudios universitarios), la mayoría se encuentran laboralmente en activo (cerca del 72%) y aproximadamente el 64% no están casados. En este caso, únicamente cerca de la mitad de los voluntarios se consideran creyentes.

#### **7.2.4. Comparación entre perfiles de los voluntarios.**

En las siguientes TABLAS se muestran las cifras comparadas para el perfil de los voluntarios totales y para los perfiles en función del tipo de actividad.

TABLA 3. Porcentajes de sexo para el total y cada submuestra.

<b>SEXO</b>	<b>TIPO DE ACTIVIDAD</b>		
	<b>Total</b>	<b>Socasistencial</b>	<b>Ecologista</b>
<b>Mujeres</b>	48,9%	69,1%	23,7%
<b>Varones</b>	50,8%	30,9%	75,8%

TABLA 4. Estadísticos descriptivos de la edad para el total y cada submuestra.

<b>EDAD</b>	<b>TIPO DE ACTIVIDAD</b>		
	<b>Total</b>	<b>Socioasistencial</b>	<b>Ecologista</b>
<b>Media</b>	35	38	33
<b>Desviación Típica</b>	14	18	8

TABLA 5. Porcentajes de nivel de estudios para el total y cada submuestra.

NIVEL DE ESTUDIOS	TIPO DE ACTIVIDAD		
	Total	Socioasistencial	Ecologista
Estudios primarios	2.1%	2,6%	1.6%
Graduado escolar	7.9%	9,4%	5.9%
Bachillerato elemental	4.3%	4,3%	4.3%
Bachillerato superior	21.2%	20,6%	22%
Formación profesional de 1er Grado	3.3%	2,6%	4.3%
Formación profesional de 2º Grado	4.5%	3,4%	5.9%
Diplomatura	16.2%	18,9%	12.9 %
Licenciatura	36.8%	34,3%	39.8%
Doctorado	0.7%	-----	1.6%

TABLA 6. Porcentajes de situación laboral para el total y cada submuestra.

SITUACIÓN LABORAL	TIPO DE ACTIVIDAD		
	Total	Socioasistencial	Ecologista
Jornada Completa	41.5%	24,5%	62.9%
Jornada Parcial	11.2%	12,4%	9.7%
Desempleado	13.8%	18,5%	8,1%
Estudiante	22%	26,6%	16,1%
Jubilado	7.2%	12%	1.1%

TABLA 7. Porcentajes de estado civil para el total y cada submuestra.

ESTADO CIVIL	TIPO DE ACTIVIDAD		
	Total	Socioasistencial	Ecologista
Soltero	59.5%	60,1%	58.6%
Casado	31%	28,3%	34.4%
Viudo	2.1%	3,9%	-----
Divorciado	3.8%	3,4%	4.3%

TABLA 8. Porcentajes de actitudes religiosas para el total y cada submuestra.

ACTITUDES RELIGIOSAS	TIPO DE ACTIVIDAD		
	Total	Socioasistencial	Ecologista
Creyente practicante	32.2%	45,1%	16,1%
Creyente no practicante	27.4%	24,9%	30.6%
Agnóstico	16.2%	12%	21.5%
Ateo	17.9%	10,7%	26.9%

TABLA 9. Porcentajes de ideología política para el total y cada submuestra.

IDEOLOGÍA POLÍTICA	TIPO DE ACTIVIDAD		
	Total	Socioasistencial	Ecologista
<b>Izquierdas</b>	34.8%	29,6%	41.4%
<b>Izquierda moderada</b>	15.3%	14,2%	16.7%
<b>Centro</b>	13.4%	9,4%	18.3%
<b>Derecha moderada</b>	4.5%	6%	2.7%
<b>Derechas</b>	6.4%	9%	3.2%

TABLA 10. Porcentajes de nivel de ingresos para el total y cada submuestra.

INGRESOS FAMILIARES MENSUALES NETOS	TIPO DE ACTIVIDAD		
	Total	Socioasistencial	Ecologista
<b>Hasta 45.000 ptas.</b>	-----	-----	-----
<b>De 45.001 a 75.000 ptas.</b>	1%	0,9%	1.1%
<b>De 75.001 a 100.000 ptas.</b>	1.4%	1,3%	1.6%
<b>De 100.001 a 150.000 ptas.</b>	6.2%	6,4%	5.9%
<b>De 150.001 a 200.000 ptas.</b>	14.8%	10,7%	19.9%
<b>De 200.001 a 275.000 ptas.</b>	12.9%	9,9%	16.7%
<b>De 275.001 a 350.000 ptas.</b>	11%	7,3%	15.6%
<b>De 350.001 a 450.000 ptas.</b>	8.8%	7,3%	10.8%
<b>Más de 450.000 ptas.</b>	10.3%	14,2%	5.4%

Las diferencias más marcadas entre las muestras de voluntarios en función del tipo de actividad se encuentran en su composición por género, ya que en la submuestra de voluntarios ecologistas predominan los varones a diferencia de la otra submuestra, donde predominan las mujeres. Con relación al nivel de estudios, ambos tipos de voluntarios presentan altos niveles educativos. Finalmente, en la muestra de voluntarios ecologistas se encuentra un porcentaje sensiblemente mayor de personas laboralmente en activo, y es precisamente en esta muestra donde las diferencias en porcentaje entre creyentes y no creyentes se reducen sensiblemente.

### ***7.2.5. Descripción de los participantes por organización de pertenencia.***

El índice de participación de los voluntarios en función de la organización de pertenencia ha sido muy variado, pero prácticamente en ningún caso se puede considerar que, dado el carácter incidental de la muestra, los voluntarios que han colaborado en este estudio sean una muestra representativa del voluntariado en dichas organizaciones, por lo que sus características sociodemográficas no pueden ser generalizables al resto de los voluntarios que colaboran en las mismas.

Por este motivo en este apartado no se van a examinar las características de los voluntarios en función de la organización de pertenencia, en cualquier caso si el lector está interesado en obtener información relativa a este punto puede dirigirse al ANEXO II, donde se halla la TABLA 11 con la información sociodemográfica de los voluntarios por organización.

### **7.2.6. Descripción de las organizaciones.**

En el CUADRO 18 se recoge una breve descripción de las organizaciones que han colaborado en la presente investigación. Para mantener el anonimato de las mismas se las ha denominado con un número.

CUADRO 18. Descripción de las organizaciones con las que se ha colaborado.

<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN<sup>4</sup></b>
<b>1</b>	Asociación constituida en 1994 en Madrid y establecida a nivel local. Tiene como objetivo crear y fomentar bibliotecas públicas y escolares. Cuenta aproximadamente con 25 voluntarios que realizan actividades de administración y comunicación, realización y seguimiento de proyectos, y clasificación de libros.
<b>2</b>	Asociación constituida en 1993 en España y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la atención primaria en salud en países subdesarrollados. Cuenta con aproximadamente 22 voluntarios que realizan actividades de comunicación y sensibilización, y participan en el desarrollo de actividades esporádicas como organización de diversos eventos, etc.
<b>3</b>	Asociación constituida en 1987 en Madrid y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la sensibilización y promoción del voluntariado para la cooperación al desarrollo. Cuenta aproximadamente con 81 voluntarios que realizan actividades de sensibilización, actividades formativas y realización de proyectos.
<b>4</b>	Asociación constituida en 1987 en Madrid y establecida a nivel autonómico. Tiene como objetivo el estudio, la conservación y la recuperación de rapaces nocturnas. Cuenta aproximadamente con 25 voluntarios que realizan actividades dirigidas al cuidado de las aves y desarrollo de proyectos de conservación.
<b>5</b>	Asociación constituida en 1985 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo la sensibilización sobre problemáticas del tercer y cuarto mundo. Cuenta aproximadamente con 20 voluntarios que realizan actividades de administración, y desarrollo y seguimiento de proyectos.
<b>6</b>	Organización constituida en 1938 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo la prestación de servicios a afiliados invidentes o deficientes visuales. Cuenta aproximadamente con 90 voluntarios en la delegación de Madrid, que realizan actividades de acompañamiento, y de recepción e información de nuevos voluntarios.

<sup>4</sup> No se incluye la descripción de las organizaciones de las que únicamente un voluntario participó en la investigación.

CUADRO 18. Descripción de las organizaciones con las que se ha colaborado (Continuación).

ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
7	Asociación constituida en 1954 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo el estudio y conservación de las aves y sus hábitat. Cuenta aproximadamente con 2000 voluntarios que realizan seguimiento de espacios naturales y especies, actividades de anillamiento y censo de aves, colaboración en el desarrollo de actividades esporádicas (día de las aves, etc.), y actividades administrativas.
8	Asociación constituida en 1992 en Madrid y establecida a nivel local. Tiene como objetivo la protección de animales abandonados y la sensibilización sobre esta problemática. Cuenta aproximadamente con 30 voluntarios que realizan actividades dirigidas al mantenimiento de un albergue, el cuidado de animales y la atención al público.
9	Fundación constituida en 1994 en Madrid inicialmente como asociación y establecida a nivel local. Tiene como objetivo la recolección de alimentos para repartir entre instituciones benéficas. Cuenta aproximadamente con 40 voluntarios que realizan actividades relacionadas con el almacenaje, clasificación, recuento, preparación de suministros, etc.
10	Asociación constituida en 1985 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo la repoblación de especies autóctonas, y la defensa de los ecosistemas y su fauna asociada. Cuenta aproximadamente con 180 voluntarios que realizan actividades de repoblación, cuidado de un vivero, gestión de una biblioteca y administración.
11	Asociación constituida en 1968 en España y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo velar por la conservación del medio ambiente. Cuenta aproximadamente con 270 voluntarios que realizan actividades de reforestación, recogida de semillas, y mantenimiento de un vivero y de un refugio de aves.
12	Asociación constituida en 1985 en Madrid y establecida a nivel autonómico. Tiene como objetivo prevenir conductas desadaptadas, lograr la adaptación sociolaboral de personas en exclusión y sensibilizar a la sociedad. Cuenta aproximadamente con 170 voluntarios que realizan actividades de formación, y administración y gestión de la organización.
13	Asociación constituida en 1986 en Madrid y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo promover y realizar acciones, proyectos y programas de cooperación al desarrollo, ayuda solidaria y humanitaria con los Pueblos del Sur. Cuenta aproximadamente con 5 voluntarios que realizan actividades de apoyo a las tareas administrativas.
14	Asociación constituida en 1981 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo la recuperación de animales salvajes autóctonos, y la educación ambiental. Cuenta aproximadamente con 30 voluntarios que realizan actividades de mantenimiento y limpieza de instalaciones, de enfermería, etc.
15	Fundación constituida en 1984 en Madrid y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la educación para el desarrollo. Cuenta aproximadamente con 67 voluntarios que participan en el desarrollo de proyectos y campañas de sensibilización, también realizan actividades de comunicación, administración y recursos humanos.

CUADRO 18. Descripción de las organizaciones con las que se ha colaborado (Continuación).

ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
16	Asociación constituida en 1992 en España y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la lucha contra la exclusión social. Cuenta aproximadamente con 46 voluntarios que realizan actividades de administración, búsqueda de financiación y comunicación; animación comunitaria y ocio; y formación de voluntarios.
17	Asociación constituida en 1986 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo promover la educación pluralista y los valores laicos y democráticos desde la educación formal y no formal. Cuenta con aproximadamente 365 voluntarios que realizan actividades de gestión, administración y comunicación de la ONG, y actividades formativas e informativas.
18	Asociación constituida en 1993 en España y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo promover la cultura solidaria en los jóvenes universitarios. Cuenta aproximadamente con 600 voluntarios que realizan actividades dirigidas a la promoción de la solidaridad: acompañamiento a tercera edad, apoyo escolar, ocio y tiempo libre, participación en campos de trabajo, etc.
19	Fundación constituida en 1996 en España y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la ayuda a colectivos en riesgo de exclusión social y la sensibilización de la población general. Cuenta aproximadamente con 1000 voluntarios que realizan actividades de ocio y tiempo libre, apoyo escolar, acogida y acompañamiento, orientación laboral, y actividades formativas e informativas.
20	Asociación constituida en 1991 en Madrid y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la formación y ocupación de voluntarios en diversas áreas sociales: desarrollo de programas sociales con marginados, cooperación al desarrollo con países del Sur, y sensibilización sobre cuestiones de interés social. Cuenta aproximadamente con 3000 voluntarios que realizan actividades de apoyo y acompañamiento a ancianos, enfermos, discapacitados y personas sin hogar; actividades culturales, de ocio y tiempo libre con discapacitados, niños, adolescentes y reclusos; actividades para la inserción sociolaboral con inmigrantes; apoyo a la mujer maltratada y prostituida; clasificación de medicamentos y libros para los países del Sur; y actividades de gestión administrativa y coordinación.
21	Fundación constituida en 1995 en Madrid y establecida a nivel local. Tiene como objetivo la promoción y formación del voluntariado para la atención de personas en situación de necesidad en colaboración con profesionales de la acción social públicos o privados. Cuenta aproximadamente con 570 voluntarios que realizan actividades de acompañamiento y pequeñas gestiones, y acompañamiento en actividades de ocio y tiempo libre.
22	Asociación constituida en 1997 en Madrid y establecida a nivel provincial. Tiene como objetivos la capacitación de las personas, proporcionar ayuda humanitaria al tercer mundo, y atención a la tercera edad en residencias y en domicilios. Cuenta aproximadamente con 100 voluntarios que realizan actividades de acompañamiento a ancianos en residencias, y recogida de medicamentos y otro tipo de materiales.



CUADRO 18. Descripción de las organizaciones con las que se ha colaborado (Continuación).

ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
23	Fundación constituida en 1994 en España y establecida a nivel internacional. Tiene como objetivo la ayuda a la infancia en salud, nutrición, derechos del niño y acción social. Cuenta aproximadamente con 150 voluntarios que realizan actividades de acompañamiento en aeropuertos, en hospitales, y en salidas de ocio y tiempo libre; también realizan actividades de administración, búsqueda de fondos y sensibilización.
24	Asociación constituida en 1994 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo promover la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad psíquica. Cuenta aproximadamente con 15 voluntarios que realizan actividades de apoyo a la formación, y de ocio y tiempo libre.
25	Asociación constituida en 1989 en Madrid y establecida a nivel autonómico. Tiene como objetivo la prevención y asistencia a drogodependientes, la atención a la adolescencia desprotegida, y la sensibilización y concienciación social. Cuenta aproximadamente con 40 voluntarios que realizan actividades de apoyo a los educadores de los diversos programas.
26	Fundación constituida en 1994 en Madrid y establecida a nivel nacional. Tiene como objetivo la promoción del desarrollo de las comunidades indígenas iberoamericanas e intentar implicarlas en un proceso de desarrollo acorde con su cultura. Cuenta aproximadamente con 7 voluntarios que realizan actividades de apoyo a la administración, gestión y desarrollo de proyectos.

## 7.2. Instrumentos.

La recogida de datos se hizo mediante un cuestionario que incluía tanto una serie de preguntas abiertas y cerradas, como diversos cuestionarios validados para medir ciertos constructos. En el ANEXO I aparece recogido el cuestionario completo utilizado.

### 7.2.1 Variables sociodemográficas y actitudinales.

Con el objetivo de conocer las características generales de la muestra y de establecer perfiles de voluntarios en función del tipo de actividad desarrollado se evaluaron las siguientes variables sociodemográficas y actitudinales:

- Edad
- Sexo
- Nivel de estudios
- Ocupación profesional
- Situación laboral

- Estado civil
- Actitudes religiosas
- Ideología política
- Ingresos mensuales netos familiares

Los resultados obtenidos con relación a estas variables aparecen recogidos en apartados anteriores, ya que han sido utilizados para describir las características de los participantes en el estudio.

### ***7.2.2. Variables incluidas en los modelos explicativos de la permanencia de Omoto y Snyder (1995) y de Vecina (2001).***

En este epígrafe se encuentran recogidos todos los constructos incluidos en el modelo del proceso voluntario de Omoto y Snyder (1995) y en el modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado de Vecina (2001).

#### ***7.2.2.1. Disposición para ayudar.***

Para medir este constructo se utilizan los siguientes cuestionarios:

- Empatía.

Este es uno de los constructos que Omoto y Snyder (1995) incluyen en su modelo con el objetivo de entender qué factores llevan a la gente a ser voluntaria.

La escala de empatía de Mehrabian y Epstein (1972) sustituye a la utilizada en su momento por Omoto y Snyder, debido a la imposibilidad de contar con el instrumento diseñado por Davis (1980) (ver en Omoto y Snyder, 1995). Sin embargo, la escala finalmente utilizada muestra una alta correlación con la medida de *Empathic Concern* de Davis.

En el estudio de su validez Mehrabian y Epstein (1972) analizaron la relación entre la empatía emocional y la conducta de ayuda. Los resultados

hallados muestran que existía una relación significativa entre la tendencia empática y la conducta de ayuda. La misma escala es utilizada por Marta (1999) para estudiar la relación del voluntariado entre adultos jóvenes con la empatía.

La escala de empatía de Mehrabian y Epstein (1972) está compuesta por 33 ítems. Los sujetos responden a cada ítem utilizando para ello una escala tipo Likert de 9 puntos que va de +4 (totalmente de acuerdo) a -4 (totalmente en desacuerdo).

La escala es traducida y adaptada a la población española obteniendo una consistencia interna igual a 0,737. Dicha fiabilidad es ligeramente inferior a la obtenida en el estudio original (Mehrabian y Epstein, 1972) que es de 0.84, lo que quizás venga propiciado por el hecho de que ellos utilizaran para su cálculo el método de las dos mitades.

· *Nurturance.*

La escala de afabilidad del cuestionario Big-Five (BFQ) de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), adaptado a la población española por Bermúdez (1995), sustituye a la utilizada por Omoto y Snyder (Nurturance scale of the Personality Research Form de Jackson (1974), ver en Omoto y Snyder, 1995). El BFQ es uno de los instrumentos más utilizados y fiables, y se consideró que el rasgo que evaluaba la subescala de afabilidad estaba próximo al de *Nurturance*.

Pero dada la poca fiabilidad obtenida con este instrumento ( $\alpha = 0.467$ ) se desechó su utilidad a la hora de medir este constructo y se decidió excluirlo del estudio.

#### 7.2.2.2. *Motivaciones.*

Para estudiar las motivaciones que llevan a la gente a ser voluntario se utiliza el Volunteer Functions Inventory (VFI) diseñado por Clary, et al. (1998) y adaptado a

la población española por Chacón y Dávila en un estudio aún no publicado. Este instrumento deriva de la conceptualización funcionalista de las motivaciones elaborada por los mismos autores que lo diseñaron, consta de 30 ítems, y para responderlos se utiliza una escala de siete puntos que va de 1 (no importante) a 7 (extremadamente importante). Se estructura en 6 subescalas que coinciden con la teorización funcionalista que proponen los autores:

- Defensa del yo. Esta función hace referencia a motivaciones centradas en proteger al ego de aspectos negativos del self.
- Valores. Desde esta función, el voluntariado proporciona la oportunidad de expresar valores personales relacionados con el interés humanitario y altruista hacia otros.
- Mejora del currículum. Esta función se centra en los beneficios para uno mismo que pueden derivarse de colaborar como voluntario. Está relacionado directamente con la adquisición de experiencia útil para la vida laboral.
- Relaciones sociales. Esta función implica motivaciones concernientes a relaciones con otros, es decir, el voluntariado puede ofrecer oportunidades para ajustarse a los requerimientos de un determinado grupo social.
- Conocimiento. Esta función implica la oportunidad de aprender nuevas experiencias y tener oportunidades de ejercitar conocimientos y habilidades.
- Mejora del estado de ánimo. Esta función implica un proceso motivacional dirigido a propiciar el crecimiento y desarrollo personal (Clary et al., 1998).

La fiabilidad, medida a través del índice Alpha de Cronbach, para el inventario completo era igual a 0.89, y para las subescalas los índices oscilaban entre 0,58 a 0,91. Un análisis factorial exploratorio de ejes principales y con rotación oblicua en una solución de 6 factores puso de manifiesto que las seis subescalas explicaban el 60% de la varianza.

Dicho cuestionario fue adaptado al voluntariado ecologista con el objetivo de lograr el adecuado ajuste a la realidad que vive el voluntario, facilitando, de esta forma, la mejor comprensión de los ítems. Esta adaptación se basa en la reformulación de algunos de los ítems del instrumento; por ejemplo, en el cuestionario dirigido a voluntarios socioasistenciales el ítem 19 aparecería formulado

de la siguiente forma: “*Siento que es importante ayudar a otros*”, en cambio, en el cuestionario dirigido a los voluntarios ecologistas el ítem 19 estaría formulado de la siguiente forma: “*Siento que es importante ayudar a mejorar la naturaleza (o la situación de algunas especies)*”.

#### 7.2.2.3. *Apoyo social.*

En la medida del apoyo social, se incluyen medidas tanto de apoyo estructural como de apoyo emocional (Barrera y Ainlay, 1983; Cohen y McKay, 1984; Cohen y Wills, 1985; Hobfoll y Stokes, 1988; Sarason, Levine, Basham y Sarason, 1983) y se utilizan las mismas preguntas que se describen en el estudio de Omoto y Snyder (1995):

- Número de amigos personales a los que les contaría un problema personal.
- Si tiene familia, amigos, pareja o compañeros, y si éstos conocen su actividad como voluntario.
- El grado de apoyo emocional que recibe de quienes conocen su actividad como voluntario (evaluado mediante una escala tipo Likert de 7 puntos, que va de 1 (nada en absoluto) a 7 (muchísimo)).
- El grado de apoyo general para el desarrollo de la actividad voluntaria que recibe de las personas que son importantes para él (también evaluado mediante una escala tipo Likert de 7 puntos, que va de 1 (nada en absoluto) a 7 (muchísimo)).

Las dos primeras preguntas se utilizan para construir la medida de apoyo estructural y las dos últimas para la medida de apoyo emocional.

#### 7.2.2.4. *Satisfacción.*

La satisfacción que los voluntarios tienen de las actividades que realizan se mide a través de tres vías:

- De forma general, utilizando una escala de 7 puntos para evaluar el grado de satisfacción con las actividades voluntarias.

- Valorando de 1 a 7 la experiencia voluntaria a través de 9 descriptores:
  - Satisfactoria.
  - Recompensante.
  - Emocionante.
  - Interesante.
  - Decepcionante.
  - Divertida.
  - Desafiante.
  - Importante.
  - Aburrida.
  
- Utilizando cinco de los ítems del Job Questionnaire de Brayfield y Rothe (1951), que contiene 18 ítems y proporciona un índice de la satisfacción tradicionalmente utilizado para el ámbito laboral, aunque ya ha sido empleado previamente para el estudio del voluntariado por Francies (1983). Los cinco ítems utilizados aportan aspectos de la satisfacción no recogidos por las otras medias utilizadas.

Se consideró más apropiado incluir para el presente estudio la satisfacción con la experiencia voluntaria evaluada a través de nueve descriptores y la medida de la satisfacción general evaluada mediante un único ítem, dada la baja fiabilidad obtenida con los cinco ítems del Job Questionnaire ( $\alpha= 0,21$ ).

#### *7.2.2.5. Compromiso con la organización.*

El compromiso con la organización es evaluado a través de las siguientes medidas:

- Las preguntas utilizadas por Omoto y Snyder (1995) para recoger el constructo al que ellos denominan como integración con la organización:
  - La importancia que para el voluntario tiene asistir a las reuniones de la organización (el formato de respuesta se basa en una escala tipo Likert de

7 puntos, donde 1 significa “ninguna importancia” y 7 “muchísima importancia”).

- El número de reuniones a las que habían asistido en los últimos 3 meses. Aunque no se incluía en el estudio original, también se preguntó a los voluntarios por el número de reuniones a las que habían faltado en los últimos tres meses, ya que se consideraba que iba a aportar una información más completa que permitiría calcular el porcentaje total de las reuniones a las que habían asistido.
- Número de amigos que poseen en la organización.
- El grado de acuerdo con la filosofía de la organización, con los objetivos de las actividades que realizan y con los fines que persiguen (para contestar utilizan tres escalas tipo Likert de 7 puntos, que van de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo)).
- El interés por conseguir nuevos voluntarios para la organización (para responder utilizan una escala tipo Likert que va de 1 (ningún interés en absoluto) a 7 (muchísimo interés)).
- La disposición a participar en otras actividades de la organización (el formato de respuesta es una escala tipo Likert que va de 1 (ningún interés en absoluto) a 7 (muchísimo interés)).

Los únicos ítems que finalmente no son utilizados en el estudio de este constructo son la importancia que para el voluntario tiene asistir a las reuniones, y el número de reuniones a las que habían asistido y a las que habían faltado en los últimos tres meses. En el primer caso por la baja tasa de respuesta; en el segundo caso porque existía una gran variabilidad en la periodicidad de estas reuniones en función de cada organización, lo que hacía que este ítem no aportase información significativa; y en el tercer caso, porque un alto porcentaje de voluntarios no aportó esta información o las respuestas proporcionadas eran muy ambiguas.

- El Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), creado por Mowday, Steers y Porter (1979). Cuenta con 15 ítems, con formato de respuesta de 7 puntos tipo Likert, que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Existe una versión reducida de 9 ítems por la eliminación de los

ítems negativos que es la que se ha utilizado en esta investigación con la intención de reducir en la medida de lo posible la extensión del instrumento final, asumiendo, de esta forma, el riesgo de aquiescencia en las respuestas de los voluntarios. Esta escala, aunque ha sido utilizada fundamentalmente en el ámbito laboral, también ha sido utilizada por Dailey (1986) con voluntarios.

Este instrumento evalúa tres aspectos del compromiso: las metas y valores de la organización, el gusto por el esfuerzo invertido y valorado por la organización, y el deseo de mantenerse como miembro. La consistencia interna obtenida en este estudio por este instrumento ha sido igual a 0,878. Lo que encaja con los resultados obtenidos en estudios previos con población española, que oscilan entre 0.82 y 0.93 (Antón, 1999).

#### *7.2.2.6. Conflicto organizacional.*

Se evalúa a través de dos ítems tal y como lo hizo Vecina (2001) en su investigación, en uno se pregunta por el grado de conflictividad general percibido en la organización y en otro por el grado en que ese conflicto le afecta. El formato de respuesta es una escala tipo Likert que va de 1 (no percibe ningún grado de conflictividad/no le afecta nada) a 7 (percibe muchísimo conflicto/le afecta máximamente).

#### *7.2.2.7. Apoyo proporcionado por la organización.*

El apoyo proporcionado por la organización es evaluado de la misma forma que lo hizo Vecina (2001) en su investigación, a través del siguiente ítem: "*Siento que en mi organización los problemas emocionales son tratados de forma adecuada*". El formato de respuesta es una escala tipo Likert de 5 puntos, que va de 1 (nunca) a 5 (diariamente).



#### *7.2.2.8. Tiempo total de permanencia.*

Esta variable se operativiza sumando el tiempo previo de permanencia con el tiempo de permanencia durante los doce meses de seguimiento. Obteniendo de esta forma la duración total del servicio voluntario.

Esta variable se operativiza de la misma forma que lo hicieron Omoto y Snyder (1995) para poder contrastar su modelo teórico a pesar del error metodológico que supone, ya que si ésta es la variable dependiente, el modelo teórico que intentase predecir esta variable estaría realmente prediciendo algo que ha ocurrido con anterioridad a la toma de las medidas del modelo (Vecina, 2001).

#### *7.2.2.9. Tiempo previo de permanencia.*

Se evalúa el tiempo que los voluntarios han estado desarrollando sus actividades en la presente organización hasta el momento en el que se toman las medidas incluidas en el primer cuestionario del estudio.

#### *7.2.2.10. Tiempo real de permanencia.*

Se recoge el tiempo de permanencia durante el periodo de seguimiento establecido en doce meses.

#### *7.2.2.11. Intención de permanencia.*

Se operativiza a través de un ítem en el que se pide a los voluntarios que valoren la probabilidad de que continúen con su actividad voluntaria un año después. Para contestar utilizan una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 significa “ninguna probabilidad” y 7 “total probabilidad”.

La medida que se acaba de describir fue la utilizada en el estudio de Vecina (2001), en la presente investigación se incluyen tres ítems más que tienen como objetivo evaluar la probabilidad de que continúen dentro de seis meses, dentro de dos años, y dentro de un año aunque sea en otra organización.

Aludir a la probabilidad y no a la intención tenía como objetivo que el voluntario tuviese en cuenta otra serie de factores externos que pudiesen influir en su permanencia, no sólo su intención de continuar (Vecina, 2001).

### **7.2.3. Otras variables estudiadas.**

#### *7.2.3.1. Deseabilidad social.*

Dado que los sesgos de respuesta pueden alterar las contestaciones a los ítems, también se incluye una medida de la deseabilidad social. El instrumento utilizado para recoger la información es la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne (MCSD) (Crowne y Marlowe, 1960). Está compuesta por 33 ítems que describen deseables pero infrecuentes conductas (admitir errores, por ejemplo) e indeseables pero frecuentes conductas (chismorrear, por ejemplo). Se pide a los sujetos que contesten verdadero o falso a cada ítem.

Con relación a la fiabilidad, se obtiene un coeficiente alpha igual 0.781, que es similar a la consistencia interna encontrada en estudios previos, que va de 0.73 a 0.88 (Crowne y Marlow, 1964; Paulhus, 1984; Tanaka-Matsumi y Kameoka, 1986).

El objetivo de introducir esta medida era controlar la veracidad de las respuestas dadas al cuestionario de motivaciones utilizado. A pesar de que forman parte de los resultados de esta investigación, se adelanta que no se encuentran correlaciones significativas entre la deseabilidad social y las puntuaciones en las diversas subescalas del cuestionario.

#### *7.2.3.2. Tiempo libre disponible.*

Esta variable se evalúa a partir de un ítem en el que se pregunta a cada voluntario por el número de horas/semana que dispone de tiempo libre o para el ocio.

La cantidad de tiempo libre disponible parece de especial importancia para la cantidad de tiempo que la gente invierte en actividades de voluntariado (Brandy et al.,

1995; ver en Wilson y Musick, 1999; Strober y Weinberg, 1980). Por otro lado, la cantidad de tiempo invertido está relacionado con la adherencia al voluntariado (Wilson y Musick, 1999).

#### *7.2.3.3. Importancia de la socialización.*

Esta variable se operativiza mediante dos ítems, en uno se preguntaba al voluntario si sus padres eran o habían sido voluntarios, y en el otro, si alguno de sus hermanos había sido voluntario. Mediante esta medida se intenta recoger la importancia de la socialización familiar a la hora de tomar la decisión de ser voluntario.

#### *7.2.3.4. Participación voluntaria en otras organizaciones de voluntariado.*

Se recoge información tanto de la colaboración pasada en otras organizaciones, como de la colaboración en el presente con otras organizaciones de voluntariado.

- Participación en otras organizaciones en el pasado.

Se evalúa a partir de 5 ítems, en el primero se le pregunta si ha colaborado anteriormente como voluntario en otras organizaciones, si su respuesta es afirmativa se le pide que responda a los 4 ítems siguientes, mediante los cuales se le solicita información sobre el tiempo que estuvo previamente como voluntario, los objetivos de dicha organización, las actividades que desarrollaba como voluntario y los motivos que le llevaron a abandonar esa colaboración.

- Participación en otras organizaciones en el presente.

Se evalúa a partir de 3 ítems, en el primero se le pregunta si en estos momentos colabora paralelamente en otra/s organización/es, si su respuesta es afirmativa se le pide que responda a los 2 ítems siguientes, en los cuales se le

solicita información sobre los objetivos de dicha organización, y las actividades que desarrolla como voluntario.

Las respuestas recogidas sobre los objetivos de la organización, las actividades que realizan o realizaban y los motivos para abandonarlas eran categorizadas para poder trabajar con ellas. Las categorías que se derivaron finalmente de los datos se encuentran detalladas en las TABLAS 33, 34, 35, 39 y 40 (ANEXO II).

#### *7.2.3.5. Nivel de participación.*

Esta medida ha sido recogida por Wilson y Musick (1999) para estudiar la adherencia de los voluntarios y por Okun (1994) para estudiar su relación con las motivaciones de los voluntarios.

Se evalúa mediante dos ítems, en uno de ellos se le pide el número de horas/semana que invierte como voluntario en esa organización, y en el otro el número de días/mes que invierte.

#### *7.2.3.6. Satisfacción vital.*

El instrumento utilizado para estudiar la satisfacción vital es la Escala de Satisfacción con la Vida, diseñada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). Está compuesta por 5 ítems y el formato de respuesta utilizado es una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es igual a “absolutamente en desacuerdo” y 7 a “absolutamente de acuerdo”.

En el estudio original se obtuvo un coeficiente alpha igual a 0,87. En la presente investigación la consistencia interna se reduce ligeramente hasta llegar al 0,763.

#### *7.2.3.7. Influencia de otros factores para la elección.*

En el cuestionario se incluyó un ítem que pretendía evaluar si la cercanía de la organización o lugar de trabajo y el número de horas mínimo requerido para colaborar en ella habían afectado a la decisión de ser voluntario en esa organización.

Para contestar se les pedía a los voluntarios que respondieran si o no.

#### *7.2.3.8. Actividad desarrollada.*

La actividad desarrollada por los voluntarios es evaluada por dos vías:

- Una pregunta abierta, donde se le solicita que describa las actividades que desarrolla actualmente como voluntario en la organización.
- El Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1975), que es un instrumento dirigido a diagnosticar puestos y que deriva de la Teoría de las Características del Puesto de Hackman y Oldham (Hackman y Oldham 1975, 1980; Taber y Taylor, 1990) descrita anteriormente. Dicho instrumento fue adaptado a la población española por González (1991), y ha sido habitualmente utilizado en el ámbito laboral. También se ha adaptado a la población voluntaria, en un estudio aún no publicado, cambiando únicamente los términos que aludían a una relación laboral por los que aluden a una actividad de colaboración voluntaria. Este instrumento también ha sido utilizado por Dailey (1986) con voluntarios.

Las dimensiones centrales del puesto que evalúa se describen a continuación:

- Variedad de habilidades: es el grado en el cual el puesto requiere para su ejecución una variedad de diferentes actividades y habilidades o una repetición continua de las mismas. Cuando la tarea requiere diversas habilidades para su ejecución se incrementa el sentido de competencia del sujeto y se genera compromiso, pero cuanto mayor

sea la rutina percibida menos estimulante será y menor compromiso generará.

- Identidad de tarea: el grado en el cual el puesto requiere la realización de un ciclo de trabajo completo, es decir, cuando el trabajo realizado sea identificable y tenga un resultado visible.
- Significación de la tarea: el grado en el cual el puesto tiene un sustancial impacto en las vidas o trabajo de otra gente, en la organización inmediata o en el medio externo. A mayor importancia percibida mayor compromiso.
- Autonomía: el grado en el cual el sujeto se siente libre e independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas, implica la percepción de autonomía que se acompaña de un sentimiento de responsabilidad sobre el trabajo realizado y sus resultados, de esta forma se genera el sentido de competencia que facilita el desarrollo de compromiso.
- Retroalimentación del puesto: el grado en el cual la realización de las actividades del puesto requeridas permiten obtener al sujeto información clara y directa sobre la efectividad de su ejecución. Hay que diferenciarlo de la información proporcionada por otras personas, como compañeros o supervisores (Hackman y Oldham, 1975; Antón, 1999).

Hay dos dimensiones suplementarias de utilidad para el entendimiento de los puestos y las reacciones de los empleados a ellos:

- Retroalimentación de agentes: el grado en el cual el sujeto recibe clara información sobre su ejecución de supervisores o compañeros (no es una dimensión de la tarea estrictamente hablando, sólo proporciona información suplementaria para la dimensión de feedback del puesto, pero en este trabajo se trata como si realmente lo fuese).
- Contacto social: el grado en el cual el puesto requiere que el sujeto trabaje estrechamente con otra gente para desarrollar las actividades

del puesto (incluye tratar con miembros de la organización y con personas externas a la organización) (Hackman y Oldham,1975).

Estos constructos pueden ser combinados dentro de una variable resumen llamada *potencial motivador del puesto*, que representa la potencialidad del trabajo de satisfacer necesidades de nivel superior.

El instrumento consta de dos secciones, en una de ellas se indica directamente en una escala de respuesta de 7 puntos la cantidad de cada característica del puesto que se percibe; en la segunda sección, se le pide al sujeto que indique lo acertado de un número de ítems sobre las características del puesto. De los catorce ítems que componen esta última sección, dos pertenecen a cada característica del puesto y uno de ellos está redactado de forma inversa, aunque en la versión utilizada en la presente investigación todos están redactados de forma positiva. En total tiene 21 ítems, 3 por escala. En la primera sección se encuentran escalas de 7 puntos tipo Likert con tres anclajes (1= muy poco, 4= moderadamente, 7= mucho), y en la segunda sección se utilizan también escalas de 7 puntos que van de 1 (muy inexacto) a 7 (muy exacto).

Es una de las escalas más utilizadas a pesar de que sus propiedades psicométricas y estructura factorial han sido cuestionadas (Fortea, Fuertes, Munduate y Muñoz, 1995; González, 1991, 1995b, 1997; Idaszack y Drasgow, 1987). La consistencia interna en el presente estudio es para el instrumento completo igual a 0,863 y para cada una de las subescalas oscila entre 0,536 y 0,894. Estos resultados concuerdan básicamente con los obtenidos en los estudios originales, que oscilaban entre 0.59 y 0.78. En general, los resultados de estos estudios indican que tanto la fiabilidad de consistencia interna de las subescalas como la validez discriminante son satisfactorias. Con relación a la estructura factorial, tras realizar un análisis factorial de ejes principales y rotación oblicua con los datos de la presente investigación se comprueba que después de solicitar la solución de siete factores estos explican el 71,29% de la varianza total y la organización de los ítems en cada uno de los factores coincide con la propuesta por los autores, a

excepción del ítem 4, que pasa a engrosar el factor de contacto social en vez de situarse en el factor de variedad de habilidades.

Dada la gran variabilidad de respuestas obtenidas a través de la pregunta abierta se optó finalmente por incluir únicamente en el estudio la información recogida a través del instrumento de Hackman y Oldham (1975).

#### *7.2.3.9. Cohesión con los compañeros.*

Para evaluarlo se utiliza la subescala de cohesión perteneciente al Work Environment Scale de Insel y Moos (1974), integrada en un cuestionario de clima social en el trabajo que a su vez forma parte de las escalas de clima social de Moos, Moss y Trickett (1974) (ver en Antón, 1999). Consta de 9 ítems que miden el grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros. En la investigación se utiliza la adaptación de Seisdedos, De la Cruz y Cordero (1987) publicada en TEA (ver en Antón, 1999). Concretamente se emplean 6 de los 9 ítems que la componen, ya que los tres restantes habían mostrado un mal comportamiento en investigaciones anteriores (González, 1990) por sus bajos pesos factoriales y su baja contribución a la fiabilidad de la escala. Además, se varía la forma de respuesta: de verdadero/falso a 7 puntos, que van de 7 (muy exacto) a 1 (muy inexacto).

La fiabilidad obtenida en el estudio previo es de 0,67, similar a la aportada en adaptación española (Antón, 1999). En el presente estudio se obtiene una fiabilidad ligeramente superior que llega al 0,709.

#### *7.2.3.4. Grado de preparación.*

Mediante un ítem se evalúa el grado de preparación que posee el voluntario para el adecuado desarrollo de la actividad o puesto. El formato de respuesta es una escala tipo Likert de 7 puntos, que va de 1 (no poseo preparación) a 7 (poseo preparación total). Esta medida también es recogida por Gidron (1985) en su estudio.



#### *7.2.3.5. Efectividad en la ejecución.*

A través de un ítem se mide el grado en el cual el voluntario cree que realiza efectivamente su actividad o puesto. Una escala tipo Likert de 7 puntos ha de usarse para contestar (1= realizo con muy poca efectividad la tarea, y 7= realizo con mucha efectividad la tarea). Bennett, et al. (1996) también introducen esta variable en su investigación para estudiar su relación con el burnout.

#### *7.2.3.6. Factores determinantes de la situación.*

Gidron (1985) en su trabajo utiliza once tipos de factores determinantes de la situación laboral, esta investigación ha recogido cuatro de ellos, concretamente conveniencia de las horas y la localización, factores estresantes, relación con otros voluntarios y relaciones con los profesionales. También se incluyen ítems del factor de reconocimiento, pero es evaluado de forma diferente (ver epígrafe 7.2.3.9). De cada uno de estos factores se elaboró un índice resumen que suponía la suma de todos los ítems que se incluían en cada factor. Los coeficientes de fiabilidad de cada uno de los índices oscilan de 0.56 a 0.80 por lo que se consideran satisfactorios. El resto de los factores no fue introducido en esta investigación bien por considerar que ya fueron descritos mediante otras medidas incluidas, o bien porque no se ajustaban a las características de los tipos de actividades voluntarias estudiadas.

- Conveniencia de las horas y la localización.

Se mide por medio de dos ítems: en uno de ellos se le pide que evalúe el grado de conveniencia del tiempo que dedica a la actividad voluntaria y en otro el grado de conveniencia de la localización donde se desarrolla su trabajo voluntario, utilizando para ello una escala de 1 (muy poco conveniente) a 7 (muy conveniente).

La fiabilidad del índice que es medida a través del coeficiente alpha es de 0,538.

- Factores estresantes.

Para evaluar este factor se incluyen los siguientes ítems:

- *"Tengo insuficiente conocimiento y experiencia".*
- *"Me falta claridad sobre lo que se debe hacer".*
- *"Me faltan materiales esenciales para la actividad".*
- *"Me falta organización y planificación".*
- *"Estoy en desacuerdo con el supervisor en las metas y forma de conseguirlas".*

El formato de respuesta utilizado en este factor es una escala tipo Likert de 7 puntos que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo).

La fiabilidad del índice que es medida a través del coeficiente alpha es de 0,687.

- Relaciones con profesionales.

Para evaluar este factor se incluyen los siguientes ítems:

- *"Los profesionales consideran a los voluntarios parte del equipo".*
- *"Los profesionales no desconfían de los voluntarios".*
- *"Los profesionales no consideran a los voluntarios como una molestia".*
- *"Los profesionales son conscientes de la presencia de los voluntarios".*
- *"Los profesionales ayudan a los voluntarios".*

El formato de respuesta, al igual que en el caso anterior, es una escala tipo Likert de 7 puntos que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo).

La fiabilidad del índice que es medida a través del coeficiente alpha es de 0,867.

- Relación con otros voluntarios.

Para evaluar este factor se incluyen los siguientes ítems:

- *"Trabajáis como un equipo"*.
- *"Sois buenos amigos"*.
- *"Intentáis solucionar los problemas juntos"*.

El formato de respuesta es una escala de 7 puntos que va de 1 (muy en desacuerdo) a 7 (muy de acuerdo).

La fiabilidad del índice que es medida a través del coeficiente alpha es de 0,852.

Este índice mantiene cierta redundancia con el de cohesión con compañeros, con el que presenta una correlación igual a 0,526 (sig.=0,000).

#### *7.2.3.7. Supervisión.*

Evalúa la supervisión recibida por parte de la organización mediante tres ítems, el primero de ellos pregunta si la actividad es supervisada, si la respuesta es afirmativa se le solicita que conteste a los dos ítems siguientes, en los que se le pide la periodicidad con que recibe esa supervisión y el grado de satisfacción con dicha supervisión. Este último ítem se responde utilizando una escala de 7 puntos, donde 1 es muy poco satisfecho y 7 muy satisfecho.

#### *7.2.3.8. Formación.*

Evalúa la formación recibida por parte de la organización mediante tres ítems, en el primero se le pregunta si ha recibido algún tipo de formación o entrenamiento, si la respuesta es afirmativa se le solicita que conteste a los dos ítems siguientes, en los que se le pide que especifique el número de horas de formación que ha recibido y el grado de satisfacción con esta formación. Este último ítem se responde utilizando una escala de 7 puntos, donde 1 es muy poco satisfecho y 7 muy satisfecho.

#### 7.2.3.9. *Incentivos.*

Se evalúan los incentivos que la organización le ha proporcionado y el grado de satisfacción derivado de la obtención de cada uno de los recibidos. La satisfacción se mide a través de una escala de tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es igual a “muy poco satisfecho” y 7 es igual a “muy satisfecho”. Los incentivos valorados son los siguientes:

- Descuentos para el cine u otras actividades.
- Fiestas especiales.
- Viajes para voluntarios.
- Cartas de agradecimiento.
- Certificados de valoración por su colaboración.
- Periódicos especiales para voluntarios.
- Participación en publicaciones internas.
- Aparición de su nombre en publicaciones internas o externas.
- Participación en conferencias.
- Cenas anuales.
- Ser voluntario del año o del mes.
- Promoción dentro de la organización.

Como se puede comprobar se especifican 12 incentivos, pero además se deja la posibilidad de que el voluntario añada y valore algún otro incentivo que no haya sido recogido en la lista. También se ofrece la opción de que el voluntario especifique mediante una pregunta abierta otros incentivos que le gustaría recibir.

La información recogida a través de las dos últimas preguntas abiertas es transformada en categorías para poder incluirlas en el estudio. Las categorías que finalmente se elaboraron aparecen recogidas en las TABLAS 58 y 60, situadas en el ANEXO II.

#### *7.2.3.10. Absentismo.*

Se mide su absentismo como voluntario a través de dos ítems. En el primero se le pregunta si ha faltado a su puesto como voluntario, si la respuesta es afirmativa se le solicita que conteste al siguiente ítem, donde se le pide que indique el número de veces que ha faltado por motivos justificados y el número de veces que lo ha hecho por motivos injustificados.

#### *7.2.3.11. Costes económicos.*

Se mide a través de dos ítems la información sobre los costes económicos que conlleva su participación como voluntario en la organización. Uno de los ítems le solicita que evalúe de 1 (ninguno) a 7 (muchos) los costes económicos de su colaboración y el otro le pide que evalúe de 1 (ninguno) a 7 (todos) el grado en que esos costes le son reembolsados. Los gastos derivados de la actividad voluntaria para el voluntario también son evaluados en Knapp, et al. (1996).

#### *7.2.3.12. Implicación con la actividad.*

La implicación en el trabajo es una de las formas de compromiso identificadas por Morrow (1983). Existe una falta de acuerdo sobre sus dimensiones y su relación con otros constructos psicológicos como la satisfacción y el compromiso organizacional. El Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965) tiene como objetivo identificar este constructo, permite estudiar el grado con el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y el grado en que su propio desempeño afecta a su autoestima. Fue adaptado especialmente para este estudio cambiando para ello los términos que hacían referencia a una ocupación laboral por términos que hiciesen referencia a una colaboración voluntaria, y eliminando aquellos ítems que por su contenido era imposible adaptarlos a las características de la colaboración voluntaria. Consta de 20 ítems, pero se incluyen finalmente 14 de los mismos debido a la causa que acaba de apuntarse.

El formato de respuesta consiste en una escala tipo Likert de 4 alternativas que va de 1 (en fuerte desacuerdo) a 4 (en fuerte acuerdo).

La consistencia obtenida con este instrumento en la presente investigación es de 0,736 y la obtenida en estudios originales va de 0,72 a 0,80 en función de la muestra.

#### 7.2.2.13. *Burnout.*

El burnout se evaluó a través del Inventario de Burnout de Maslach, adaptado a la población española por Seisdedos (1997). Aunque ha sido fundamentalmente utilizado para estudiar el burnout en profesionales remunerados, también ha sido utilizado para evaluar el burnout en voluntarios (Bennet, et al., 1996; Claxton, et al., 1998; Guinan et al., 1991; Maslanka, 1996; Ross, et al., 1999; Snyder, et al., 1999; Vecina, et al.; 2001). Dicho instrumento se estructura en tres escalas:

- Cansancio emocional (síntomas de pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, desgaste y sentimientos de limitación).
- Despersonalización (cambio negativo en las actitudes hacia otros, con un distanciamiento, irritabilidad y rechazo ante los usuarios del servicio proporcionado).
- Realización personal (implica sentimientos de incapacidad, ineficacia, limitada asertividad y autoestima, con cogniciones centradas en el fracaso)

El instrumento cuenta con 22 ítems y se le pide al sujeto que valore la frecuencia con la que aparecen cada uno de los síntomas que se recogen en los ítems, de esta forma el formato de respuesta se basa en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa “nunca” y 5 “diariamente”.

Con el cuestionario total hallamos un índice de consistencia interna de 0,661. La escala donde se obtiene una fiabilidad más alta es la de cansancio emocional (0,809), seguida de la de realización personal (0,747), por último, en la escala de despersonalización se halla la fiabilidad más baja (0,503), cuando se elimina esta última escala para el cálculo de la fiabilidad total ésta se incrementa considerablemente (0,794). En el estudio original con personal remunerado se obtuvo una fiabilidad de 0.90 en cansancio emocional, de 0.79 en despersonalización y de 0.71 en realización personal, por lo que parece que el comportamiento de este

instrumento empeora en la presente investigación, lo que puede deberse a que el instrumento original no se diseñó para la población con la que se ha trabajado.

Fue necesario reformular algunos ítems del cuestionario para que se adecuasen a la realidad que vive cada tipo de voluntario; por ejemplo, en el cuestionario dirigido a los voluntarios ecologistas el ítem 9 estaría formulado de la siguiente forma: “*Siento que estoy influyendo positivamente en la naturaleza y en las vidas de otras especies a través de mi actividad como voluntario/a*”, en cambio, en el cuestionario dirigido a voluntarios socioasistenciales el ítem 9 aparecería formulado de la siguiente forma: “*Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi actividad como voluntario/a*”.

#### 7.2.3.14. Otros datos de interés.

En el cuestionario también se incluye una pregunta abierta que le da la opción al voluntario de aportar información que considere pertinente y que no haya sido recogida en otros lugares del cuestionario.

La información recogida mediante esta pregunta no se ha introducido en el presente estudio debido a la baja tasa de respuesta y a la excesiva variabilidad de las respuestas encontradas.

### **7.3. Procedimiento.**

Las organizaciones que finalmente colaboraron en la investigación fueron 29. En el CUADRO 19, que se muestra a continuación, aparecen los nombres de las organizaciones por el tipo de actividad voluntaria que realizan los voluntarios que han colaborado con la investigación.

CUADRO 19. Organizaciones de voluntariado con las que se ha colaborado

<b>ACTIVIDADES ASISTENCIALES, FORMATIVAS, Y DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN<sup>5</sup></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acción solidaria S. Miguel (Residencia Ntra. Sra. de Monserrat)</li> <li>· ADSIS</li> <li>· Asociación de padres por la integración S. Federico</li> <li>· Asociación proyecto hogar</li> <li>· ACSUR-LAS SEGOVIAS</li> <li>· Banco de alimentos de Madrid</li> <li>· Cooperación internacional</li> <li>· Desarrollo y asistencia</li> <li>· Entreculturas</li> <li>· ECOE</li> <li>· Fundación Cánovas del Castillo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Fundación pueblos indígenas</li> <li>· Fundación tierra de hombres</li> <li>· La liga de la educación</li> <li>· Libros para el mundo</li> <li>· Marillac</li> <li>· Movimiento cuarto mundo</li> <li>· Médicos mundi Madrid</li> <li>· Norte joven</li> <li>· ONCE</li> <li>· OCSI</li> <li>· Solidarios para el desarrollo</li> <li>· Watu</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES DE CAMPO MEDIOAMBIENTALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adena</li> <li>· ANAA</li> <li>· Arba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Brinzal</li> <li>· Grefa</li> <li>· SEO</li> </ul>

Las condiciones de aplicación del instrumento se acordaron con cada organización para producir la menor interferencia posible en su funcionamiento habitual. Cada una de estas condiciones se describe a continuación:

- Un responsable de la organización se hacía cargo de la distribución de los cuestionarios entre los voluntarios y de la posterior recogida de los mismos.
- Un responsable de la organización proporcionaba un listado con las direcciones de sus voluntarios, a los que se les remitía el cuestionario junto con un sobre con el franqueo pagado para hacer posible la devolución del mismo.
- Un responsable de la organización se encargaba de enviar por correo electrónico el cuestionario a los voluntarios y estos lo remitían por correo normal, correo electrónico o fax al responsable de la organización o de la investigación.

El instrumento consta de dos partes: la primera parte, denominada CUESTIONARIO 1, incluye básicamente las medidas de información sociodemográfica, motivación, personalidad, apoyo social y experiencia como voluntario; es decir,

<sup>5</sup> Fundación Cánovas del Castillo, Marillac y Watu son las únicas organizaciones que han aportado un único voluntario a la investigación.



aquellas variables que pueden jugar un importante papel en el inicio de la actividad voluntaria como se ha mostrado en la literatura revisada. En la segunda parte, CUESTIONARIO 2, se incluyen básicamente medidas de actitudes hacia la tarea desarrollada, el entorno donde la realiza y la organización en general. Las variables incluidas en esta segunda parte han mostrado tener una influencia relevante en la permanencia de los voluntarios.

En función del tiempo que llevase el voluntario en la organización la aplicación del cuestionario era diferente:

- Si el voluntario llevaba en la organización menos de tres meses completaría únicamente el CUESTIONARIO 1, y el CUESTIONARIO 2 lo completaría cuando llevase más de tres meses en la organización.
- Si el voluntario llevaba en la organización más de tres meses completaría las dos partes del instrumento, el CUESTIONARIO 1 y el CUESTIONARIO 2, en ese momento temporal.

Con relación al primer caso de aplicación descrito, la condición de que el voluntario llevase como mínimo tres meses en la organización para completar el CUESTIONARIO 2 se debía a que incluía ciertas medidas sobre actitudes que para que el voluntario proporcionase información relevante sobre las mismas al menos debería haber permanecido el tiempo suficiente como para poder llegar a formar estas actitudes.

Tras la recogida del CUESTIONARIO 1, para el primer caso de la aplicación, y del CUESTIONARIO 1 y CUESTIONARIO 2, para el segundo caso, se llevaban a cabo dos seguimientos telefónicos de los voluntarios para determinar fundamentalmente su continuidad en la ONG: uno a los seis y otro a los doce meses. En cada uno de estos seguimientos se hacían a los voluntarios las siguientes preguntas:

- ¿Permaneces aún como voluntario en la organización \_\_\_\_\_?

▪ *Si la respuesta del voluntario a la primera pregunta era afirmativa, se le procedía a plantear las siguientes cuestiones:*

- *¿Sigues haciendo las mismas actividades y con la misma frecuencia que hace seis meses? Si la respuesta era negativa se le pedía que describiese los cambios y motivos.*

- *¿En los últimos seis meses ha ocurrido algún cambio en la organización que te haya afectado como voluntario? Si la respuesta era afirmativa se le pedía que los describiera y concretase en qué medida le había afectado.*

- *¿Tienes expectativas de continuar como voluntario en la organización?*

▪ *Si la respuesta a la primera pregunta había sido negativa, se le procedía a preguntar las siguientes cuestiones:*

- *¿Cuándo abandonaste la organización?*

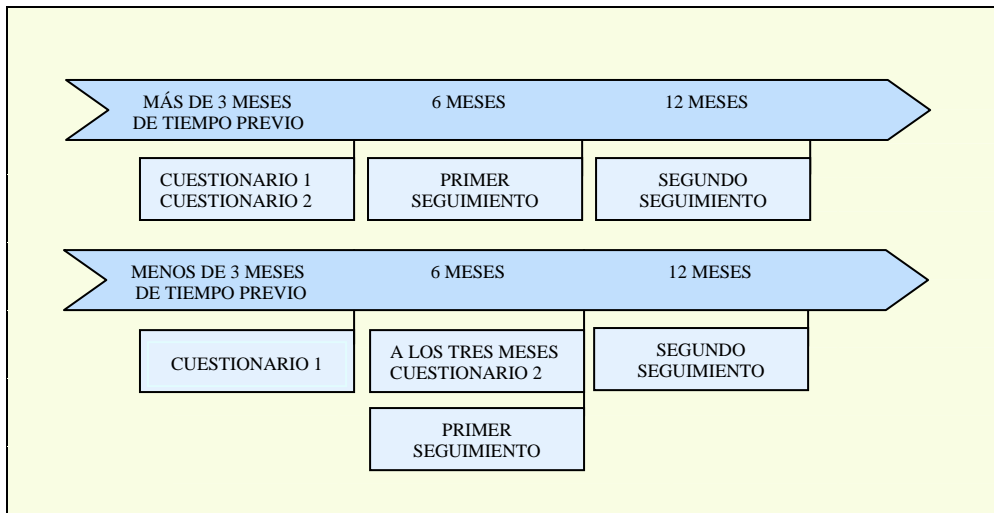
- *¿Qué motivos te llevaron a abandonar la organización? Si los motivos eran personales, se le preguntaba:*

- *En el caso de que tus condiciones personales cambiasen ¿Estarías dispuesto a volver a ser voluntario? Si la respuesta era afirmativa: ¿En la misma organización o en otra?*

De esta forma se conseguía identificar qué voluntarios continuaban y cuáles abandonaban en cada uno de los seguimientos y si las causas de tales abandonos eran debidas a razones personales insalvables o a cuestiones relacionadas con la participación voluntaria. De la información recogida en el seguimiento únicamente se va a utilizar la que hace referencia a la continuidad o no de los voluntarios en las organizaciones, pero para una revisión más detallada del resto de la información ver TABLAS de la 71 a la 80, situadas en el ANEXO II.

En la FIGURA 5 se describe el procedimiento de recogida de datos.

FIGURA 5. Procedimiento utilizado para la recogida de datos.



A continuación, en los GRÁFICOS 2 y 3, se describe la evolución de la permanencia de los voluntarios en los dos seguimientos tanto para la muestra total como para cada una de las submuestras.

GRÁFICO 2. Evolución de la permanencia de los voluntarios por seguimiento.

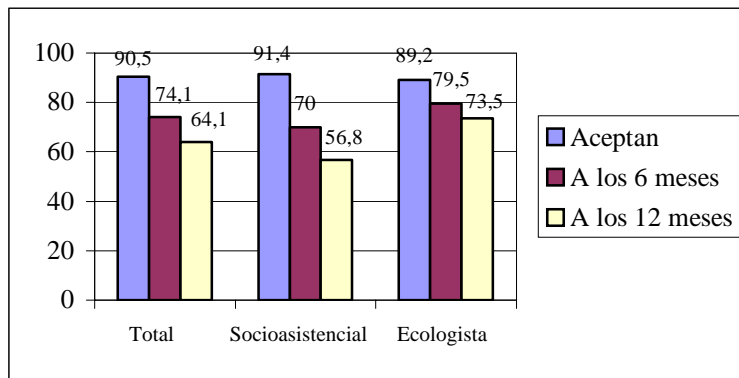
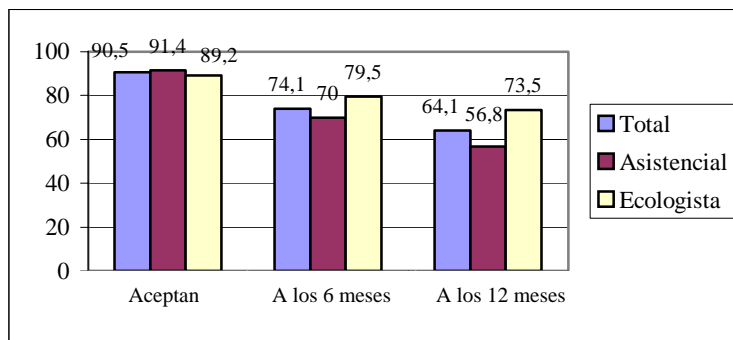


GRÁFICO 3. Evolución de la permanencia de los voluntarios por tipo de actividad.



Es evidente tras examinar estos dos GRÁFICOS que no todos los voluntarios que han completado el cuestionario aceptan participar en el seguimiento y que el número de voluntarios que se consigue localizar en cada uno de los seguimientos se va reduciendo progresivamente. Para información más detallada revisar los CUADROS 67, 68, 69 y 70, situados en el ANEXO II.

Dado que el programa AMOS 4.0 para poder realizar los análisis pertinentes establece la condición de que en la base de datos no existan valores perdidos, no se pudo contar con el total de voluntarios que colaboró con el seguimiento. Muchos de estos voluntarios debieron ser eliminados debido a que presentaban una gran proporción de casos perdidos en las variables objeto de interés. Por este motivo, el número de voluntarios que finalmente se utilizó para validar empíricamente los modelos es el siguiente:

- 151 voluntarios socioasistenciales.
- 140 voluntarios ecologistas.

Para obtener más información sobre la organización un responsable de la misma respondía a una entrevista semiestructurada. En el ANEXO I puede encontrarse una copia del cuestionario de la entrevista. No todos los datos recogidos por la entrevista han sido elaborados para presentarlos en esta investigación, sólo se incluye finalmente una descripción breve de las organizaciones (ver epígrafe 7.2.6.) con el objetivo de no incrementar excesivamente la complejidad del presente estudio.

La duración del proceso de recogida de datos ha ido desde Diciembre del 2000 hasta Abril del 2002.

#### **7.4. Diseño.**

Con relación al primer objetivo de la investigación se ha seguido un diseño propiamente comparativo. Donde las variables dependientes son todas aquellas descritas en el apartado de instrumentos y la variable independiente es el tipo de actividad desarrollada por el voluntario.

Respecto al segundo y tercer objetivo general, el diseño utilizado es longitudinal con dos seguimientos a lo largo de doce meses. Las variables independiente son diversas variables que se detallan en los apartados correspondientes, en función del modelo explicativo estudiado, y la variable dependiente es el tiempo de permanencia.

## 8. RESULTADOS

Para dar respuesta a los objetivos inicialmente planteados se llevaron a cabo principalmente dos tipos de análisis con los datos recogidos:

- Estudio descriptivo y contrastación de hipótesis sobre diferencias significativas en función del tipo de actividad realizada por los voluntarios.
- Contraste de la validez de algunos modelos teóricos sobre permanencia de los voluntarios en muestra española, y, en su caso, construcción de un nuevo modelo básico que supere las diferencias existentes entre voluntarios en función del tipo de actividad que desarrollen, y de un modelo específico para cada tipo que sea capaz de recoger las peculiaridades de cada uno.

Con relación al primer objetivo, para identificar las posibles diferencias significativas en las variables en función del tipo de actividad se han llevado a cabo ANOVA's de un factor para las variables de razón o de intervalo, y comprobación de hipótesis acerca de proporciones para las variables nominales. Previendo que algunas de estas diferencias podrían estar moduladas o creadas por la influencia de otras variables, se han realizado ANCOVA's en los que se consideraba como variable independiente el tipo de actividad y como variables covariantes todas aquellas variables sociodemográficas que habían demostrado tener una influencia significativa en la distinción entre grupos. Además, se han estudiado los estadísticos descriptivos y las frecuencias de las variables por tipo de actividad para analizar la orientación de las diferencias halladas (ver ANEXO II). Para llevar a cabo estos análisis se ha utilizado el paquete de programas estadísticos SPSS 10.0.

Respecto a los objetivos de contrastar los modelos teóricos de la permanencia de los voluntarios de Omoto y Snyder (1995) y de Vecina (2001), y si era pertinente construir nuevos modelos explicativos, se han realizado modelos de ecuaciones estructurales fundamentalmente, utilizando para ello el programa AMOS 4.0.

## 8.1. Análisis de las diferencias en función del tipo de actividad.

### 8.1.1. Variables de razón y de intervalo.

Los resultados derivados de los ANOVA's para estudiar las diferencias significativas por tipo de actividad se encuentran recogidos en la TABLA 12. En dicha tabla se muestran los estadísticos de contraste y la probabilidad asociada para cada variable. De la misma forma, en la TABLA 13 se muestran los resultados derivados de los ANCOVA's realizados con las variables en las que se habían encontrado diferencias significativas por tipo de actividad anteriormente. En esta última tabla, se recogen las variables covariantes estudiadas para cada caso y los estadísticos de contraste y la probabilidad asociada.

TABLA 12. Pruebas de significación para las variables de razón o de intervalo.

VARIABLES	ESTADÍSTICO (F)	PROBABILIDAD ASOCIADA
<b>EMPATÍA</b>		
Empatía	2,745	0,099
<b>MOTIVACIÓN</b>		
Protección	0,239	0,625
Valores	29,520	0,000**
Carrera	6,505	0,011*
Relaciones Sociales	3,018	0,083
Conocimiento	21,383	0,000**
Crecimiento	0,323	0,570
Motivación total	0,075	0,784
<b>APOYO SOCIAL</b>		
Apoyo social estructural	0,384	0,536
Apoyo social emocional	6,506	0,011*
<b>SATISFACCIÓN VITAL</b>		
Satisfacción vital	15,290	0,000**
<b>CONFLICTO ORGANIZACIONAL</b>		
Conflictividad percibida	25,500	0,000**
Grado en que les afecta	7,818	0,005**
<b>APOYO PROPORCIONADO POR LA ORGANIZACIÓN</b>		
Apoyo proporcionado por la organización	56,731	0,000**
<b>BURNOUT</b>		
Cansancio emocional	0,548	0,459
Despersonalización	0,004	0,947
Realización personal	0,231	0,631
Burnout total	0,008	0,927

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

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

TABLA 12. Pruebas de significación para las variables de razón o de intervalo (Continuación).

VARIABLES	ESTADÍSTICO (F)	PROBABILIDAD ASOCIADA
<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>		
Compromiso organizacional	8,433	0,004**
Integración organizacional		
Nº de amigos	3,484	0,063
Grado de acuerdo con la filosofía, fines y objetivos de la organización	7,871	0,005**
Interés por conseguir nuevos voluntarios	10,879	0,001**
Interés por participar en otras actividades de la organización	0,383	0,536
<b>SATISFACCIÓN</b>		
Satisfacción general		
Satisfacción con la experiencia en general	14,476	0,000**
Experiencia voluntaria		
Experiencia satisfactoria	4,024	0,046*
Experiencia recompensante	13,255	0,000**
Experiencia emocionante	0,645	0,422
Experiencia interesante	0,141	0,707
Experiencia decepcionante	1,924	0,166
Experiencia divertida	15,527	0,000**
Experiencia desafiante	0,162	0,688
Experiencia importante	1,505	0,221
Experiencia aburrida	0,318	0,573
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD</b>		
Variedad de habilidades	22,227	0,000**
Identidad de tarea	0,264	0,608
Significado de la tarea	20,177	0,000**
Autonomía	0,013	0,908
Retroalimentación del trabajo	2,783	0,096
Retroalimentación de agentes	4,231	0,040*
Contacto con otros	37,684	0,000**
Potencial motivador del puesto	15,631	0,000**
<b>IMPLICACIÓN CON LA ACTIVIDAD</b>		
Implicación con la actividad	5,928	0,015*
<b>COHESIÓN CON LOS COMPAÑEROS</b>		
Cohesión	100,510	0,000**
<b>OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>		
Ocio y tiempo libre	1,681	0,196
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA DEDICACIÓN ACTUAL</b>		
Horas/semana invertidas	14,457	0,000**
Días/mes invertidos	0,975	0,324
<b>DESEABILIDAD SOCIAL</b>		
Deseabilidad social	1,219	0,270

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

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



TABLA 12. Pruebas de significación para las variables de razón o de intervalo (Continuación).

VARIABLES	ESTADÍSTICO (F)	PROBABILIDAD ASOCIADA
<b>FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN</b>		
Conveniencia de horas y localización	0,587	0,444
Estresores	3,511	0,062
Relación con profesionales	17,971	0,000**
Relación con compañeros	18,946	0,000**
<b>NIVEL DE PREPARACIÓN PARA LA TAREA</b>		
Nivel de preparación	0,336	0,563
<b>GRADO DE EFECTIVIDAD PERCIBIDA</b>		
Grado de efectividad	0,155	0,694
<b>SUPERVISIÓN</b>		
Periodicidad/mes	0,197	0,658
Periodicidad/año	0,028	0,867
Grado de satisfacción con supervisión	21,505	0,000**
<b>FORMACIÓN</b>		
Duración de la formación	1,091	0,299
Grado de satisfacción con formación	1,852	0,176
<b>ABSENTISMO</b>		
Faltas justificadas	2,325	0,130
Faltas injustificadas	0,084	0,774
<b>COSTES ECONÓMICOS</b>		
Costes derivados	64,205	0,000**
Grado en el que son reembolsados	8,999	0,003**
<b>INCENTIVOS</b>		
Satisfacción con descuentos	0,000	1,000
Satisfacción con fiestas	2,924	0,097
Satisfacción con viajes	0,090	0,768
Satisfacción con cartas de agradecimiento	4,100	0,046*
Satisfacción con certificados	2,931	0,099
Satisfacción con periódicos	2,091	0,151
Satisfacción con participación en publicaciones	1,524	0,222
Satisfacción con aparición de nombre	7,514	0,008**
Satisfacción con participación en conferencias	4,288	0,044*
Satisfacción con cenas	0,294	0,593
Satisfacción con promoción	1,641	0,236
Satisfacción con otros incentivos	1,621	0,213
<b>INTENCIÓN DE PERMANENCIA</b>		
Probabilidad de continuar dentro de 6 meses	0,639	0,425
Probabilidad de continuar dentro de 1 año	2,778	0,096
Probabilidad de continuar dentro de 2 años	3,631	0,058
Probabilidad de seguir en otra organización dentro de 1 año	1,811	0,179
Acuerdo con esperar seguir haciendo su trabajo voluntario	1,746	0,187

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

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

TABLA 12. Pruebas de significación para las variables de razón o de intervalo (Continuación).

VARIABLES	ESTADÍSTICO (F)	PROBABILIDAD ASOCIADA
<b>CONTACTO CON OTRAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO</b>		
Tiempo como voluntario en otras organizaciones en el pasado	21,006	0,000**
<b>TIEMPO DE PERMANENCIA</b>		
Tiempo previo	48,958	0,000*
Tiempo real de permanencia	31,239	0,000**
Tiempo total de permanencia	9,890	0,002**
Tiempo total más tiempo anterior	30,950	0,000**

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

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

TABLA 13. Resultados de los ANCOVA's para variables de razón o de intervalo.

VARIABLES	VARIABLES COVARIANTES	ESTADÍSTICO (F)	PROBABILIDAD ASOCIADA
<b>MOTIVACIÓN</b>			
Valores	Edad y actitudes religiosas	41,511	0,000**
Carrera		2,738	0,099
Conocimiento		19,646	0,000**
<b>APOYO SOCIAL</b>			
Apoyo social emocional	Edad y actitudes religiosas	6,007	0,015*
<b>CONFLICTO ORGANIZACIONAL</b>			
Conflictividad percibida	Edad, actitudes religiosas e ideología política	5,083	0,025*
Grado en que les afecta		2,424	0,121
<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>			
Compromiso organizacional	Edad y actitudes religiosas	3,346	0,068
<b>Integración organizacional</b>			
Grado de acuerdo con la filosofía, fines y objetivos	Edad, actitudes religiosas e ideología política	1,256	0,263
Interés por conseguir nuevos voluntarios		0,712	0,400
<b>APOYO PROPORCIONADO POR LA ORGANIZACIÓN</b>			
Apoyo proporcionado por la organización	Actitudes religiosas e ideología política	37,296	0,000**
<b>SATISFACCIÓN</b>			
<b>Satisfacción general</b>			
Satisfacción general con la experiencia	Edad e ideología política	5,665	0,018*
<b>Experiencia voluntaria</b>			
Experiencia satisfactoria	Edad, actitudes religiosas e ideología política	0,623	0,431
Experiencia recompensante		3,052	0,082
Experiencia divertida		7,831	0,006**
<b>SATISFACCIÓN VITAL</b>			
Satisfacción vital	Actitudes religiosas	9,159	0,003**

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

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

TABLA 13. Resultados de los ANCOVA's para variables de razón o de intervalo (Continuación).

VARIABLES	VARIABLES COVARIANTES	ESTADÍSTICO (F)	PROBABILIDAD ASOCIADA
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD</b>			
Variedad de habilidades	Edad y actitudes religiosas	12,077	0,001**
Significado de la tarea		16,841	0,000**
Retroalimentación de agentes		2,905	0,089
Contacto con otros		21,753	0,000**
Potencial motivador del puesto		14,332	0,000**
<b>IMPLICACIÓN CON LA ACTIVIDAD</b>			
Implicación con la actividad	Edad	8,019	0,005**
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA DEDICACIÓN ACTUAL</b>			
Horas/semana invertidas	Edad y actitudes religiosas	11,531	0,001**
<b>FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN</b>			
Relación con profesionales	Edad y actitudes religiosas	16,974	0,000**
Relación con compañeros	Edad, actitudes religiosas e ideología política	10,013	0,002**
<b>SUPERVISIÓN</b>			
Grado de satisfacción con supervisión	Edad, actitudes religiosas e ideología política	6,720	0,010**
<b>COSTES ECONÓMICOS</b>			
Costes derivados	Edad y actitudes religiosas	66,458	0,000**
Grado en el que son reembolsados		3,728	0,054
<b>COHESIÓN CON LOS COMPAÑEROS</b>			
Cohesión	Edad y actitudes religiosas	77,197	0,000**
<b>INCENTIVOS</b>			
Satisfacción con cartas agradecimiento	Actitudes religiosas	1,126	0,329
Satisfacción con aparición de nombre		2,932	0,138
Satisfacción con participar en conferencias		2,334	0,177
<b>CONTACTO CON OTRAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO</b>			
Tiempo como voluntario en organizaciones anteriores	Edad	22,602	0,000**
<b>TIEMPO DE PERMANENCIA</b>			
Tiempo previo	Edad	45,673	0,000**
Tiempo real de permanencia		19,442	0,000**
Tiempo total de permanencia		31,026	0,000**
Tiempo total más tiempo anterior		35,895	0,000**

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

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

Respecto a las motivaciones, se encuentra que los voluntarios ecologistas difieren significativamente de los voluntarios socioasistenciales en las puntuaciones obtenidas en las subescalas de valores ( $F=41,511$  sig.=0,000) y conocimiento ( $F=19,646$  sig.=0,000). Los voluntarios ecologistas parecen estar más motivados que los socioasistenciales por la necesidad de expresar valores personales relacionados con el interés humanitario y altruista hacia otros o hacia el medio ambiente. En cambio, los voluntarios socioasistenciales parecen estar más motivados que los ecologistas por la necesidad de aprender nuevas experiencias y tener oportunidad de ejercitar conocimientos y habilidades.

Con relación al apoyo social recibido, los voluntarios socioasistenciales manifiestan recibir significativamente mayor apoyo emocional que los ecologistas ( $F=6,007$  sig.=0,015). De la misma forma, son también los voluntarios socioasistenciales los que parecen poseer una mayor satisfacción vital ( $F=9,159$  sig.=0,003).

En cuanto a las variables relacionadas con la actividad desarrollada, se comprueba que los voluntarios ecologistas experimentan como más divertidas sus actividades voluntarias que los socioasistenciales ( $F=7,831$  sig.=0,000), aunque con relación a la satisfacción general, son los voluntarios socioasistenciales los que puntúan significativamente más alto ( $F=5,665$  sig.=0,018).

Los voluntarios ecologistas realizan mayor variedad de actividades que los socioasistenciales ( $F=12,077$  sig.=0,001), en cambio, estos últimos dan mayor significación a las tareas que realizan ( $F=16,841$  sig.=0,000) y manifiestan tener mayor contacto con otras personas en el desarrollo de las mismas ( $F=21,753$  sig.=0,000), lo que lleva a que estos voluntarios puntúen significativamente más alto en el potencial motivador del puesto ( $F=14,332$  sig.=0,000).

Los voluntarios ecologistas parecen dedicar más horas/semana ( $F=11,531$  sig.=0,001) a su actividad voluntaria. En cambio, los voluntarios socioasistenciales presentan una significativa mayor implicación con la actividad que los ecologistas ( $F=8,019$  sig.=0,005).

Con relación a las variables relacionadas con la organización, los voluntarios que desarrollan actividades socioasistenciales puntúan significativamente más en cohesión que los ecologistas ( $F=77,197$  sig.=0,000), lo que es coherente con el dato de que los voluntarios socioasistenciales tengan una mayor y mejor relación con otros compañeros ( $F=10,013$  sig.=0,002) y con los profesionales que trabajan en la organización ( $F=16,974$  sig.=0,000). En esta misma línea, los voluntarios socioasistenciales manifiestan recibir un mayor apoyo por parte de la organización que los ecologistas ( $F=37,296$  sig.=0,000), y son estos últimos, los que perciben un mayor conflicto en la organización ( $F=5,083$  sig.=0,025), aunque no existan diferencias con los socioasistenciales en el grado en que les afecta.

Los voluntarios ecologistas perciben que tienen más costes económicos derivados del desarrollo de la actividad voluntaria que los socioasistenciales ( $F=66,458$  sig.=0,000), aunque no se encuentren diferencias significativas en el grado en el que estos costes son reembolsados. Los voluntarios socioasistenciales se muestran más satisfechos con la supervisión recibida que los ecologistas ( $F=6,720$  sig.=0,010), a pesar de que no se encuentran diferencias significativas en la periodicidad de dicha supervisión, lo que hace sospechar que sean otros factores los que estén mediando.

Con relación a la permanencia, los voluntarios ecologistas presentan mayores niveles de estabilidad no sólo en la organización objeto de estudio, sino también en el voluntariado en general. Los voluntarios ecologistas han estado más tiempo como voluntarios en organizaciones anteriores que los socioasistenciales ( $F=22,602$  sig.=0,000), también permanecen durante más tiempo en sus puestos una vez recogidas las medidas objeto de análisis ( $F=19,442$  sig.=0,000), presentan una mayor permanencia cuando se atiende a la suma del tiempo anterior en la organización y el tiempo una vez recogido el cuestionario ( $F=31,026$  sig.=0,000), y en la misma línea, también son los que presentan una mayor permanencia cuando se añade el tiempo anterior como voluntario en otras organizaciones ( $F=35,895$  sig.=0,000). Como puede comprobarse, estas diferencias siguen siendo significativas incluso una vez controlando el efecto de la edad sobre estas relaciones.

### 8.1.2. Variables nominales.

Los estadísticos de contraste para el estudio de la significación de las diferencias en función del tipo de actividad en variables nominales se recogen en la TABLA 14.

TABLA 14. Pruebas de significación para variables nominales.

VARIABLES	ESTADÍSTICO (z)
<b>CONTACTO CON OTRAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO</b>	
Si en el pasado ha colaborado con otras organizaciones	1,446
Si colabora paralelamente en otras organizaciones	2,536*
<b>Motivos para abandonar</b>	
Continúan como voluntarios	2,523*
Problemas con la ONG/actividad	0,607
Falta de tiempo/horario incompatible	1,079
Cambio de residencia/lejanía	3,083**
Falta de motivación	0,375
Necesidad de cambiar de sector	1,352
Por salud psicológica/burnout	0,000
Desaparece la ONG	2,035*
No encajar con el perfil del voluntario	0,631
Ya no hace falta su colaboración	0,766
Falta de contacto con beneficiarios	1,100
<b>Objetivos de organizaciones pasadas</b>	
Asistenciales	9,397**
Ecologistas	9,484**
Otros	0,481
<b>Objetivos de organizaciones paralelas</b>	
Asistenciales	5,714**
Ecologistas	6,071**
Otros	1,804
<b>Estudios</b>	
Relacionados con el área social/salud	4,869**
Relacionados con el medio ambiente	4,850**
Otros	2,419*
<b>Ocupación</b>	
Relacionadas con el área social/salud	0,977
Relacionadas con el medio ambiente	2,358*
Otras	2,454*
<b>Estudios/ocupación</b>	
Relación con área social/salud	1,625
Relación con el medio ambiente	4,586**
Mixto	1,000
Otros	1,436

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% ( $-1,96 < Z < 1,96$ ).

\*\* Significativo a un nivel de confianza del 99% ( $-2,58 < Z < 2,58$ ).

TABLA 14. Pruebas de significación para variables nominales (Continuación).

VARIABLES	ESTADÍSTICO (z)
<b>CONTACTO CON OTRAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO</b>	
Actividades en organizaciones anteriores	
Asistenciales/formativas	4,736**
De campo ecologistas	6,175**
Administrativas/gestión	0,172
Actividades en organizaciones paralelas	
Asistenciales/formativas	3,871**
De campo ecologistas	4,065**
Administrativas/gestión	0,895
<b>ABSENTISMO</b>	
Si ha faltado al puesto/últimos 3 meses	1,882
<b>INCENTIVOS</b>	
Incentivos recibidos	
Descuentos para el cine u otras actividades	1,100
Fiestas especiales	2,424*
Viajes para voluntarios	0,846
Cartas de agradecimiento	2,183*
Certificados de valoración por su colaboración	2,766**
Periódicos especiales para voluntarios	4,450**
Participación en publicaciones internas	5,545**
Aparición de su nombre en publicaciones	5,577**
Participación en conferencias	0,078
Cenas anuales	1,233
Ser voluntario del año o del mes	1,400
Promoción dentro de la organización	0,444
Otros incentivos que reciben	
No específica	0,000
Participación en otras actividades de la ONG	2,181*
Conocer gente con los mismos intereses/amistad	1,428
Valoración personal por el trabajo/agradecimientos/trato ONG	2,785**
Descuentos en materiales y servicios	3,076**
Dietas, transporte, etc.	2,692**
Gratificación derivada de la actividad	1,500
Formación/seminarios	0,888
Otros incentivos que les gustaría recibir	
No específica	2,416*
Ninguno	2,194*
Cualquier incentivo descrito anteriormente	1,083
Información/formación/retroalimentación	2,772**
Material para la actividad/subvenciones/dietas	5,346**
Reconocimiento/mayor atención y apoyo	0,043
Participación en publicaciones	1,500
Promoción a nivel de otras organizaciones.	1,250
Mayor contacto con otros voluntarios, etc.	1,750
Mayor participación en el funcionamiento interno de la ONG	0,500

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% (-1,96 < Z < 1,96).

\*\* Significativo a un nivel de confianza del 99% (-2,58 < Z < 2,58).

TABLA 14. Pruebas de significación para variables nominales (Continuación).

VARIABLES	ESTADÍSTICO (z)
<b>SOCIALIZACIÓN</b>	
Voluntariado de padres	0,444
Voluntariado de hermanos	0,782
<b>INFLUENCIA DE OTROS FACTORES PARA LA ELECCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	
Influencia de otros factores	3,958**
<b>SUPERVISIÓN</b>	
Si la actividad es supervisada	0,782
<b>FORMACIÓN</b>	
Si reciben formación	8,536**
<b>PERMANENCIA</b>	
A los seis meses	2,102*
A los doce meses	2,800**

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% ( $-1,96 < Z < 1,96$ ).

\*\* Significativo a un nivel de confianza del 99% ( $-2,58 < Z < 2,58$ ).

Con relación a las experiencias como voluntario en otras organizaciones se identifican los siguientes resultados:

- Se aprecia una mayor proporción de voluntarios ecologistas que de socioasistenciales que colaboren paralelamente en otras organizaciones como voluntarios ( $Z=2,536$ ).
- Una proporción significativamente mayor de voluntarios ecologistas alegan haber abandonado organizaciones de voluntariado con las que han colaborado en el pasado porque la *"organización ha desaparecido"* ( $Z=2,035$ ), y una proporción significativamente mayor de voluntarios socioasistenciales alegan como principal motivo del abandono el *"cambio de residencia o la lejanía del local donde desarrollan su actividad"* ( $Z=3,083$ ). Al mismo tiempo, una proporción significativamente superior de voluntarios ecologistas continúan en el presente con sus actividades voluntarias iniciadas en el pasado en otras organizaciones ( $Z=2,523$ ).
- Como cabría esperar, los mismos intereses que han llevado a los voluntarios a cursar determinados estudios y a desempeñar determinadas ocupaciones profesionales, son también los que les han llevado a colaborar con determinados tipos de organizaciones realizando unas determinadas actividades. La coherencia entre los estudios, las ocupaciones y las organizaciones con las que se ha colaborado es evidente a través de los siguientes resultados:



- Los voluntarios socioasistenciales en mayor proporción han colaborado en el pasado con organizaciones con objetivos de tipo asistencial en comparación con los voluntarios ecologistas ( $Z=9,397$ ); de la misma forma, una significativa mayor proporción de voluntarios ecologistas han colaborado en el pasado en organizaciones cuyos objetivos se referían a la defensa medioambiental en comparación con los voluntarios no ecologistas ( $Z=9,484$ ). El mismo patrón de diferencias se encuentra con relación a la participación paralela como voluntario en otras organizaciones (objetivos de tipo asistencial:  $Z=5,714$ ; objetivos para la defensa medioambiental:  $Z=6,071$ ).
- Una proporción significativamente mayor de voluntarios ecologistas que declaran ser estudiantes desarrollan estudios relacionados con el área del medioambiente en comparación con los voluntarios no ecologistas ( $Z=4,850$ ); de la misma forma, una proporción significativamente superior de voluntarios socioasistenciales desarrollan estudios relacionados con el área social o de la salud ( $Z=4,869$ ). También una significativa mayor proporción de voluntarios no ecologistas realiza estudios relacionados con otras áreas diferentes a las dos enunciadas anteriormente ( $Z=2,419$ ).
- Con relación a la ocupación profesional, una proporción mayor de voluntarios ecologistas desarrollan ocupaciones relacionadas con el medioambiente en comparación con los socioasistenciales ( $Z=2,358$ ), y al mismo tiempo, una mayor proporción de voluntarios ecologistas desarrollan su ocupación en áreas no relacionadas ni con el medioambiente ni con el área sociosanitaria ( $Z=2,454$ ).
- Tras fundir las variables de tipo de estudios y tipo de ocupación profesional en una sola, se comprueba que una proporción significativamente superior de voluntarios ecologistas desarrollan su ocupación o estudios en áreas relacionadas con el medioambiente ( $Z=4,586$ ).
- Finalmente, una proporción significativamente superior de voluntarios ecologistas en organizaciones con las que habían colaborado en el pasado desarrollaban también actividades de campo dirigidas a la protección del medio ambiente ( $Z=6,175$ ). Por otro lado,

los voluntarios socioasistenciales han desarrollado en una proporción significativamente superior actividades de tipo asistencial o formativo en organizaciones con las que han colaborado en el pasado ( $Z=4,736$ ). El mismo patrón de diferencias puede encontrarse con relación a las actividades que desarrollan en organizaciones con las que colaboran paralelamente (actividades de campo dirigidas a la protección del medio ambiente:  $Z=4,065$ ; actividades de tipo asistencial o formativo:  $Z=3,871$ ).

Respecto a la posible incidencia de otros factores en la decisión de ser voluntario en una organización concreta, una proporción significativamente superior de voluntarios socioasistenciales confesaron que la elección de su colaboración voluntaria en alguna medida se había visto afectada por la cercanía de la organización o por el número de horas que era requerido como mínimo para colaborar ( $Z=3,958$ ).

En cuanto a los incentivos que reciben o les gustaría recibir por parte de la organización, los resultados se describen seguidamente:

- Una mayor proporción de voluntarios ecologistas afirmaron haber recibido en algún momento como incentivos *cartas de agradecimiento* ( $Z=2,183$ ), *certificados de valoración por su colaboración* ( $Z=2,766$ ), *periódicos especiales para voluntarios* ( $Z=4,450$ ), la posibilidad de *participar en publicaciones internas* ( $Z=5,545$ ), y la *aparición de su nombre en publicaciones internas o externas* ( $Z=5,577$ ). Únicamente se encontró una proporción superior de voluntarios socioasistenciales que afirmó haber recibido *fiestas especiales* ( $Z=2,424$ ).
- Respecto a otros incentivos que reciben y que no eran recogidos inicialmente en el cuestionario, los voluntarios socioasistenciales afirmaron en mayor proporción tener la posibilidad de *participar en otras actividades de la organización* ( $Z=2,181$ ) y recibir una *valoración personal y agradecimiento por parte de la organización* ( $Z=2,785$ ). Por otro lado, los voluntarios ecologistas declararon en mayor proporción recibir *descuentos en materiales y servicios de la organización* ( $Z=3,076$ ) y *dietas, transporte, etc.* ( $Z=2,692$ ).

- Con relación a otros incentivos que les gustaría recibir, los voluntarios ecologistas afirman en una proporción significativamente superior que desean recibir más *información, formación y retroalimentación* ( $Z=2,772$ ) y *material para desarrollar la actividad, subvenciones, dietas, etc.* ( $Z=5,346$ ). Por otro lado, los voluntarios socioasistenciales en una significativa mayor proporción prefieren no pronunciarse a este respecto ( $Z=2,416$ ) y al mismo tiempo, también una significativa mayor proporción afirma no desear recibir ningún incentivo ( $Z=2,194$ )<sup>6</sup>.

En cuanto a los servicios recibidos por parte de la organización, los voluntarios socioasistenciales afirman en mayor proporción recibir formación ( $Z=8,536$ ). Por último, tras realizar el primer seguimiento a los seis meses ( $Z=2,102$ ) y el segundo seguimiento a los doce meses ( $Z=2,800$ ), se comprueba en ambos casos que los voluntarios ecologistas continúan en una significativa mayor proporción que los socioasistenciales.

Resumiendo, de forma general se puede afirmar que los voluntarios socioasistenciales y ecologistas parecen poseer importantes diferencias en muchas de las variables objeto de estudio, lo que parece justificar llevar a cabo los siguientes análisis de forma independiente para cada tipo de voluntariado.

## **8.2. Contraste de los modelos explicativos de la permanencia.**

Tal y como se introdujo anteriormente, en esta parte de los resultados se va a contrastar la generalización de los modelos de Omoto y Snyder (1995) y de Vecina (2001) a las muestras estudiadas en la presente investigación, utilizando para ello modelos de ecuaciones estructurales, que constituyen una de las herramientas más potentes para el estudio de las relaciones causales (Batista y Coenders, 2000).

En el caso de que estos modelos no obtengan confirmación empírica, se utilizarán estos mismos análisis para contrastar la validez de un modelo alternativo que sea aplicable a los dos tipos de voluntarios, y de forma exploratoria para construir

---

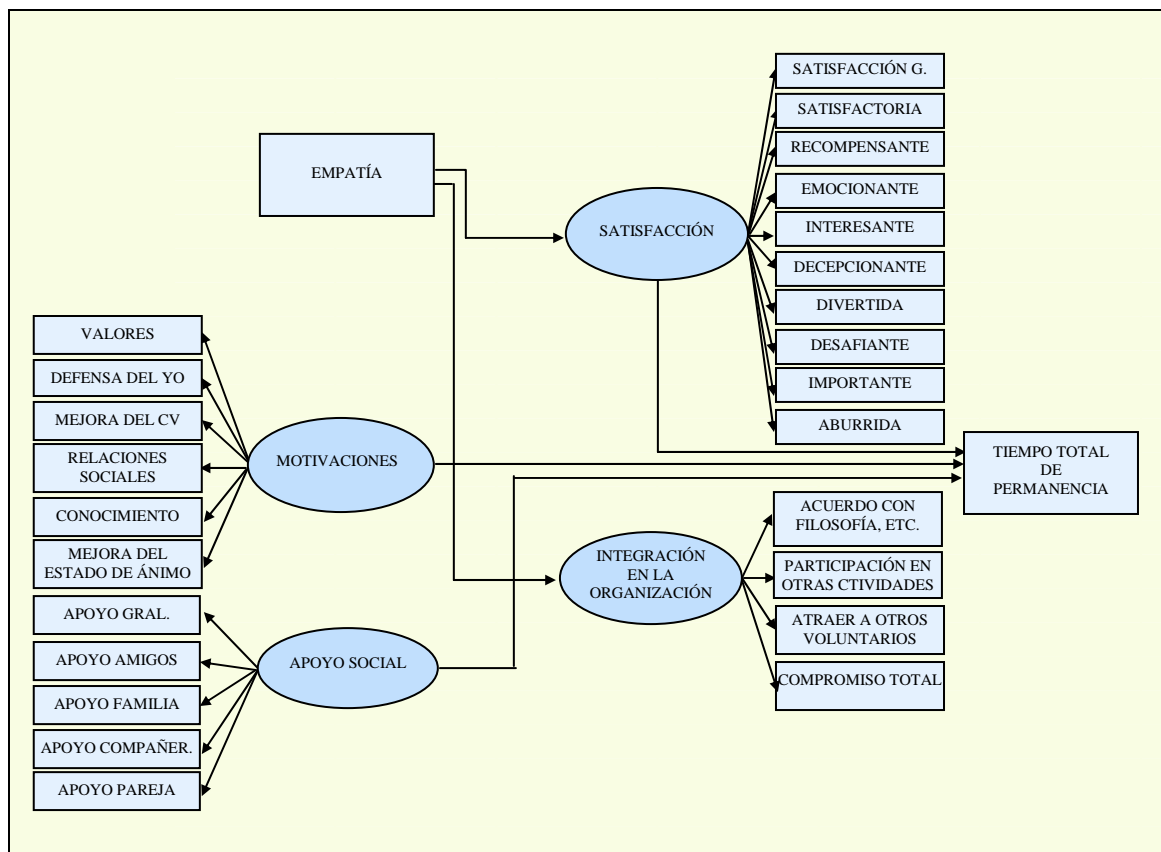
<sup>6</sup> Algunas de las respuestas dadas como incentivos y recogidas en las preguntas abiertas, a pesar de no ser consideradas como propiamente incentivos son incluidas en los análisis.

un modelo específico para cada tipo que sea capaz de recoger la peculiaridad propia de cada uno partiendo del modelo básico compartido propuesto inicialmente.

### 8.2.1. El modelo del proceso del voluntariado de Omoto y Snyder (1995).

En la FIGURA 6 se recogen de forma gráfica las relaciones entre variables que van a ser contrastadas.

FIGURA 6. Relaciones estudiadas entre variables del modelo de Omoto y Snyder (1995).



Las relaciones encontradas por Omoto y Snyder (1995) que van a ser contrastadas aplicando modelos de ecuaciones estructurales son las siguientes:

- Relación causal significativa, directa y positiva entre las motivaciones iniciales para ser voluntario y el tiempo total de permanencia de los voluntarios en las organizaciones.
- Relación causal significativa, directa y positiva entre la satisfacción derivada de la actividad y el tiempo total de permanencia.
- Relación causal significativa, directa y negativa entre el apoyo social que los voluntarios reciben de su entorno y el tiempo total de permanencia.
- Relación causal significativa, indirecta y positiva entre la empatía de los voluntarios y el tiempo total de permanencia a través de la satisfacción con las actividades realizadas.
- Relación significativa, directa y positiva entre la empatía y la integración de los voluntarios en la organización.

La TABLA 81 muestra de forma comparativa los índices de ajuste del modelo obtenidos en el estudio original de Omoto y Snyder (1995), los obtenidos en la validación empírica con voluntarios españoles llevada a cabo por Vecina (2001) y los obtenidos por tipo de actividad en el presente estudio.

TABLA 81. Índices de ajuste del modelo de Omoto y Snyder (1995).

ESTUDIOS	$\chi^2$	Df	p	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	IFI	$\chi^2/df$
<b>Omoto y Snyder (1995)</b>	147,010	96	0,001	0,860	-----	-----	-----	-----	1,53
<b>Vecina (2001)</b>	819,670	77	0,001	0,540	0,254	0,374	0,900	0,908	10,645
<b>Socioasistenciales</b>	712,131	321	0,000	0,734	0,090	0,687	0,496	0,641	2,218
<b>Ecologistas</b>	736,130	321	0,000	0,719	0,096	0,669	0,474	0,615	2,293

El ratio de verosimilitud del estadístico  $\chi^2$  tiene un valor de 712,131 con la muestra de voluntarios socioasistenciales y un valor de 736,130 con la muestra de voluntarios ecologistas, con unos niveles de significación estadística de 0,000 para ambos casos. Estos niveles de significación estadística no superan el 0,05, lo que hace pensar que las diferencias entre las matrices efectivas y previstas son significativas, y por tanto, el ajuste del modelo es inaceptable. Debido a que este índice de ajuste

puede estar muy influido por el tamaño de las muestras estudiadas, se describen a continuación otra serie de medidas de ajuste adicionales:

- El índice de bondad del ajuste (GFI) tiene unos valores de 0,734 y 0,719 para voluntarios socioasistenciales y ecologistas, respectivamente. Dichos valores no se consideran próximos a 1, que es el valor del ajuste perfecto.
- El error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) tiene unos valores de 0,090 y 0,096 para voluntarios socioasistenciales y ecologistas, respectivamente, que se encuentran fuera del rango de valores que se consideran aceptables (de 0,05 a 0,08).
- El índice ajustado de bondad del ajuste (AGFI) presenta unos valores de 0,687 y de 0,669, que en cualquier caso no llegan al nivel aceptable o recomendado (0,90).
- El índice de ajuste normal (NFI) muestra valores de 0,496 y 0,474, que no se aproximan a los valores de 0,90 o superiores, que se consideran aceptables.
- El índice de ajuste incremental (IFI) presenta valores que no están próximos a la unidad, por lo que no se consideran aceptables.
- Chi-cuadrado normada ( $\chi^2/Df$ ) tiene unos valores de 2,218 y de 2,293, que se encuentran fuera del intervalo de 1 a 2, donde se comprende a los valores que se consideran aceptables (Hair, et al. 1999).

Como puede comprobarse en la TABLA 81 ya en el estudio original de Omoto y Snyder (1995) no se obtienen índices que indiquen un excelente ajuste del modelo. En el estudio de Vecina (2001) el ajuste del modelo de Omoto y Snyder empeora considerablemente, y en la presente investigación para cada tipo de actividad no se obtienen tampoco resultados favorables para el modelo una vez revisadas las medidas de ajuste absoluto ( $\chi^2$ , GFI, RMSEA), de ajuste incremental (AGFI, NFI, IFI) y de parsimonia ( $\chi^2/Df$ ). Esta carencia de ajuste a los datos empíricos procedentes de voluntarios españoles llevaría a rechazar el Modelo del Proceso Voluntario.

A pesar de que el ajuste global del modelo no es confirmado, se va a revisar brevemente el ajuste del modelo estructural. En las TABLAS 82 y 83 se encuentran recogidos de forma comparativa para cada tipo de actividad los pesos de regresión y los coeficientes de determinación, respectivamente.

TABLA 82. Pesos de regresión para cada tipo de actividad con el modelo de Omoto y Snyder (1995).

RELACIONES	SOCIOASISTENCIALES			ECOLOGISTAS		
	Estimación	S.E.	C.R. (t)	Estimación	S.E.	C.R. (t)
Satisfacción-Empatía	0,003	0,003	0,932	0,013	0,003	3,797*
Integración-Empatía	0,007	0,004	1,952	0,009	0,004	2,324*
Defensa del yo-Motivación	1	-----	-----	1	----	-----
Valores-Motivación	0,499	0,079	6,286*	0,351	0,080	4,372*
Mejora c.v.-Motivación	0,337	0,148	2,271*	0,825	0,170	4,849*
RR. Sociales-Motivación	0,791	0,126	6,287*	0,945	0,155	6,086*
Conocimiento-Motivación	0,504	0,094	5,341*	0,945	0,125	7,555*
Mejora ánimo-Motivación	1,347	0,149	9,027*	1,327	0,166	8,009*
Apoyo amigos-Apoyo social	1,403	0,360	3,899*	1,155	0,257	4,495*
Apoyo familiar-Apoyo social	1,464	0,375	3,900*	1,472	0,324	4,542*
Apoyo compañ.-Apoyo social	1,279	0,427	2,993*	0,991	0,277	3,582*
Apoyo pareja-Apoyo social	-0,352	0,513	-0,686	0,484	0,373	1,296
Apoyo general-Apoyo social	1	-----	-----	1	-----	-----
Compromiso t.-Integración	7,830	1,823	4,295*	7,836	1,488	5,266*
Acuerdo-Integración	1,685	0,380	4,437*	0,973	0,282	3,446*
Otras activid.-Integración	0,726	0,199	3,640*	0,822	0,160	5,136*
Atraer volunt.-Integración	1	-----	-----	1	-----	-----
Satisfacción gral-Satisfacción	0,581	0,117	4,985*	0,744	0,172	4,316*
Satisfactoria-Satisfacción	0,698	0,112	6,249*	0,741	0,159	4,672*
Recompensante-Satisfacción	1	-----	-----	1	----	-----
Emocionante-Satisfacción	1,101	0,203	5,432*	1,196	0,251	4,760*
Interesante-Satisfacción	0,933	0,144	6,482*	0,798	0,161	4,963*
Decepcionante-Satisfacción	-0,516	0,134	-3,860*	-0,318	0,155	-2,057*
Divertida-Satisfacción	0,771	0,205	3,753*	1,025	0,214	4,790*
Desafiante-Satisfacción	0,666	0,215	3,096*	1,025	0,259	3,957*
Importante-Satisfacción	0,972	0,159	6,104*	0,750	0,174	4,301*
Aburrida-Satisfacción	-0,800	0,138	-5,805*	-0,677	0,172	-3,945*
Tiempo total-Motivación	0,076	0,548	0,140	1,204	1,467	0,821
Tiempo total-Satisfacción	7,960	3,667	2,171*	-16,935	9,787	-1,730
Tiempo total-Apoyo social	-9,672	5,505	-1,757	16,697	9,163	1,822

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% (-1,96 < t < 1,96).

Con relación a los resultados recogidos en la TABLA 82, se comprueba que las relaciones hipotetizadas en el modelo entre la empatía y la satisfacción, y la empatía y la integración organizacional sólo son significativas en el caso de los voluntarios ecologistas. Ninguna de las restantes relaciones hipotetizadas es significativa para los voluntarios ecologistas, y únicamente la relación directa entre el tiempo total de permanencia y la satisfacción es significativa para los voluntarios socioasistenciales.

TABLA 83. Coeficientes de determinación para cada tipo de actividad con el modelo de Omoto y Snyder (1995).

VARIABLES	SOCIOASISTENCIALES	ECOLOGISTAS
<b>EMPATÍA</b>	-----	-----
<b>MOTIVACIÓN</b>	-----	-----
Autodefensa del yo	0,515	0,451
Valores	0,284	0,170
Mejora del currículo	0,037	0,212
Relaciones sociales	0,284	0,348
Conocimiento	0,205	0,584
Mejora del estado de ánimo	0,905	0,731
<b>APOYO SOCIAL</b>	-----	-----
Apoyo de amigos	0,390	0,385
Apoyo de la familia	0,358	0,500
Apoyo de compañeros	0,129	0,179
Apoyo de la pareja	0,005	0,018
Apoyo general	0,271	0,306
<b>INTEGRACIÓN</b>	0,037	0,056
Compromiso total	0,711	0,584
Acuerdo	0,333	0,132
Atraer a otros voluntarios	0,219	0,392
Participar en otras actividades	0,169	0,370
<b>SATISFACCIÓN</b>	0,007	0,174
Satisfacción general	0,253	0,258
Experiencia satisfactoria	0,481	0,335
Experiencia aburrida	0,384	0,197
Experiencia importante	0,446	0,255
Experiencia desafiante	0,083	0,199
Experiencia divertida	0,128	0,367
Experiencia decepcionante	0,136	0,041
Experiencia interesante	0,544	0,421
Experiencia emocionante	0,318	0,359
Experiencia recompensante	0,335	0,255
<b>TIEMPO TOTAL</b>	0,073	0,068

En el estudio original los porcentajes de varianza explicada para la satisfacción (18%), la integración en la organización (15%) y el tiempo total de permanencia (26%) son relativamente bajos, pero tras revisar la TABLA 83 se comprueba que los porcentajes de varianza explicados en la presente investigación por tipo de actividad son aún más bajos.



Esta falta de apoyo al modelo de Omoto y Snyder puede estar justificada en cierta medida por una serie de diferencias en la metodología utilizada para recoger los datos y en la especificación de las variables observadas del modelo, así como por diferencias culturales, lo que impide desecharlo definitivamente. Estas diferencias se describen a continuación:

- Las características de las muestras de cada uno de los estudios son muy diferentes: los datos proceden en la presente investigación no sólo de los voluntarios de una organización sino de 29 organizaciones diferentes, y además, las características de estos voluntarios, con relación a las actividades que desarrollan, difieren en gran medida de los voluntarios evaluados en el estudio original.
- Algunas de las variables observadas incluidas por Omoto y Snyder para la determinación de los constructos latentes en el estudio original no han podido incluirse en la presente investigación, bien porque ha sido imposible encontrar medidas similares a las descritas en su estudio (algunas medidas que ayudaban a evaluar la disposición a la ayuda) o bien porque al utilizar algunas de esas medidas se obtenían estimaciones no admisibles que invalidaban los análisis de datos realizados. Las variables observadas que han tenido que ser modificadas por este último motivo son las que permiten determinar los constructos de integración en la organización y apoyo social.
- No se han incluido en el estudio del modelo las correlaciones entre los constructos descritas en la investigación original, debido a que algunas de las mismas no se mostraban significativas en dicho estudio y a que se consideró que las relaciones primordiales en el modelo eran las causales.
- Las motivaciones de los voluntarios no han sido evaluadas utilizando el mismo instrumento que originariamente emplearon los autores: el VFI ha sustituido al "Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el campo del SIDA". Esto ha dado lugar a que se utilicen un mayor número de variables observadas para describir el constructo latente de motivación.
- En el presente estudio el procedimiento para recoger los datos ha sido ligeramente distinto, como aparece recogido en el apartado de metodología, y el periodo de seguimiento ha sido menor, de dos años y medio del estudio original se ha pasado a un año en la presente investigación.

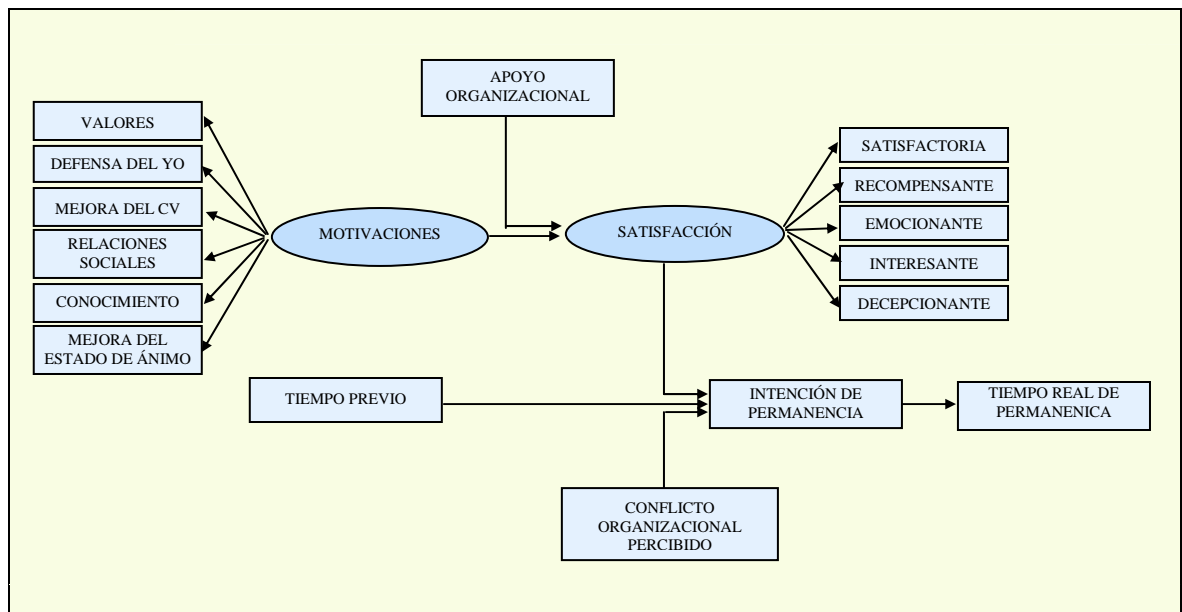
- Finalmente, no deben menospreciarse las diferencias culturales existentes entre los participantes de ambos estudios. La muestra utilizada por Omoto y Snyder (1995) procede de EE.UU. y las de la presente investigación proceden de España, que es un país no anglosajón.

Resumiendo, podría afirmarse que aunque no se puede desechar de forma categórica el Modelo del Proceso Voluntario de Omoto y Snyder (1995) por las cuestiones que se han descrito anteriormente, tampoco se puede apoyar su confirmación empírica. Los índices de ajuste, la varianza explicada del tiempo total de permanencia y la falta de significación de la mayoría de las relaciones hipotizadas por el modelo tanto para los voluntarios ecologistas como socioasistenciales cuestiona la validez del mismo.

### 8.2.2. El modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado de Vecina (2001).

En la FIGURA 7 se recogen de forma gráfica las relaciones entre variables que van a ser contrastadas.

FIGURA 7. Relaciones estudiadas entre variables del modelo de Vecina (2001).



Las relaciones encontradas por Vecina (2001) que van a ser contrastadas aplicando modelos de ecuaciones estructurales son las siguientes:

- Relación causal significativa, directa y positiva entre la intención de permanecer como voluntario durante el siguiente año y el tiempo real de permanencia durante los doce meses de seguimiento.
- Relación causal significativa, indirecta y negativa entre conflicto organizacional y tiempo real de permanencia a través de la intención de permanencia.
- Relación causal significativa, indirecta y positiva entre la satisfacción con la actividad y el tiempo real de permanencia a través de la intención de permanencia percibida.
- Relación causal significativa, indirecta y positiva entre el tiempo previo de permanencia y el tiempo real de permanencia a través de la intención de permanencia.
- Relación significativa, indirecta y positiva entre las motivaciones y la intención de permanencia a través de la satisfacción con las actividades realizadas.
- Relación significativa, indirecta y positiva entre el apoyo proporcionado por la organización y el tiempo real de permanencia a través de la satisfacción con las actividades realizadas.

La TABLA 84 muestra de forma comparativa los índices de ajuste del modelo obtenidos en el estudio original de Vecina (2001) y los obtenidos por tipo de actividad en la presente investigación.

TABLA 84. Índices de ajuste del modelo de Vecina (2001).

ESTUDIOS	$\chi^2$	Df	p	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	IFI	$\chi^2/df$
<b>Vecina (2001)</b>	119,321	73	0,000	0,980	0,065	0,967	0,997	0,998	1,634
<b>Socioasistenciales</b>	283,100	103	0,000	0,810	0,108	0,749	0,605	0,707	2,748
<b>Ecologistas</b>	249,992	103	0,000	0,809	0,101	0,748	0,594	0,713	2,427

Los índices recogidos en la TABLA 84 se comentan a continuación:

- El ratio de verosimilitud del estadístico  $\chi^2$  tiene un valor de 283,100 con la muestra de voluntarios socioasistenciales y un valor de 249,992 con la muestra de voluntarios ecologistas, con unos niveles de significación estadística de 0,000 para ambos casos. Estos niveles de significación estadística no superan el nivel mínimo de 0,05, por lo que se considera que el ajuste del modelo es inaceptable.
- GFI tiene unos valores de 0,810 y 0,809 para voluntarios socioasistenciales y ecologistas, respectivamente, que no están próximos a la unidad.
- Los valores de RMSEA (0,108 y 0,101) se encuentran fuera del rango de valores aceptables.
- AGFI presenta unos valores de 0,749 y de 0,748, que en cualquier caso no llegan al nivel mínimo aceptable de 0,90.
- NFI muestra valores de 0,605 y 0,594 que son relativamente bajos para considerarlos aceptables.
- IFI presenta valores (0,707 y 0,713) que no se aproximan a 1.
- Finalmente, los valores de chi-cuadrado normada (2,748 y 2,427) exceden del límite superior de 2 recomendable.

En resumen, aunque los datos parecen ajustarse mejor al modelo de Vecina (2001) que al de Omoto y Snyder (1995), los índices de ajuste en general no son tan buenos como los encontrados en el estudio original ni llegan a considerarse aceptables, por lo que no puede afirmarse que el Modelo Psicosocial Explicativo de la Permanencia de los Voluntarios sea aceptable con los voluntarios estudiados en la presente investigación.

A pesar de no encontrar una confirmación del ajuste conjunto del modelo se estudia a continuación el ajuste estructural del mismo. En las TABLAS 85 y 86 se encuentran recogidos de forma comparativa para cada tipo de actividad los pesos de regresión y los coeficientes de determinación, respectivamente.

TABLA 85. Pesos de regresión para cada tipo de actividad con el modelo de Vecina (2001).

RELACIONES	SOCIOASISTENCIALES			ECOLOGISTAS		
	Estimación	S.E.	C.R. (t)	Estimación	S.E.	C.R. (t)
Defensa del yo-Motivación	1	-----	-----	1	-----	-----
Valores-Motivación	0,503	0,079	6,355*	0,361	0,081	4,478*
Mejora del c.v.-Motivación	0,336	0,148	2,271*	0,833	0,171	4,876*
RR. Sociales-Motivación	0,792	0,125	6,318*	0,939	0,156	6,023*
Conocimiento-Motivación	0,507	0,094	5,392*	0,961	0,126	7,613*
Mejora ánimo-Motivación	1,317	0,143	9,190*	1,318	0,165	7,997*
Satisfactoria-Satisfacción	1	-----	-----	1	-----	-----
Recompensante-Satisfacción	1,468	0,211	6,956*	1,385	0,342	4,046*
Emocionante-Satisfacción	1,168	0,229	5,093*	1,568	0,361	4,343*
Interesante-Satisfacción	0,975	0,151	6,448*	1,176	0,250	4,702*
Decepcionante-Satisfacción	-0,667	0,164	-4,077*	-0,071	0,227	-1,193
Satisfacción-Apoyo ONG	0,171	0,050	3,387*	0,056	0,038	1,496
Satisfacción-Motivación	0,034	0,012	2,817*	0,050	0,015	3,398*
Intención de continuar-Tiempo previo	0,005	0,003	1,519	0,003	0,001	2,562*
Intención de continuar-Satisfacción	0,645	0,191	3,368*	0,826	0,265	3,118*
Intención de continuar-Conflicto organizacional	-0,071	0,067	-1,070	-0,100	0,060	-1,677
Tiempo real-Intención de continuar	1,194	0,218	5,473*	0,784	0,206	3,810*

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% ( $-1,96 < t < 1,96$ ).

Con relación a los resultados recogidos en la TABLA 85 se comprueba que muchas de las relaciones hipotetizadas son significativas aunque con diferencias en función del tipo de actividad:

- La relación causal directa y positiva hipotetizada entre la intención de continuar como voluntario durante el siguiente año y el tiempo real de permanencia durante los doce meses de seguimiento es significativa tanto con los voluntarios socioasistenciales como con los ecologistas.
- La relación causal indirecta y negativa entre conflicto organizacional y tiempo real de permanencia a través de la intención de continuar no se comprueba, ya que la relación existente entre conflicto organizacional e intención de continuar no es significativa en ningún caso.
- La relación causal indirecta y positiva entre la satisfacción con la actividad y el tiempo real de permanencia a través de la intención de continuar se confirma, ya que tanto con voluntarios socioasistenciales como con

voluntarios ecologistas la relación entre satisfacción e intención de continuar es significativa.

- La relación causal indirecta y positiva entre el tiempo previo de permanencia y el tiempo real de permanencia a través de la intención de continuar únicamente se confirma en el caso de los voluntarios ecologistas, ya que en este caso la relación entre el tiempo previo y la intención de continuar es significativa.
- La relación indirecta y positiva entre las motivaciones y la intención de permanencia a través de la satisfacción con las actividades realizadas se confirma en los dos casos, ya que las relaciones existentes entre satisfacción y motivación son significativas tanto para los voluntarios socioasistenciales como para los ecologistas.
- La relación indirecta y positiva entre el apoyo proporcionado por la organización y el tiempo real de permanencia a través de la satisfacción con las actividades realizadas sólo se confirma con los voluntarios socioasistenciales, únicamente con estos voluntarios se encuentra una relación significativa entre la satisfacción y el apoyo proporcionado por la ONG.

TABLA 86. Coeficientes de determinación para cada tipo de actividad con el modelo Vecina (2001).

<b>VARIABLES</b>	<b>SOCIOASISTENCIALES</b>	<b>ECOLOGISTAS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	-----	-----
<b>Mejora del estado de ánimo</b>	0,880	0,717
<b>Conocimiento</b>	0,212	0,599
<b>Relaciones sociales</b>	0,290	0,341
<b>Mejora del currículum</b>	0,038	0,214
<b>Valores</b>	0,293	0,179
<b>Defensa del yo</b>	0,524	0,448
<b>SATISFACCIÓN</b>	0,161	0,216
<b>Experiencia decepcionante</b>	0,142	0,015
<b>Experiencia interesante</b>	0,373	0,460
<b>Experiencia emocionante</b>	0,224	0,310
<b>Experiencia recompensante</b>	0,454	0,245
<b>Experiencia satisfactoria</b>	0,624	0,307
<b>INTENCIÓN DE CONTINUAR</b>	0,115	0,172
<b>TIEMPO REAL</b>	0,166	0,095

Tras revisar la TABLA 86 se comprueba que las relaciones propuestas no permiten explicar al menos el mismo porcentaje de varianza conseguido en la investigación original. Vecina (2001) conseguía explicar el 36,3% de la satisfacción, el 37% de la intención de continuar y el 63,1% del tiempo real de permanencia; pero en la presente investigación los porcentajes descienden, aunque con variaciones en función de los voluntarios estudiados.

Al igual que ocurrió con el caso de la validación del modelo de Omoto y Snyder (1995), la falta de apoyo al modelo de Vecina (2001) puede estar justificada en cierta medida por una serie de diferencias tanto en la metodología utilizada para recoger los datos como en la especificación de las variables observadas del modelo, lo que nuevamente impide rechazarlo definitivamente. Estas diferencias se concretan a continuación:

- Las características de las muestras de cada uno de los estudios son muy diferentes: el estudio de Vecina (2001) contaba con una gran proporción de voluntarios que realizaban tareas asistenciales que exigían una elevada demanda emocional a diferencia de los voluntarios que en la presente investigación desarrollaban actividades socioasistenciales. Además, en la presente investigación se incluyó a voluntarios que realizaban actividades de campo ecologistas, cuyas características difieren en gran medida de las socioasistenciales.
- En el estudio original se identificaba un constructo latente denominado conflicto organizacional que estaba determinado por dos variables observadas (conflictividad percibida y grado en que les afecta dicha conflictividad), en la presente investigación ha sido imposible replicar esta medida debido a que se obtenían estimaciones no admisibles de los datos que invalidaba a los análisis. Por este motivo, se decidió incluir únicamente la variable observada de conflictividad percibida.
- Las relaciones hipotetizadas inicialmente en el estudio original de Vecina (2001) que no obtuvieron confirmación empírica no han sido incluidas en la presente investigación.
- Para evaluar las motivaciones no se ha utilizado el mismo instrumento empleado por Vecina (2001): el VFI ha sustituido al "Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el campo del SIDA", lo que ha dado lugar a

un mayor número de variables observadas para la descripción del constructo latente de motivación.

- En el presente estudio el procedimiento para recoger los datos ha sido ligeramente distinto, como aparece recogido en el apartado de metodología. Vecina (2001) intentó recoger previamente las medidas antecedentes a las de proceso.

Resumiendo, de nuevo las diferencias que se acaban de describir impiden desechar el modelo, a pesar de su falta de ajuste a los datos empíricos. Esta falta de ajuste junto con los reducidos porcentajes de varianza que consigue explicar, tanto de la intención de continuar como del tiempo real de permanencia, llevan a cuestionar su validez, aunque la mayoría de las relaciones hipotetizadas por este modelo obtienen confirmación.

A pesar de ello, en comparación con el modelo de Omoto y Snyder (1995), el modelo de Vecina (2001) obtiene mejores medidas de ajuste y consigue explicar mayores porcentajes de varianza tanto para los voluntarios socioasistenciales como para los voluntarios ecologistas.

### ***8.2.3. Propuesta de modelo teórico explicativo alternativo<sup>7</sup>.***

Dado que ninguno de los dos modelos anteriores se ha ajustado adecuadamente a los datos empíricos, se propone uno alternativo que sea capaz de explicar la permanencia de los voluntarios.

La primera parte de este trabajo de investigación ha estado encaminada a poner de manifiesto la presencia de importantes diferencias entre los voluntarios en función de las actividades que realizan. En este punto del estudio la existencia de

---

<sup>7</sup> El método de estimación que finalmente se ha utilizado en los análisis que a continuación se presentarán ha sido el de máxima verosimilitud, aunque también se han llevado a cabo las estimaciones con el método asintóticamente libre de distribución y con el método de mínimos cuadrados generalizados obteniendo resultados muy similares tanto en el ajuste global del modelo como en el ajuste estructural y de medida del mismo. La utilización de estos métodos alternativos para contrastar los análisis se ha debido a la sensibilidad del método de máxima verosimilitud a la falta de normalidad y a que algunas de las variables estudiadas no se podían considerar normales, pero finalmente se ha decidido incluir los resultados obtenidos con dicho método por las limitaciones que también tienen los otros métodos alternativos y por la coincidencia en los resultados hallados.



estas divergencias lleva a hipotetizar que quizás no sean las mismas variables psicológicas y psicosociales o la relación entre las mismas lo que permita explicar la permanencia de diferentes tipos de voluntarios.

Aunque sean distintas las variables implicadas en la explicación de la permanencia, en este trabajo se plantea la hipótesis de que existe un sustrato común de relaciones entre unas variables básicas que permitirá explicar la permanencia de cualquier tipo de voluntario. Esta estructura básica de relaciones constituirá la base que cimiente la permanencia, pero en función del tipo de actividad que realicen los voluntarios o en función de otros factores diferenciadores de los mismos, se añadirán una serie de elementos específicos que permitan configurar las peculiaridades de cada tipo de voluntariado y permitan explicar la permanencia del voluntario, que es en definitiva lo que se pretende.

En función de lo anterior, se propone un modelo básico que luego será complementado para cada tipo de actividad con otra serie de variables que den lugar finalmente a dos modelos distintos.

#### *8.2.3.1. Propuesta del modelo básico.*

Las variables que se proponen como elementos del modelo básico compartido se extraen en su mayor parte de los modelos descritos en la introducción, y su elección se fundamenta tanto en la bibliografía revisada como en una serie de análisis de regresión múltiple llevados a cabo con los datos. Para un análisis más exhaustivo de los resultados de estos análisis de regresión múltiple revisar el ANEXO III.

Antes de pasar a describir las variables incluidas en el modelo se debe aclarar que el modelo lo que intenta predecir es el tiempo real de permanencia, tal y como lo hizo Vecina (2001), y no el tiempo total, para evitar caer en el error metodológico que supone predecir algo que ya ha ocurrido en el pasado.

Uno de los elementos básicos del modelo propuesto es la intención de continuar o permanecer, que como se recordará fue utilizado en el modelo de Vecina (2001). En la validación de dicho modelo en la presente investigación se hallaba una

relación significativa entre la intención de continuar y el tiempo de permanencia real tanto con voluntarios ecologistas como socioasistenciales, probablemente debido a que como afirman las teorías de la Acción Razonada y la Acción Planificada la predicción de una conducta puede estar mediada por la intención de realizar esa conducta, de hecho, muchas investigaciones han demostrado que la intención de realizar un acto es el predictor más directo de la ejecución.

Como se recogía en los epígrafes introductorios de este trabajo, en los últimos años se ha puesto de manifiesto que las actitudes hacia la organización también juegan un importante papel a la hora de explicar la permanencia de los voluntarios en la misma (Dailey, 1986; Gidron, 1985), y en este sentido, se ha identificado que el compromiso organizacional y la satisfacción tienen un rol determinante en su explicación.

El compromiso organizacional ha sido uno de los predictores más importantes no sólo de la permanencia, sino también del absentismo y de la calidad del trabajo realizado por empleados remunerados. Por su parte, la satisfacción ha estado tradicionalmente asociada al compromiso organizacional (Hall y Schneider, 1972; Porter, et al., 1974; Stevens, et al. 1978), y de hecho, la mayoría de los investigadores consideran a la satisfacción como un buen predictor del compromiso organizacional (Bateman y Strasser, 1984; Hall y Schneider, 1972). Dailey (1986) encuentra en voluntarios que la satisfacción laboral era el predictor más importante del compromiso con la organización.

En el modelo de Omoto y Snyder (1995) para predecir el tiempo total de permanencia se incluye la satisfacción con la actividad y la integración en la organización, aunque esta última no mantuviese una relación directa con el tiempo total. En el modelo de identidad de rol de voluntario el compromiso con la organización juega un papel imprescindible en la asimilación del rol de voluntario como parte de la identidad personal; y finalmente, Vecina (2001) en su modelo rescata la importancia de la satisfacción con la actividad para la predicción de la permanencia.

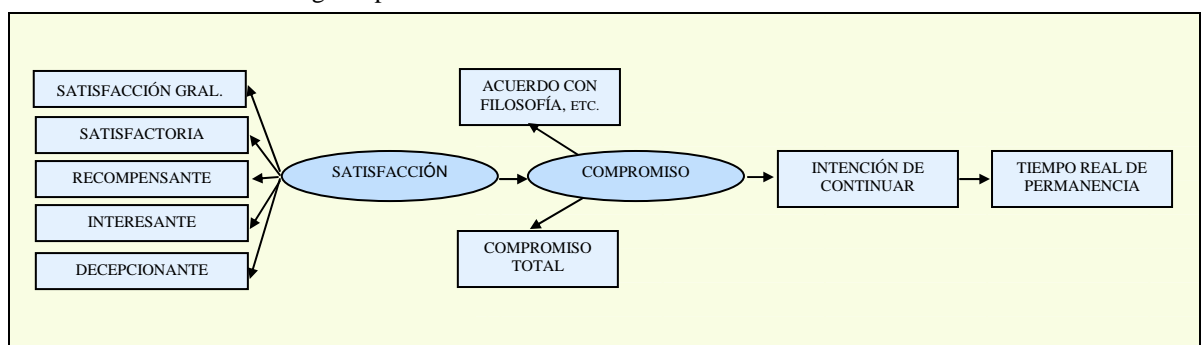
Las relaciones hipotetizadas entre estos constructos han sido orientadas por los aspectos teóricos descritos en la introducción, pero en última instancia se han corroborado por los resultados derivados de una serie de análisis de regresión múltiple, que han tenido sucesivamente como variables a predecir las que se mostraban más eficaces en la predicción, en primer lugar, del tiempo real de permanencia, lo que evidentemente ha contribuido a definir la forma que ha adoptado el modelo.

De esta forma, en función tanto de las consideraciones teóricas y de los resultados de las ecuaciones de regresión, se proponen las siguientes hipótesis para explicar la permanencia de los voluntarios ecologistas y socioasistenciales:

- Existirá una relación indirecta, positiva y significativa entre la satisfacción con la actividad y el tiempo real de permanencia, mediada a través del compromiso con la organización y la intención de continuar.
- Existirá una relación indirecta, positiva y significativa entre el compromiso con la organización y el tiempo real de permanencia, mediada a través de la intención de continuar.
- Existirá una relación directa, positiva y significativa entre la intención de continuar y el tiempo real de permanencia.

En la FIGURA 8 se recogen las relaciones que son hipotetizadas para el modelo básico propuesto.

FIGURA 8. Relaciones recogidas por el modelo básico.



En la TABLA 87 se muestran las medidas de ajuste a los datos de los voluntarios socioasistenciales y a los datos de los voluntarios ecologistas conseguidas por el modelo básico propuesto.

TABLA 87. Índices de ajuste del modelo básico propuesto.

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

A continuación se describen los índices de ajuste obtenidos:

- El ratio de verosimilitud del estadístico  $\chi^2$  tiene un valor de 33,798 con la muestra de voluntarios socioasistenciales y de 35,194 con la muestra de voluntarios ecologistas, con unos niveles de significación estadística de 0,112 y 0,085, respectivamente. Estos niveles de significación estadística superan el mínimo de 0,05, pero en el caso de los voluntarios ecologistas no está por encima de niveles más conservadores de 0,10.
- GFI tiene unos valores de 0,953 y 0,948 para voluntarios socioasistenciales y ecologistas, respectivamente. Dichos valores se consideran próximos a 1.
- RMSEA tiene unos valores de 0,048 y 0,054 para voluntarios socioasistenciales y ecologistas, respectivamente, que se encuentra dentro del rango de valores que se consideran aceptables.
- AGFI presenta unos valores de 0,915 y de 0,907, que superan el nivel mínimo para considerarlos aceptables.
- NFI muestra valores de 0,908 con voluntarios socioasistenciales y 0,863 con voluntarios ecologistas. En el último caso, a pesar de no superar el mínimo aceptable de 0,90, se encuentra próximo a esta medida por lo que se podría aceptar con ciertas precauciones.
- IFI presenta valores que están próximos a la unidad (0,974 y 0,956), por lo que se consideran aceptables.
- Por último, chi-cuadrado normada tiene unos valores de 1,351 y de 1,407, que se encuentran dentro del intervalo de valores aceptables.

En resumen, las medidas de ajuste absoluto, de ajuste incremental y de ajuste de la parsimonia se consideran aceptables tanto para voluntarios socioasistenciales como ecologistas, por lo que no se rechazaría el modelo. Además, el ajuste es sensiblemente mejor para los voluntarios socioasistenciales.

Una vez aceptado el modelo conjunto, se evalúa el ajuste estructural del mismo. En las TABLAS 88 y 89 se encuentran recogidos de forma comparativa para cada tipo de actividad los pesos de regresión y los coeficientes de determinación, respectivamente.

TABLA 88. Pesos de regresión para cada tipo de actividad con el modelo básico propuesto.

RELACIONES	SOCIOASISTENCIALES			ECOLOGISTAS		
	Estimación	S.E. (t)	C.R.	Estimación	S.E.	C.R. (t)
Satisfacción gral-Satisfacción	1	-----	-----	1	----	-----
Satisfactoria-Satisfacción	1,497	0,264	5,676*	0,859	0,125	6,858*
Recompensante-Satisfacción	2,063	0,388	5,317*	0,717	0,172	4,180*
Interesante-Satisfacción	1,192	0,255	4,680*	0,501	0,107	4,677*
Decepcionante-Satisfacción	-1,040	0,260	-4,002*	-0,453	0,135	-3,347*
Compromiso T-Compromiso	3,542	0,511	6,931*	3,942	0,893	4,413*
Acuerdo-Compromiso	1	-----	-----	1	-----	-----
Compromiso-Satisfacción	2,532	0,572	4,424*	1,354	0,290	4,671*
Intención-Compromiso	0,511	0,081	6,339*	0,454	0,109	4,147*
Tiempo real-Intención	1,194	0,213	5,602*	0,784	0,206	3,801*

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% (-1,96 < t > 1,96).

Tras revisar la TABLA 88, se comprueba que todas las relaciones hipotetizadas son significativas tanto para los voluntarios ecologistas como para los voluntarios socioasistenciales.

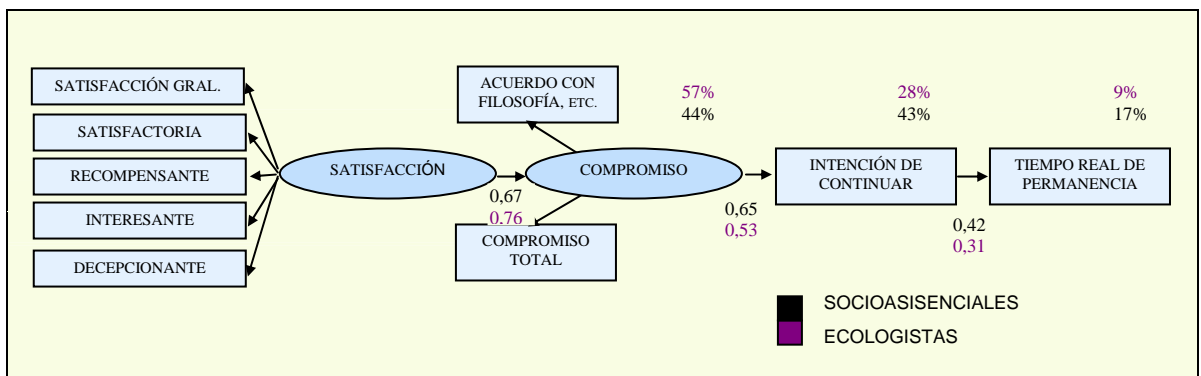
TABLA 89. Coeficientes de determinación para cada tipo de actividad con el modelo básico propuesto.

VARIABLES	SOCIOASISTENCIALES	ECOLOGISTAS
<b>SATISFACCIÓN</b>	-----	-----
<b>Experiencia decepcionante</b>	0,179	0,104
<b>Experiencia interesante</b>	0,289	0,208
<b>Experiencia recompensante</b>	0,467	0,164
<b>Experiencia satisfactoria</b>	0,719	0,565
<b>Satisfacción general</b>	0,244	0,585
<b>COMPROMISO</b>	0,445	0,573
<b>Acuerdo con filosofía, etc.</b>	0,467	0,332
<b>Compromiso total</b>	0,580	0,353
<b>INTENCIÓN DE CONTINUAR</b>	0,426	0,278
<b>TIEMPO REAL</b>	0,173	0,094

Como puede comprobarse en la TABLA 89, los coeficientes de determinación para el tiempo real son relativamente bajos, sobre todo en el caso de los voluntarios ecologistas. Esto indica que existe otra serie de variables, que aunque no han sido incluidas en el modelo, contribuyen de forma sustancial a explicar el tiempo real de permanencia del voluntario en la organización. Estos resultados son coherentes con el planteamiento inicial de construir un modelo básico que opere de la misma forma con cada tipo de voluntario; evidentemente, en función de cada tipo de actividad, serán otra serie de variables las que complementen a este modelo básico y contribuyan a explicar una mayor proporción de la varianza del tiempo real de permanencia.

En la FIGURA 9 se recogen las relaciones propuestas entre variables observadas y latentes, los pesos de regresión estandarizados y los porcentajes de varianza explicada tanto para los voluntarios socioasistenciales como para los voluntarios ecologistas.

FIGURA 9. Pesos de regresión y porcentajes de varianza explicada para el modelo básico propuesto.



En resumen, el modelo parece mostrar un ajuste aceptable tanto a los datos de los voluntarios ecologistas como a los de los voluntarios socioasistenciales, por lo que se ha conseguido crear un modelo que se ajuste a los dos tipos de voluntarios estudiados tal y como se pretendía.

#### *8.2.3.2. Propuesta de los modelos específicos.*

La elección de las variables que completarían el modelo básico para cada tipo de actividad fue orientada fundamentalmente por los resultados derivados de diversos análisis de regresión múltiple que tenían como objetivo encontrar a los mejores predictores de la permanencia, utilizando para ello todo el conjunto de variables de razón y de intervalo descritas en el apartado de metodología.

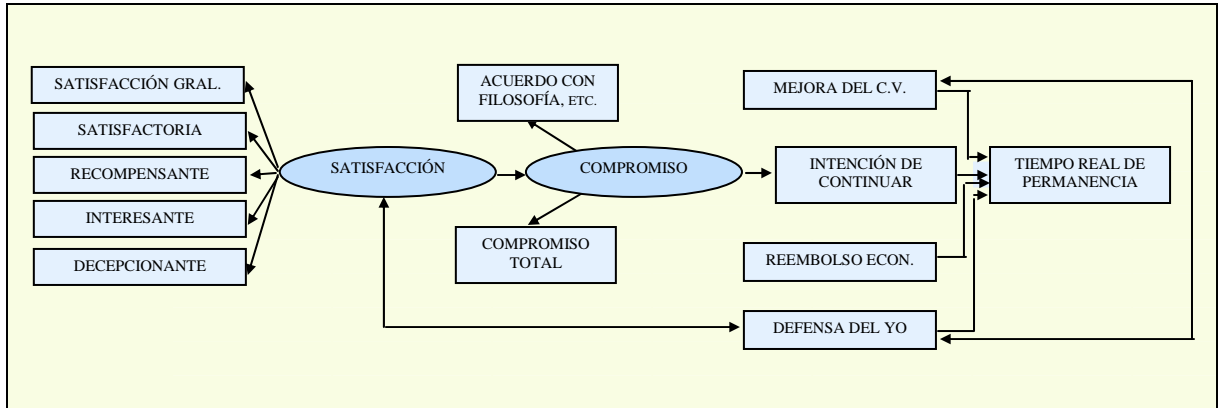
A continuación, se llevó a cabo un exhaustivo estudio de aquellas variables que permitían conseguir un mejor ajuste a los datos y una mayor varianza explicada de la permanencia del voluntario hasta llegar a un modelo específico para cada tipo de actividad.

El procedimiento seguido para identificar a las variables y relaciones complementarias responde fundamentalmente a la falta de conocimiento existente sobre la influencia real de muchas de las variables, sobre todo situacionales, en la explicación de la permanencia de los voluntarios en general, y de los voluntarios ecologistas en particular, y a la falta de confirmación empírica que habían obtenido algunos modelos explicativos precedentes.

### 8.2.3.2.1. Voluntarios socioasistenciales.

En la FIGURA 10 se recogen gráficamente las relaciones propuestas para el modelo específico de voluntarios socioasistenciales.

FIGURA 10. Modelo específico propuesto para voluntarios socioasistenciales.



Las variables y relaciones que se sugiere que pueden completar al modelo básico propuesto previamente son las siguientes:

- La subescala motivacional de mejora del currículum mantiene una relación directa y negativa con el tiempo real de permanencia.
- La subescala motivacional de defensa del yo mantiene una relación directa y positiva con el tiempo real de permanencia.
- El reembolso de los gastos económicos mantiene una relación directa y positiva con el tiempo real de permanencia.
- Las subescalas motivacionales de mejora del currículum y defensa del yo correlacionan positivamente.
- La subescala motivacional de defensa del yo correlaciona positivamente con la satisfacción con la actividad.

En la TABLA 90 se muestran los índices de ajuste conseguidos por el modelo específico diseñado para los voluntarios socioasistenciales y, además, se presentan de forma comparativa las medidas de ajuste conseguidas con ese mismo modelo con voluntarios ecologistas.



TABLA 90. Índices de ajuste del modelo específico propuesto para los voluntarios socioasistenciales.

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

A continuación se describen las medidas de ajuste obtenidas con voluntarios socioasistenciales:

- El ratio de verosimilitud del estadístico  $\chi^2$  tiene un valor de 80,567 y un nivel de significación estadística de 0,005, que no supera el nivel mínimo de 0,05.
- GFI tiene un valor de 0,915 que se encuentra próximo a la unidad, por lo que se considera aceptable.
- El valor de RMSEA (0,062) se encuentra dentro del rango de valores aceptables.
- AGFI presenta un valor de 0,871, que a pesar de no llegar al nivel mínimo aceptable de 0,90, podría aceptarse con cierta cautela.
- NFI muestra un valor de 0,831, que no llega al nivel mínimo aceptable de 0,90.
- IFI presenta un valor (0,931) que se aproximan a 1, por lo que se considera aceptable.
- Finalmente, el valor de chi-cuadrado normada (1,579) se encuentra dentro de los márgenes recomendables.

En resumen, teniendo en cuenta todos los índices se podría aceptar el modelo, a pesar de que algunos de los mismos no tengan valores que se consideren aceptables. Si se revisan las medidas obtenidas con el mismo modelo en voluntarios ecologistas se comprueba que el ajuste es peor. Por el contrario, comparado con los índices obtenidos con el modelo básico con los voluntarios socioasistenciales (ver TABLA 87) el ajuste del modelo específico es peor, posiblemente debido a la mayor complejidad del mismo.

Una vez revisado el ajuste conjunto del modelo, se evalúa el ajuste estructural del mismo. En las TABLAS 91 y 92 se encuentran recogidos de forma comparativa para

cada tipo de actividad los pesos de regresión y los coeficientes de determinación, respectivamente.

TABLA 91. Pesos de regresión para cada tipo de actividad con el modelo específico propuesto para voluntarios socioasistenciales.

RELACIONES	SOCIOASISTENCIALES			ECOLOGISTAS		
	Estimación	S.E.	C.R. (t)	Estimación	S.E.	C.R. (t)
<b>Compromiso total-Compromiso</b>	3,740	0,565	6,624*	4,336	0,942	4,602*
<b>Acuerdo-compromiso</b>	1	-----	-----	1	-----	-----
<b>Satisfactoria-Satisfacción</b>	1	-----	-----	1	-----	-----
<b>Recompensante-Satisfacción</b>	1,366	0,176	7,764*	0,944	0,202	4,679*
<b>Decepcionante-Satisfacción</b>	-0,697	0,144	-4,852*	-0,515	0,158	-3,256*
<b>Interesante-Satisfacción</b>	0,803	0,129	6,237*	0,597	0,125	4,760*
<b>Satisfacción gral-Satisfacción</b>	0,671	0,118	5,692*	1,114	0,163	6,854*
<b>Compromiso-Satisfacción</b>	1,660	0,299	5,546*	1,601	0,343	4,671*
<b>Intención-Compromiso</b>	0,486	0,082	5,936*	0,457	0,110	4,148*
<b>Tiempo real-Defensa del yo</b>	0,119	0,038	3,144*	-0,009	0,039	-0,238
<b>Tiempo real-Mejora del c.v.</b>	-0,222	0,030	-7,327*	-0,050	0,032	-1,563
<b>Tiempo real-Reembolso</b>	0,373	0,146	2,558*	-0,514	0,132	-3,891*
<b>Tiempo real-Intención</b>	0,979	0,186	5,282*	0,712	0,194	3,668*

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% ( $-1,96 < t < 1,96$ ).

Con relación a los datos presentados en la TABLA 91, se comprueba que todas las relaciones descritas anteriormente son significativas, aunque si se revisa la significación de las estimaciones con los voluntarios ecologistas, dos de ellas (*Tiempo real-Defensa del yo*, y *Tiempo real-Mejora del c.v.*) no lo son y una pasa de ser positiva a ser negativa (*Tiempo real-Reembolso económico*), lo que da cuenta de nuevo de importantes diferencias entre estos tipos de voluntarios.

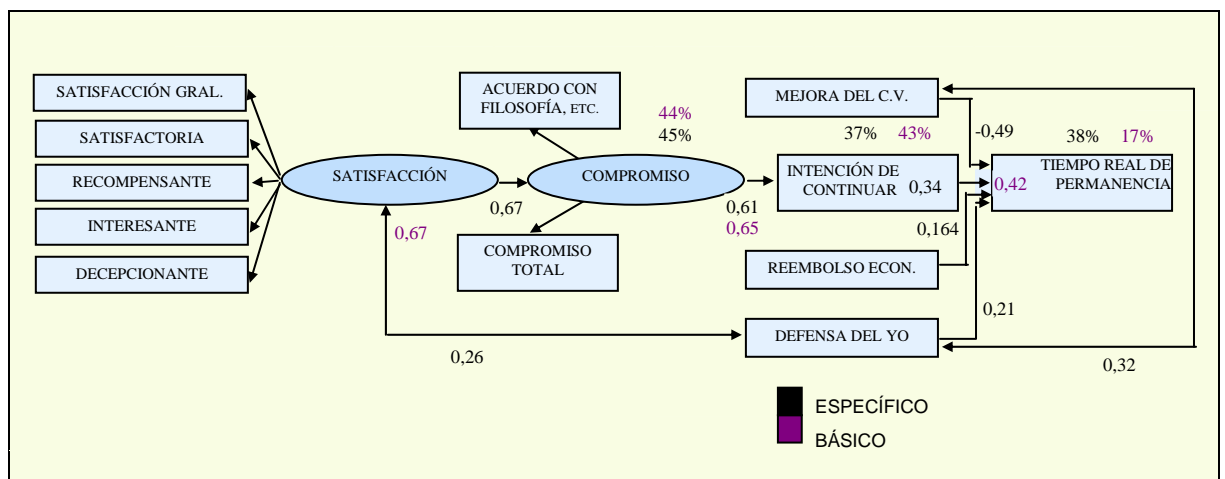
TABLA 92. Coeficientes de determinación para cada tipo de actividad con el modelo específico propuesto para los voluntarios socioasistenciales.

VARIABLES	SOCIOASISTENCIALES	ECOLOGISTAS
<b>SATISFACCIÓN</b>	-----	-----
<b>Satisfacción general</b>	0,247	0,533
<b>Experiencia interesante</b>	0,294	0,217
<b>Experiencia decepcionante</b>	0,181	0,099
<b>Experiencia recompensante</b>	0,456	0,209
<b>Experiencia satisfactoria</b>	0,721	0,562
<b>COMPROMISO</b>	0,453	0,622
<b>Acuerdo con filosofía, etc.</b>	0,443	0,314
<b>Compromiso total</b>	0,614	0,403
<b>INTENCIÓN DE CONTINUAR</b>	0,375	0,267
<b>TIEMPO REAL</b>	0,383	0,186

Tras revisar la TABLA 92, se puede comprobar que el porcentaje de varianza explicada del tiempo real de permanencia ha aumentado en comparación con el explicado por el modelo básico (ver TABLA 89), asimismo, el porcentaje de varianza explicada en el compromiso ha aumentado no sólo en los voluntarios socioasistenciales, sino también en el caso de los voluntarios ecologistas.

En la FIGURA 11 se presentan los pesos de regresión de las relaciones sugeridas y los porcentajes de varianza explicada comparándolos con los obtenidos por el modelo básico con voluntarios socioasistenciales.

FIGURA 11. Pesos de regresión y porcentajes de varianza explicada para el modelo específico de voluntarios socioasistenciales.

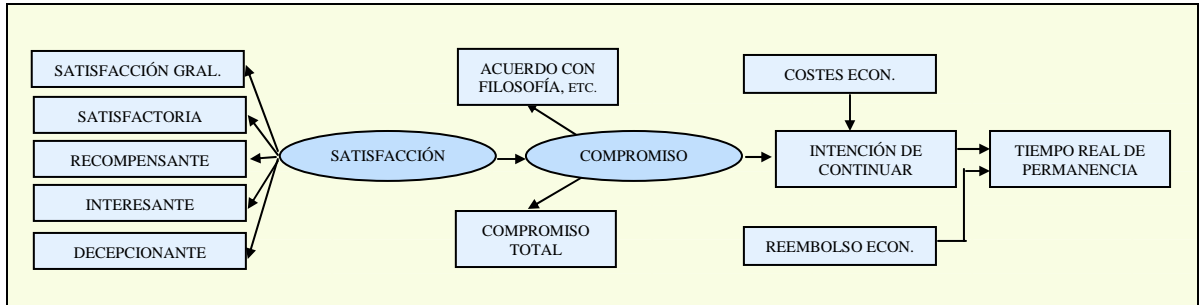


En resumen, los datos obtenidos parecen mostrar que el modelo específico propuesto para los voluntarios socioasistenciales es aceptable para los voluntarios socioasistenciales, no así para los voluntarios ecologistas.

### 8.2.3.2.2. Voluntarios ecologistas.

En la FIGURA 12 se recogen gráficamente las relaciones propuestas para el modelo específico de voluntarios ecologistas.

FIGURA 12. Modelo específico propuesto para voluntarios ecologistas.



Las variables y relaciones que complementan el modelo básico para los voluntarios ecologistas son las siguientes:

- Los costes económicos derivados de la actividad mantienen una relación indirecta y positiva con el tiempo real de permanencia a través de la intención de continuar.
- El reembolso de los costes económicos tiene una relación directa y negativa con el tiempo real de permanencia.

En la TABLA 93 se muestran los índices de ajuste conseguidos por el modelo específico diseñado para los voluntarios ecologistas, junto con las medidas de ajuste conseguidas con ese mismo modelo con voluntarios socioasistenciales.

TABLA 93. Índices de ajuste del modelo específico propuesto para los voluntarios ecologistas.

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

A continuación se describen las medidas de ajuste obtenidas con voluntarios ecologistas:

- El ratio de verosimilitud del estadístico  $\chi^2$  tiene un valor de 56,057 con un nivel de significación estadística de 0,059, que supera el nivel mínimo requerido para considerarlo aceptable.
- GFI presenta un valor de 0,929, que está próximo a 1, por lo que también se consideraría como aceptable.
- El valor de RMSEA (0,051) se encuentran dentro del rango de valores aceptables.
- AGFI presenta un valor de 0,885, que se encuentra cerca del nivel mínimo recomendado de 0,90, por lo que se puede aceptar con cierta cautela esta medida.
- NFI muestra un valor de 0,824 que no llega al mínimo aceptable.
- IFI presenta un valor (0,946) que se aproximan a 1, por lo que se considera aceptable.
- Finalmente, el valor de chi-cuadrado normada (1,367) se encuentra dentro de los límites recomendados.

Resumiendo, la gran mayoría de las medidas parecen indicar un ajuste aceptable del modelo específico a los datos empíricos de los voluntarios ecologistas, aunque esta aceptación deba hacerse con cierta precaución. De la misma forma, también se encuentra un ajuste aceptable ligeramente superior en el caso de los voluntarios socioasistenciales. Respecto a las medidas de ajuste halladas con el modelo básico en voluntarios ecologistas (ver TABLA 87), se comprueba que en algunos casos empeoran ligeramente con el modelo específico, lo que probablemente pueda deberse a la mayor complejidad de éste último.

Una vez realizada esta comprobación previa se pasa a examinar el ajuste estructural de dicho modelo. En las TABLAS 94 y 95 se recogen los pesos de regresión estimados y los coeficientes de determinación, respectivamente.

TABLA 94. Pesos de regresión para cada tipo de actividad con el modelo específico propuesto para voluntarios ecologistas.

RELACIONES	ECOLOGISTAS			SOCIOASISTENCIALES		
	Estimación	S.E. (t)	C.R.	Estimación	S.E. (t)	C.R.
<b>Compromiso total-Compromiso</b>	4,087	0,888	4,601*	3,550	0,508	6,987*
<b>Acuerdo-Compromiso</b>	1	-----	-----	1	-----	-----
<b>Satisfacción gral-Satisfacción</b>	1	-----	-----	1	-----	-----
<b>Satisfactoria-Satisfacción</b>	0,872	0,128	6,802*	1,472	0,259	5,681*
<b>Recompensante-Satisfacción</b>	0,720	0,172	4,189*	2,081	0,390	5,338*
<b>Interesante-Satisfacción</b>	0,505	0,108	4,689*	1,202	0,255	4,707*
<b>Decepcionante-Satisfacción</b>	-0,436	0,135	-3,221*	-1,037	0,260	-3,993*
<b>Compromiso-Satisfacción</b>	1,293	0,284	4,552*	2,598	0,580	4,483*
<b>Intención-Compromiso</b>	0,508	0,112	4,542*	0,508	0,080	6,332*
<b>Tiempo real-Intención</b>	0,749	0,192	3,895*	1,285	0,211	6,101*
<b>Intención-Costes</b>	0,193	0,053	3,612*	-0,048	0,061	-0,794
<b>Tiempo real-Reembolso</b>	-0,519	0,134	-3,886*	0,316	0,169	1,863

\* Significativo a un nivel de confianza del 95% ( $-1,96 < t < 1,96$ ).

Las estimaciones recogidas en la TABLA 94 son todas significativas para los voluntarios ecologistas. Con los voluntarios socioasistenciales no todas las relaciones propuestas resultan significativas (ver *Intención-Costes* y *Tiempo real-Reembolso*).

TABLA 95. Coeficientes de determinación para cada tipo de actividad con el modelo específico propuesto para los voluntarios ecologistas.

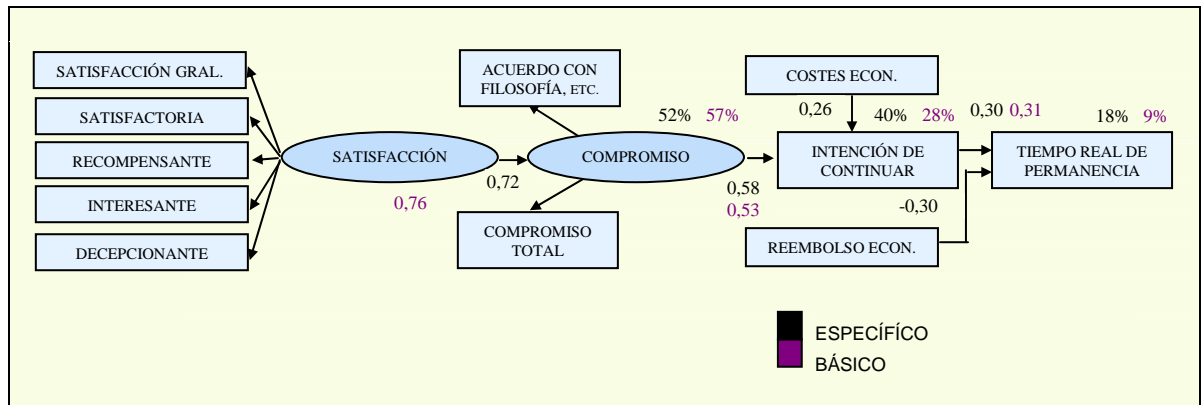
VARIABLES	ECOLOGISTAS	SOCIOASISTENCIALES
<b>SATISFACCIÓN</b>	-----	-----
<b>Experiencia decepcionante</b>	0,095	0,179
<b>Experiencia interesante</b>	0,210	0,295
<b>Experiencia recompensante</b>	0,164	0,477
<b>Experiencia satisfactoria</b>	0,579	0,696
<b>Satisfacción general</b>	0,582	0,244
<b>COMPROMISO</b>	0,522	0,472
<b>Acuerdo con la filosofía, etc.</b>	0,328	0,468
<b>Compromiso total</b>	0,380	0,579
<b>INTENCIÓN DE CONTINUAR</b>	0,402	0,419
<b>TIEMPO REAL</b>	0,180	0,213

Tras revisar la TABLA 95, se puede comprobar que el porcentaje de varianza explicada del tiempo real de permanencia ha aumentado en comparación con el explicado por el modelo básico (ver TABLA 89), asimismo, el porcentaje de varianza explicada en la intención de continuar también lo ha hecho. A pesar de estas diferencias favorables, el porcentaje de varianza explicado del tiempo real de permanencia es aún relativamente bajo, por lo que hace plantear que existan otras

variables que no se han tenido en cuenta en el modelo y que participan en la explicación de la permanencia de los voluntarios ecologistas. Con relación a los porcentajes de varianza explicada en voluntarios socioasistenciales, se comprueba que éstos no son nada despreciables, incluso en algunos casos superan a los alcanzados con voluntarios ecologistas.

En la FIGURA 13 se muestran los pesos de regresión estandarizados estimados y los porcentajes de varianza explicada junto a los hallados por el modelo básico con voluntarios ecologistas.

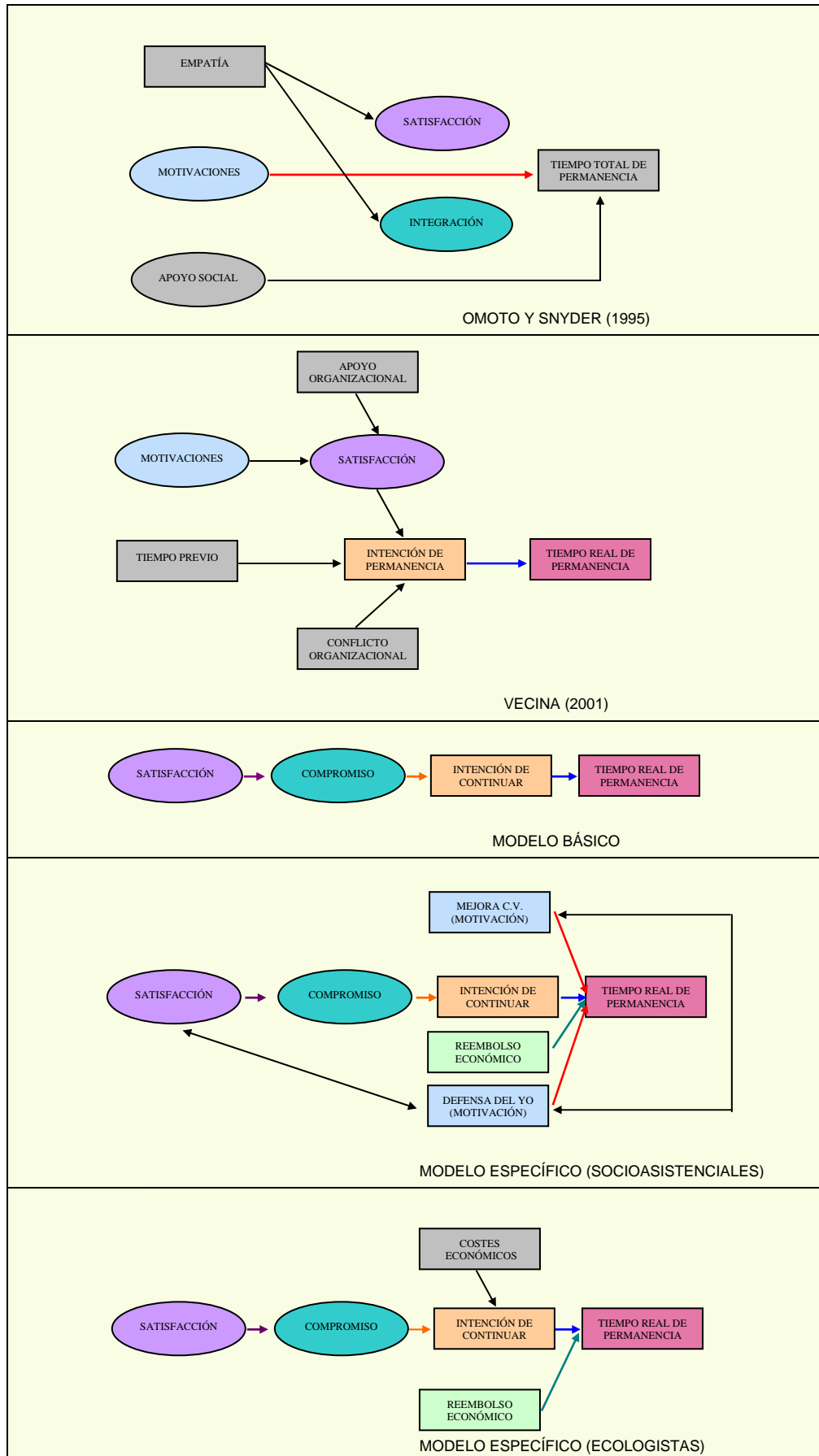
FIGURA 13. Pesos de regresión y porcentajes de varianza explicada para el modelo específico de voluntarios ecologistas.



Resumiendo, el modelo específico propuesto para los voluntarios ecologistas consigue un ajuste aceptable a los datos empíricos procedentes de voluntarios ecologistas, pero también logra conseguir un ajuste aceptable global con los datos procedentes de voluntarios socioasistenciales, aunque en este último caso el ajuste estructural no es válido. De nuevo, se encuentran diferencias significativas para los voluntarios en función del tipo de actividad desarrollada, ya que este último modelo no se ajusta adecuadamente a los voluntarios socioasistenciales.

En la FIGURA 14 se recogen todos los modelos contrastados en la presente investigación y se señalan los constructos y las relaciones coincidentes entre ellos a través de diferentes colores.

FIGURA 14. Resumen de los modelos contrastados.





## 11. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.

Con relación a la primera parte de los resultados, parece haberse demostrado que realmente existen diferencias significativas entre los voluntarios en función del tipo de actividad que desarrollan. Estas diferencias se han encontrado en variables de muy diferentes tipos: en variables personales (motivaciones); en variables situacionales, la mayoría de ellas organizacionales (apoyo social recibido, características de la actividad desempeñada, relación con los compañeros y profesionales, apoyo organizacional recibido, conflicto organizacional percibido, costes económicos derivados del desarrollo de la actividad, y supervisión, formación e incentivos recibidos); y en actitudes organizacionales (satisfacción e implicación con la actividad). En cuanto a la permanencia en el voluntariado, no sólo en las organizaciones objeto de estudio sino también teniendo en cuenta su colaboración previa en otras organizaciones, los voluntarios ecologistas son los que han permanecido durante más tiempo.

También se ha hallado una gran coherencia entre el tipo de actividad estudiada que desarrollan los voluntarios y el tipo de actividad que desarrollan en organizaciones con las que han colaborado en el pasado o con las que colaboran paralelamente en el presente, y de la misma forma, también es coherente con los objetivos de esas organizaciones. Además, se anticipa cierta relación entre el contenido de los estudios cursados o la ocupación profesional desempeñada y el tipo de actividad voluntaria realizada.

Respecto a las características sociodemográficas y actitudinales de los voluntarios, introducidas en el apartado de metodología para describir a los participantes, se encuentran diferencias en cuanto a su composición por género y en cuanto al estatus laboral de los voluntarios, a pesar de no haber contrastado la significación de las mismas. En voluntarios ecologistas predominan los varones y las personas en activo laboralmente, a diferencia de la muestra de voluntarios socioasistenciales, donde predominan las mujeres y las personas no en activo.

El predominio de las mujeres en los participantes socioasistenciales del presente estudio es coherente con el predominio de las mujeres en el voluntariado

socioasistencial de la mayoría de los estudios reflejados por la bibliografía. En cambio, con relación al voluntariado ecologista el predominio de los varones difiere de los resultados hallados por algunas investigaciones, que muestran una mayor proporción de mujeres en el desarrollo de este tipo de actividades (Kidd, Kidd y Zasloff, 1996; Markus y Blackshaw, 1998).

En cualquier caso, las diferencias de género entre voluntarios socioasistenciales y voluntarios ecologistas vienen a confirmar lo que ya ha sido apuntado en la introducción sobre que el aparente predominio de un género u otro en el voluntariado puede depender del tipo de actividad estudiada.

En función de las diferencias descritas hasta este momento, se puede confirmar la hipótesis de que existen diferencias significativas entre los voluntarios en función del tipo de actividad desempeñada en diversas variables relacionadas con el desarrollo de la actividad voluntaria.

El objetivo fundamental de la presente investigación es mostrar la existencia de diferencias significativas en una serie de variables relevantes para distintos tipos de voluntariado, y en este sentido, se va a profundizar en el estudio de algunas de estas diferencias por sus implicaciones:

- Respecto al nivel de participación, los voluntarios ecologistas dedican más horas/semana que los socioasistenciales, pero estos últimos dedican más días/mes a pesar de que la diferencia con respecto a los primeros no es significativa. Esta aparente contradicción puede ser debida a que por las características de la actividad realizada por muchos voluntarios ecologistas, estos no proporcionaron la información de las horas/semana que dedicaban, por lo que este dato no podría considerarse generalizable al resto de los participantes ecologistas del estudio y por tanto, se podría llegar a desestimar la significación de esta diferencia. Una posible explicación a la escasa tasa de respuesta dada al número de horas/semana dedicado por parte de los voluntarios ecologistas, puede basarse en la posible diferente distribución del trabajo realizado por voluntarios ecologistas y por voluntarios socioasistenciales: mientras que la actividad de muchos de los ecologistas

participantes es posible que se concentre en unos pocos días al mes o al año pero de forma intensiva, los voluntarios socioasistenciales distribuyen su trabajo más uniformemente a lo largo de las semanas aunque con menos intensidad.

- Con relación a la supervisión, los voluntarios socioasistenciales se muestran más satisfechos con la misma que los ecologistas, aunque no se encuentran diferencias significativas en la periodicidad de dicha supervisión. Una posible explicación puede partir de que por las características y peculiaridades de la actividad que realizan los voluntarios socioasistenciales (muchas de estas actividades suponen una implicación emocional por parte de los voluntarios y en muchas se trabaja en contacto directo con otras personas, lo que puede conllevar bastantes implicaciones éticas, por ejemplo) la supervisión se conciba como un apoyo por parte de la organización más deseable y necesitado que en el caso de los voluntarios ecologistas, ya que la mayoría de las actividades que realizan estos últimos son de carácter más independiente.

- En relación con las motivaciones, se encuentran diferencias significativas entre voluntarios ecologistas y socioasistenciales en la motivación de *valores* y en la motivación de *conocimiento*. Estos resultados son coherentes con la idea presentada por Clary y Snyder (1991) sobre que la prevalencia de algunas funciones motivacionales sobre otras podría depender del tipo de oportunidad voluntaria estudiada.

- En cuanto a la permanencia, los voluntarios ecologistas presentan mayores niveles de estabilidad no sólo en la organización objeto de estudio, sino también en el voluntariado en general. Como se ha comentado en un apartado introductorio, tanto los motivos autocentrados como los heterocentrados permiten explicar la permanencia, pero son los segundos los que parecen tener una mayor importancia en este sentido. En función de esto, no debe extrañar que sean los voluntarios ecologistas los que permanecen más, ya que son los que presentan una significativa mayor motivación en *valores*.

- En el caso de los motivos alegados para abandonar el voluntariado en organizaciones con las que habían colaborado previamente, una proporción significativamente mayor de voluntarios socioasistenciales alegan como principal motivo del abandono el "*cambio de residencia o la lejanía del local*

*donde desarrollan su actividad"*, lo que puede ser coherente con la mayor proporción de voluntarios socioasistenciales que confesaban que la cercanía o el número de horas de dedicación mínimas para colaborar habían influido en su decisión de ser voluntario en una organización determinada.

Estos datos parecen coincidir con los hallados por Siebold, Rossi, Berteotti, Soprych y McQuillan (1987) y Brichacek (1988), que encuentran un alto porcentaje de abandono incontrolable administrativamente en programas de hospicio: el 86% y el 74%, respectivamente. Las razones incontrolables incluían cambio de residencia, falta de tiempo, y salud personal (ver en Black y Kovacs, 1996). De esta forma, el motivo alegado en mayor medida por los voluntarios socioasistenciales en relación con el cambio de residencia sería considerado incontrolable.

- Respecto a otros incentivos que reciben que no eran recogidos inicialmente en el cuestionario y los incentivos que les gustaría recibir, tanto los voluntarios ecologistas como los socioasistenciales conciben la formación y el feedback como incentivos, aunque sea en una pequeña proporción, lo que puede tener importantes implicaciones para la gestión práctica del voluntariado. Por otro lado, no deja de resultar significativo que haya una importante proporción tanto de voluntarios ecologistas como de voluntarios socioasistenciales, aunque en mayor medida los segundos, que prefieran no pronunciarse sobre los incentivos que les gustaría recibir y que una mayor proporción de los socioasistenciales afirmen que no desean recibir ningún incentivo. Puede que estos últimos tengan más interiorizado el estereotipo del voluntario altruista (dar sin recibir nada a cambio) y no deseen conscientemente recibir incentivos para ser más coherentes con su autoconcepto, lo que no implica que el recibir incentivos deseables o no deseables conscientemente no contribuya a conseguir la estabilidad del voluntario en la organización. En este caso, John Ruskin tenía mucha razón cuando afirmaba que *"La mayor recompensa de nuestro trabajo no es lo que nos pagan por él, sino aquello en lo que nos convierte"*.

Con relación a la segunda parte de los resultados, los modelos de ecuaciones estructurales se han utilizado de dos formas: en primer lugar se ha seguido una

estrategia confirmatoria para contrastar los modelos propuestos por Omoto y Snyder (1995) y Vecina (2001), y para contrastar el modelo básico propuesto para ambos tipos de actividades. En segundo lugar, se ha utilizado una estrategia exploratoria dado el mal ajuste conseguido por modelos previos y dado, por tanto, el escaso conocimiento poseído con relación al comportamiento de ciertas variables, sobre todo situacionales, en la explicación de la permanencia voluntaria. Esta segunda estrategia implicó un complejo proceso de modificación del modelo básico propuesto, que consistió en probar la importancia y ajuste de ciertas variables estudiadas en la investigación sobre la base de ese modelo básico, con el fin de llegar a un modelo complementado y específico para cada tipo de voluntariado que explicase el mayor porcentaje de varianza posible del tiempo real de permanencia con el mejor ajuste posible (Batista y Coenders, 2000).

A través de los análisis realizados se comprueba que ni el modelo del proceso voluntario de Omoto y Snyder (1995) ni el modelo psicosocial explicativo de la permanencia del voluntariado de Vecina (2001) obtienen confirmación con las muestras de voluntarios ecologistas y socioasistenciales, aunque en el último caso el examen tanto del ajuste global como del ajuste estructural lo revela como más aceptable.

A pesar de estos resultados no se puede rechazar definitivamente estos modelos por las cuestiones metodológicas ya reflejadas en otro lugar. Quizás, la cuestión más relevante y que tiene mayores implicaciones para esta investigación son las importantes diferencias que existen entre las muestras de cada uno de los estudios. En el estudio de Omoto y Snyder (1995) los voluntarios desarrollaban actividades con enfermos de SIDA que implicaban un elevado desgaste emocional, en el estudio de Vecina (2001) los voluntarios trabajaban con diversas problemáticas y poblaciones pero en la mayor parte de los casos estas actividades también implicaban una alta demanda emocional. Sin embargo, en la presente investigación la muestra socioasistencial está compuesta por voluntarios que realizan actividades muy diversas pero que en ningún caso llegan a tener los mismos niveles de implicación emocional que los estudios anteriores. Con relación a la muestra ecologista, ni que decir tiene que las actividades que realizan difieren enormemente de las que se desarrollan en los estudios previos. De esta forma, puede que el mal ajuste de los modelos previos se

deba a que están diseñados y adaptados a voluntarios con unas características que no comparten los que han participado en la presente investigación y que son capaces de predecir la permanencia para un tipo concreto de voluntariado. Esta idea sería coherente con nuestras hipótesis de partida con relación a que existen diferencias significativas entre tipos de voluntariado y que no serían las mismas variables, ni las mismas relaciones entre ellas las que podrían explicar la permanencia en las organizaciones.

En cuanto al modelo básico propuesto, obtiene confirmación tanto con la muestra de voluntarios socioasistenciales como con la muestra de voluntarios ecologistas. Dicha confirmación apoya la idea general planteada sobre la posibilidad de que la permanencia de los voluntarios esté explicada en parte por una estructura básica de relaciones que sea compartida por cualquier tipo de voluntariado. Por su parte, tanto el modelo específico propuesto para los voluntarios socioasistenciales como el modelo específico propuesto para voluntarios ecologistas consiguen también ajustarse adecuadamente a los datos empíricos.

El haber obtenido estos resultados no implica que los modelos se confirmen como correctos, sino como aceptables y posibles, lo que no impide que se puedan formular modelos alternativos que también lo sean. A pesar de ello, el hecho de que el modelo básico sea considerado como aceptable en dos muestras distintas (socioasistenciales y ecologistas) lleva a reforzar su plausibilidad.

En la misma línea, para el caso de los modelos específicos la falta de ajuste de estos modelos con las muestras para las que no fueron diseñados lleva a confirmar las importantes diferencias que existen entre voluntarios en función del tipo de actividad. Pero en cualquier caso, el que los modelos específicos propuestos carezcan de un trasfondo teórico previo a su construcción que les dé solidez hace de suma importancia aplicarlos o estudiarlos con cautela.

En resumen, se podría afirmar con los datos obtenidos que la hipótesis sobre que existirán diferencias en el ajuste de los modelos explicativos en función del tipo de actividad se confirma.

Una vez realizados estos comentarios generales sobre los modelos estudiados, se va a proceder a discutir más detenidamente el papel e importancia de los constructos y relaciones recogidas en el modelo básico:

- Como ya puso de manifiesto Vecina (2001), la variable intención de permanencia, extraída de las Teorías de la Acción Razonada y de la Acción Planificada, muestra un importante poder predictivo sobre el tiempo real de permanencia. En función de esto, si realmente se quiere anticipar el tiempo que el voluntario va a permanecer en la organización lo más adecuado es preguntarle por el tiempo que piensan hacerlo. La respuesta a esta pregunta no sólo puede constituir una buena estimación de la estabilidad del voluntario, sino también el establecimiento de un compromiso mínimo con el que el voluntario tratará de ser consecuente (Vecina, 2001).

A pesar de ello, si lo que se pretende es avanzar en una gestión activa del voluntariado que consiga la mayor permanencia posible del mismo, conocer únicamente sus intenciones no es suficiente. Estas intenciones son el resultado de una serie de procesos e influencias, que pueden estar afectados por variables organizacionales sujetas en mayor o en menor medida a la gestión activa del voluntariado.

- Es en ese punto, donde el compromiso con la organización puede funcionar como un importante catalizador que permita crear intenciones favorables a la permanencia. El compromiso organizacional es uno de los tópicos de estudio en psicología del trabajo y de las organizaciones que más interés ha despertado en las últimas décadas por ser considerado uno de los constructos más fiables en la predicción de resultados que median en el éxito de las organizaciones. Habitualmente ha sido asociado negativamente con la rotación y el absentismo laboral y, positivamente, con el desempeño y la satisfacción de los empleados. Otra de las razones de su importancia es que depende tanto de factores personales, como de variables situacionales, organizacionales y culturales (Antón, 1999).

- En cuanto a la satisfacción con la actividad, ésta también ha sido una de las actitudes organizacionales que ha sido objeto de un importante interés en psicología del trabajo y de las organizaciones. Conceptualmente la satisfacción con el trabajo se diferencia del compromiso organizacional en que ésta se refiere a la reacción emocional ante aspectos específicos del trabajo que se realiza en una organización, mientras que el compromiso es una actitud hacia la organización vista como un todo (Antón, 1999).

A pesar de que el modelo básico propuesto coincide con algunos de los presupuestos teóricos que explican la permanencia de los empleados en las organizaciones, evidentemente, la vinculación laboral y remunerada de un trabajador con una organización no es igual que la vinculación que pueda tener un voluntario con una organización. Existen muchas matizaciones y diferencias que se deben tener en cuenta a la hora de estudiar tanto el compromiso organizacional como la satisfacción, y sus implicaciones para la permanencia del voluntariado. No obstante, en este trabajo se plantea que muchas estrategias de gestión de recursos humanos conducentes a generar un compromiso con la organización y la satisfacción con la actividad por parte del trabajador podrían ser útiles para orientar la gestión práctica del voluntariado.

En resumen, la importancia real del modelo básico no sólo reside en su aparente capacidad para recoger el sustrato esencial que explica la permanencia de varios tipos de voluntariado, sino también en que constituye un compendio de variables y relaciones que se han mostrado relevantes para la explicación de la permanencia en modelos previos. De esta forma, a través de la recuperación de hallazgos precedentes se avanza en el conocimiento del voluntariado.

En cuanto a las variables y relaciones que complementan el modelo básico en el modelo específico para voluntarios socioasistenciales se puede decir que:

- La relación directa y negativa entre la motivación de *mejora del currículo* y el tiempo real de permanencia es muy significativa. La existencia de tal relación no supone que el resto de las motivaciones no tengan un impacto importante en el voluntariado. Lo que demuestra es que las personas que



tienen un especial interés, por ejemplo, en adquirir experiencia útil para la vida laboral a través del voluntariado tienden a permanecer menos tiempo en la organización, posiblemente porque han satisfecho la necesidad de adquirir experiencia útil profesionalmente o porque han conseguido un trabajo remunerado.

No se puede afirmar rotundamente que esta motivación tenga el mismo papel en todo el voluntariado socioasistencial por algunas de las razones apuntadas anteriormente, y porque si se revisan los datos sociodemográficos de los voluntarios socioasistenciales se puede comprobar que un alto porcentaje de los mismos se encuentra en situación de inactividad laboral. Quizás sea el predominio de la inactividad laboral en esta muestra lo que ha sobreestimado el impacto de esta motivación en la permanencia del voluntariado.

- En la misma línea que en el caso anterior, las personas que están fuertemente motivadas por proteger al ego de aspectos negativos de uno mismo (motivación de *defensa del yo*) tienden a permanecer más tiempo en las organizaciones. La necesidad de protegernos de nuestro "lado oscuro", no es algo, que al igual que el caso anterior, se pueda conseguir definitivamente y en un periodo de tiempo determinado, más bien es una necesidad recurrente que aunque sea satisfecha en algunos momentos puede volver a aparecer.

Por otro lado, como argumentaron Gamm y Kassab (1983) cuando las necesidades de nivel superior son satisfechas se convierten en prominentes precursores para mantener la satisfacción laboral entre los trabajadores voluntarios, lo que podría explicar la relación directa y positiva existente en el modelo entre la motivación de *defensa del yo* y la satisfacción.

En cuanto a la relación positiva existente entre la motivación de mejora del currículo y la motivación de defensa del yo, se podría aludir a que ambas podrían hacer referencia a un constructo global de motivación hacia el voluntariado.

- Por último, el reembolso económico de los gastos es una variable que depende exclusivamente de la gestión de la organización y que tiene un impacto en la permanencia real de los voluntarios socioasistenciales como demuestra el modelo. Ya O'Reilly y Caro (1994) sugieren que la permanencia de los voluntarios está relacionada entre otras variables con el reembolso económico de los gastos. En la misma línea, otra investigación encontró que

las organizaciones que reembolsaban los gastos económicos a sus voluntarios podían esperar más compromiso por parte de ellos (Volunteer Centre UK, 1995).

Según la definición aceptada por este trabajo, voluntario es *"una persona que elige libremente prestar algún tipo de ayuda o servicios a otros, que en principio son desconocidos, sin recibir ni esperar recompensa económica alguna por ello ..."*, pero aceptar el reembolso de los gastos económicos ocasionados por la actividad no supone recibir una recompensa económica. En la Ley Reguladora del Voluntariado Social (Ley 6/1996) uno de los requisitos del voluntariado es que *se lleve a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio de la compensación que pueda recibir el voluntario por los gastos ocasionados al desempeñar la actividad voluntaria*. De esta forma, en el caso de los voluntarios socioasistenciales, las organizaciones deberían sopesar los costes que les supone reembolsar los gastos económicos y los costes de asumir el posible abandono de la actividad por parte del voluntario de forma prematura e incluso precipitada.

No debe olvidarse tampoco, que la muestra de voluntarios socioasistenciales que participaron en este estudio se encontraba en situación de inactividad laboral, por tanto al no desarrollar una actividad laboral remunerada quizás no puedan hacer frente al gasto económico que supone la actividad voluntaria y tengan por tanto que abandonarla.

Respecto a las variables y relaciones que complementan el modelo básico en el modelo específico para voluntarios ecologistas se puede decir que:

- El reembolso económico de los gastos sigue ejerciendo una influencia directa sobre la permanencia real del voluntario pero en este caso la relación es negativa, es decir, a mayor reembolso de los gastos menor estabilidad en la organización. Es algo quizás contraintuitivo y difícilmente explicable, pero que da evidencia por un lado de las importantes diferencias que existen entre el voluntariado ecologistas y socioasistencial, y por otro lado, de la complejidad y del poco conocimiento existente sobre este tipo de voluntariado.

- El reembolso de los gastos económicos es una variable que está estrechamente vinculada a los costes económicos derivados de la actividad voluntaria. Al igual que en el caso anterior, la influencia directa que ejerce en la intención de continuar es contraintuitiva y difícilmente explicable, ya que es positiva: a mayores costes económicos mayor intención de continuar. Quizás en este caso como en el anterior la Teoría de la Disonancia Cognitiva y de la Identidad Social pueda ayudar a entender esta situación: el voluntario que se ha visto obligado a hacer una serie de gastos económicos para el desarrollo de la actividad, para ser coherente con esa conducta mantiene la intención de continuar, si esos gastos fuesen reembolsados no estaría obligado a ser coherente con su conducta, de ahí la relación negativa existente entre el reembolso económico y la permanencia real. Cuanto mayor es la inversión del voluntario en el voluntariado o en la organización más difícil es decidir abandonarlo. Tal como aparece en el modelo, los costes económicos pueden motivar la permanencia de los voluntarios en la organización.

Puede sorprender el hecho de que hayan sido los costes económicos y el reembolso de los mismos las únicas variables situacionales que hayan encajado en los modelos específicos más adecuadamente, habiéndose estudiado también otras a las que quizás ya se les había reconocido un papel relevante en la explicación de la permanencia del voluntariado. Al igual que se comentaba anteriormente en el caso de las motivaciones, esto no niega la posible influencia e importancia de otras variables de carácter situacional o no en la explicación de la permanencia del voluntario. No obstante, algunas variables situacionales puede que no hayan tenido el papel que debieran en los modelos específicos debido a que no mantenían unas relaciones lineales con las variables objeto de explicación, por lo que se ha podido subestimar su importancia en la explicación de la permanencia voluntaria.

Las diferencias halladas con relación a las variables objeto de estudio y con relación al ajuste de los modelos explicativos demuestran la peculiaridad del voluntariado ecologista y el riesgo que supone hacer generalizaciones en este tipo de voluntariado de hallazgos conseguidos, por ejemplo, en el voluntariado de tipo socioasistencial, que ha sido el habitualmente estudiado. Además, los bajos porcentajes de varianza explicada del tiempo de permanencia que se consiguen tanto

en el modelo básico como en el modelo específico con ecologistas sugiere que son otras variables además de las estudiadas, las que están implicadas en la explicación de la permanencia. Ante esta situación, quizás lo más conveniente fuese abordar el estudio del voluntariado ecologista sin utilizar los mismos presupuestos que en el estudio del voluntariado hasta el momento se han mostrado eficientes.

Una posible explicación a estas importantes divergencias del voluntariado ecologista puede encontrarse en el hecho de que muchos de los voluntarios ecologistas que participaron en el estudio, en los seguimientos manifestaban que no se concebían como voluntarios aunque eran conscientes de que su actividad era voluntaria. Parece como si el estereotipo que la gente tiene sobre el ser voluntario se ajustase mejor al voluntariado socioasistencial, y todo aquello que difiere de este tipo de voluntariado es difícilmente concebido como tal.

Como perspectivas futuras para la investigación, además de profundizar en el estudio del voluntariado ecologista, sería necesario validar los modelos propuestos en otras muestras, a ser posible de mayor tamaño, y extender el estudio a otro tipo de voluntarios, como los de protección civil o de intervención en situaciones de emergencia. Si se vuelven a hallar diferencias tan significativas en esos casos se permitiría por un lado apoyar la idea de que no todo el voluntariado es igual y que es necesario un estudio más especializado para cada tipo de voluntariado, y por otro lado, se justificaría y daría solidez a la tipología de actividades de voluntariado propuesta por Chacón y Dávila (2001a).

Con relación a las implicaciones de este trabajo en la gestión del voluntariado, al igual que hizo Vecina (2001), se vuelve a apuntar la necesidad de una profesionalización de los sistemas de gestión del voluntariado en las organizaciones, y que dicha gestión sea lo suficientemente sensible a las peculiaridades de cada tipo de voluntariado. Además, es importante, en función de los resultados de la investigación, diseñar estrategias de gestión que fomenten la satisfacción del voluntario, ya que esto llevará a la permanencia del voluntario a través del compromiso y la intención de continuar. En este sentido, como ya se ha comentado, utilizar los hallazgos obtenidos por la psicología del trabajo y de las organizaciones con trabajadores remunerados puede ayudar a orientar esta gestión.

El voluntariado debe concebirse como una experiencia de intercambio, que no menosprecia en ninguna forma el valor y la importancia de este tipo de conductas altruistas en una sociedad como en la que vivimos en nuestros días.

Como dijo el premio Nóbel francés Anatole France, *"lo único que nos es permitido entregar es el don de nuestro trabajo, nuestro espíritu y nuestro ingenio. Y esta ofrenda magnífica de nosotros a todos los hombres enriquece tanto al donador como a la comunidad"*.

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

- Adams, D.S. (1980). Elite and lower volunteers in a voluntary association: A study of an American Red Cross chapter. *Journal of Voluntary Action Research*, 9 (1-4), 95-108.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. En J. Kuhl y J. Beckmann (Eds.), *Actino-control: From cognitions to behaviors* (pp. 11-39). Nueva York: Springer.
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. y Madden (1986). Prediction of goal directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Alemán, M.C. y García, M. (1999). La construcción del tercer sector al bienestar social: Una aproximación a las entidades no lucrativas en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 15, 123-148.
- Allen, N.J. (1987). The role of social and organizational factors in the evaluation of volunteer programs. *Evaluation and Program Planning*, 10, 257-262.
- Allen, N.J. y Rushton, J.P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: A review. *Journal of Voluntary Action Research*, 12 (1), 36-49.
- Amato, P.R. (1983). Implication of the helping taxonomy for studying behaviour. En M. Smithson, P.R. Amato y P. Pearce (Eds.), *Dimensions of helping behavior*. Oxford: Permagon Press.
- Amato, P.R. (1985). An investigation into planned helping behavior. *Journal of Research in Personality*, 19, 232-252.
- Anderson, C. (1996). Political action and social integration. *Am. Polit. Q.*, 24, 105-125.
- Anderson, J.C. y Moore, L. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 51-60.
- Ando, K. y Hirose, Y. (1999). Determinants of turnover and willingness to exert efforts in environmental volunteer groups. *Japanese Journal of Social Psychology*, 15 (2), 90-99.
- Antón, C. (1999). *Las tres dimensiones del compromiso organizacional: Un modelo causal*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Salamanca.
- Asante, A.J. (2000). Factors impacting burnout: HIV/AIDS volunteers. *Dissertation Abstracts International Section B: The Sciences and Engineering*, 60 (8-B), 4200.

- Aulander, G.K. y Litwin, H. (1988). Sociability and patterns of participation: Implications for social service policy. *Journal of Voluntary Action Research*, 17 (2), 25-37.
- Aves Report (1969). *The voluntary worker in the social services*. London: Allen & Unwin.
- Babchuk, N. y Gordon, C.W. (1962). *The voluntary association in the slum*. Lincoln, NB: University of Nebraska.
- Bagozzi, R.P. (1975). Marketing as exchange. *Journal of Marketing*, 39, 32-39.
- Bales, K. (1996). Measuring the propensity to volunteer. *Social Policy & Administration*, 30 (3), 206-226.
- Barr, H. (1971). *Volunteerism prison after care*. London: Allen & Unwin.
- Barrera, M. y Ainlay, S.L. (1983). The structure of social support: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Community Psychology*, 11 (2), 133-143.
- Bar-Tal, D. (1976). *Prosocial behavior*. New York: Halsted Press.
- Barz, M.L. (2001). Assessing suicide hotline volunteers' empathy and motivations. *Dissertation abstract international Section B: The Sciences and Engineering*, 62 (3-B), 1563.
- Bateman, T. y Strasser, S. (1984). A longitudinal análisis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Batista, J.M. y Coenders, G. (2000). *Modelos de ecuaciones estructurales. Cuadernos de estadística 6*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Batson, C.D., Bolen, M.H., Cross, J.A. y Neuringer-Benefiel, H.E. (1986). Where is the altruism in the altruistic personality? *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 212-220.
- Bennett, L., Kelaher, M. y Ross, M.W. (1994). Quality of life in health care professionals: burnout and its associated factors in HIV/AIDS related care. *Psychology and Health: An International Journal*, 9, 273-283.
- Bennett, L., Ross, M.W. y Sunderland, R. (1996). The relationship between recognition, rewards y burnout in AIDS caring. *Aids care*, 8 (2), 145-153.
- Benson, P.L., Dehority, J., Garman, L., Hanson, E., Lebold, C., Hochschwender, M., Rohr, R. y Sullivan, J. (1980). Intrapersonal correlates of nonspontaneous helping behaviour. *The Journal of Social Psychology*, 110, 87-95.
- Berger, G. (1991). *Factors explaining volunteering for organizations in general and for social welfare organizations in particular*. Unpublished doctoral dissertation, Heller School of Social Welfare, Brandeis University.

- Bermúdez, J. (1995). *BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni: Adaptación española*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Bernardo, F. (1996). Atado, mudo y bastante arrugado. ¿Existen nuevas formas y conceptos de voluntariado?. *Documentación Social*, 104, 103-113.
- Betz, M. y Judkins, B. (1975). The impact of voluntary association characteristics on selective attraction and socialization. *Sociological Quarterly*, 16 (2), 228-240.
- Beugen, P.J. (1985). Supporting the volunteer life-cycle. *Voluntary Action Leadership*, 17-19.
- Biddle, B., Bank, B.J. y Slavings, R.L. (1987). Norms, preferences, identities and retention decisions. *Social Psychology Quarterly*, 50, 322-337.
- Black, B. (1991). Volunteer serving survivors of battering and sexual assault. *Response to the victimization of woman and children*, 14 (4), 2-9.
- Black, B. y DiNitto, D. (1994). Volunteers who work with survivors of rape and battering: motivations, acceptance, satisfaction, length of service, and gender differences. *Journal of Social Service Research*, 20 (1-2), 73-97.
- Black, B. y Kovacs, P.J. (1996). Direct care and nondirect care hospice volunteers: motivations, acceptance, satisfaction and length of service. *The Journal of Volunteer Administration*, 14 (2), 21-32.
- Black, B. y Kovacs, P.J. (1999). Aged-related variation in roles performed by hospice volunteers. *The Journal of Applied Gerontology*, 18 (4), 479-497.
- Braña, T., Olea, J., Varela, J. y San Martín, R. (1994). Clasificación de episodios agresivos: percepción dimensional o categórica. *Psicothema*, 6 (2), 197-205.
- Brayfield, A. H. y Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Breaux, T.J. (1994). Psychosocial support: A crucial component for the successful management of AIDS volunteers. *Journal of Volunteer Administration*, Winter, 61-68.
- Britton, R.N. (1991). Permanent Disaster Volunteers: Where do they fit?. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 20 (4), 395-414.
- Bronfenbrenner, U. (1960). Personality and participation: The case of the vanishing variables. *Journal of Social Issues*, 16, 54-63.
- Brown, E.P. y Zahrlly, J. (1989). Nonmonetary rewards for skilled volunteer labor: A look at crisis intervention volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 18, 167-177.



- Bruke, D.M. y Hall, M. (1986). Personality characteristics of volunteers in a companion for children program. *Psychological Reports*, 59, 819-825.
- Callejo, J. (1999). Voluntariado estratégico en un contexto no elegido: una hipótesis sobre el creciente acercamiento de los jóvenes a las ONG's. *Revista de Estudios de Juventud*, 45, 51-60.
- Callero, P., Howard, J.A. y Piliavin, J.A. (1987). Helping behaviour as role behaviour: disclosing social structure and history in the analysis of prosocial action. *Social Psychology Quarterly*, 50 (3), 247-256.
- Capner, M. y Caltabiano, M.L. (1993). Factors affecting the progression towards burnout: A comparison of professional and volunteer counselling. *Psychological Report*, 73 (2), 555-561.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1993). The "Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the factor model. *Personality and individual differences*, 15, 281-288.
- Cassel, J. y Ouellette, S. (1995). A typology of AIDS volunteers. *AIDS Education and Prevention*, 7, 80-90.
- Cattell, R.B. (1972). *Manual for the 16 PF (Sixteen Personality Factors)*. Illinois: Institute for Personality and Ability Testing.
- Chacko, T.L. (1985). Participation in union activities: Perceptions of union priorities, performance and satisfaction. *Journal of Labor Research*, 6 (4), 363-373.
- Chacón, F. (1985). *Altruismo y Conducta de Ayuda: una taxonomía de Episodios Sociales de Ayuda*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid.
- Chacón, F. y Dávila, M.C. (2001a). Construcción de una tipología cognitiva sobre actividades de voluntariado. *Psicología Social Aplicada*, 12 (2), 35-59.
- Chacón, F. y Dávila, M.C. (2001b). Diferencias en el perfil motivacional de voluntarios ecologistas y asistenciales. *Intervención Social*, 10 (2), 137-150.
- Chacón, F. y Vecina, M.L. (1999). Motivaciones del voluntariado que trabaja con enfermos de SIDA o Cáncer. *Psykhé*, 18 (1), 125-131.
- Chacón, F., Vecina, M.L. y Dávila, M.C. (1998). Mujer y voluntariado: motivaciones para la participación. *Intervención psicosocia*, 7 (1), 169-179.
- Chambré, S.M. (1984). Is volunteering a substitute for role loss in old age: an empirical test of activity theory. *The Gerontologist*, 24, 294-295.
- Chambré, S.M. (1987). *Good deeds in old age: volunteering by the new leisure class*. Lexington: Lexington Books.

- Chappell, N.L. y Prince, M.J. (1997). Reasons why Canadian seniors volunteer. *Canadian Journal of Aging*, 16 (2), 336-353.
- Chinman, M. y Wandersman, A. (1999). The benefits and costs of volunteering in community organizations: review and practical implications. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28 (1), 46-64.
- Chou, K. (1998). Effects of age, gender, y participation in volunteer activities on the altruistic behaviour of Chinese adolescents. *The Journal of Genetic Psychology*, 159 (2), 195-201.
- Christensen, L.A., Reininger, B.M., Richter, D.L., McKeown, R.E. y Jones, A. (1999). Aspects of motivation of a volunteer AIDS care team program. *AIDS Educational and Prevention*, 11 (5), 427-435.
- Clary, E.G. y Miller, J. (1986). Socialization y situational influences on sustained altruism. *Child Development*, 57, 1358-1369.
- Clary, E.G. y Orenstein, L. (1991). The amount and effectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behaviour. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 58-64.
- Clary, E.G. y Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of personality and social psychology*, 12.
- Clary, E.C., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. y Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74 (6), 1516-1530.
- Clary, E.G. y Snyder, M. (1999). The Motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8 (5), 156-159.
- Claxton, R.P.R., Catalán, J. y Burgess, A.P. (1998). Psychological distress and burnout among buddies: demographic, situational and motivational factors. *Aids care*, 10 (2), 175-190.
- Cnaan, R. A. y Cascio, T. (1999). Performance and commitment: issue in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 24 (3-4), 1-37.
- Cnaan, R. A. y Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27 (3), 269-284.
- Cnaan, R.A., Handy, F. y Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (3), 364-383.

- Cnaan, R. A., Katernakis, A. y Wineburg, R. (1993). Religious people, religious congregations, and voluntarism in human services: Is there a link?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22, 33-51.
- Cohen, S. y McKay, G. (1984). Social support stress and buffering hypothesis. En A. Baum, S.E. Taylor, J.E. Singer (Eds.), *Handbook of Psychology and Health*. Nueva Jersey: Hillsdale.
- Cohen, S. y Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Cohen-Mansfield, J. (1989). Employment and volunteering roles for the elderly: Characteristics, attributions, and strategies. *Journal of Leisure Research*, 21 (3), 214-227.
- Cook, E.C. (1984). Participation in public interest groups: Membership motivations. *American Politics Quarterly*, 12 (4), 209-230.
- Cortés, L., Hernán, M.J. y López, O. (1998). *Las organizaciones de voluntariado en España*. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.
- Crowne, D.P. y Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Crowne, D.P y Marlowe, D. (1964). *The approval motive*. New York: Wiley.
- Curtis, J.E., Grabb, E. y Baer, D. (1992). Voluntary association membership in fifteen countries: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 57, 139-152.
- Cusack, S.A. (1994). Developing leadership in the third age: An ethnographic study of leadership in a seniors' center. *Journal of Applied Gerontology*, 13, 127-142.
- Cutler, N.E. (1980). Toward an appropriate typology for the study of the participation of older persons in voluntary associations. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (1), 19-31.
- Dailey, R.C. (1986). Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (1), 19-31.
- Danoff, A. y Kopel, S. (1994). What are the motivational needs behind volunteer work? *Journal of Volunteer Administration*, summer, 13-18.
- Deaux, K. y Start, B.E. (1996). *Identity and motive: An integrated theory of volunteerism*. Paper presented at the annual meeting of Society for the psychological study of social issues. Miami: Ann Arbor.
- DeHart, G.A. (2000). Volunteering and Helping: Prosocial Acts Their Psychosocial Rewards. *American Sociological Association (ASA)*.

- Derlega, V. y Grzelak, J. (1982). *Cooperation and helping behavior*. New York: Academic Press.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Eagly, A. y Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. New York: Harcourt Brace.
- Edward, P.K., Edward, J.N. y Watts, A.D. (1984). Women, work, and social participation. *Journal of Voluntary Action Research*, 13 (1), 7-22.
- Edwards, J.N. y White, R.P. (1980). Predictors of social participation: Apparent or real?. *Journal of Voluntary Action Research*, 9 (1-4), 60-73.
- Ferrari, J.R., Loftus, M.M. y Pesek, J. (1999). Young and older caregivers at homeless animal and human shelters: selfish and Selfless motives in helping others. *Journal of social distress and the homeless*, 8 (1), 37-49.
- Fischer, K., Rapkin, B. y Rappaport, J. (1991). Gender and work history in the placement and perceptions of elder community volunteers. *Psychol. Women Q.*, 15, 261-279.
- Fischer, L. y Schaffer, K. (1993). *Older volunteers: A guide to research y practice*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention y Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fisher, J.C. y Cole, K.M. (1993). *Leadership and management of volunteer programs: A guide for volunteer administrators*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fitch, R.T. (1987). Characteristics and motivations of college students volunteering for community service. *Journal of College Student Personnel*, 28, 424-431.
- Fitch, R.T. (1991). Differences among community service volunteers, extracurricular volunteers, and nonvolunteers on the college campus. *Journal of College Student Development*, 32 (6), 534-540.
- Florin, P.K., Jones, E., y Wandersman, A. (1986). Black participation in voluntary associations. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (1), 65-86.
- Forgas, J.P. (1976). The perception of social episodes: Categorical and dimensional representations of two different social milieus. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 119-209.
- Forgas, J.P. (1980). *Social Episodes*. London: Academic Press.
- Fortea, M., Fuertes, F., Munduate, L. y Muñoz, H. (1995). Satisfacción y motivación interna como resultado de las vivencias personales derivadas del desempeño del puesto. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (comps.), *Psicología del Trabajo y de las*

- Organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 41-51). Salamanca: Eudema.
- France, A. (n.d.). Extraído el 15 de Junio del 2002, de la World Wide Web: <http://www.galeon.hispavista.com/aikido/filosofia.html>.
- Francies, R.G. (1983). The Volunteer Needs Profile: A tool for reducing turnover. *The journal of volunteer administration*, 1, 17-33.
- Freedman, M. (1994). *Seniors in national and community service: A report prepared for the Commonwealth Fund's Americans over 55 at work program*. Philadelphia, PA.: Public/Private Ventures.
- Friedman, R.R., Florin, P., Wandersman, A. y Meier, R. (1988). Local action on behalf of local collectives in the United States and Israel: How different are leaders from members in voluntary associations?. *Journal of Voluntary Action Research*, 17 (3-4), 36-54.
- Frisch, M.B. y Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.
- Fundación Tomillo (2000). *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Funes, M.J. (1999). Jóvenes y acción voluntaria: la edad como factor condicionante en la acción participativa. *Revista de Estudios de Juventud*, 45, 87-92.
- Gallup Organization (1981). *American Volunteer 1981*. Washington D.C.: Independent Sector.
- Gallup Organization (1986). *American Volunteer 1985*. Washington D.C.: Independent Sector.
- Gamm, L. y Kassab, C. (1983). Productivity assessment of volunteer programs in not-for profit human services organizations. *Journal of Voluntary Action Research*, 12 (3), 23-38.
- García , J. (1990). Voluntariado, Estado y Sociedad civil. En VV.AA. (Eds.), *El voluntariado en la animación sociocultural* (pp.33-60). Madrid: Editorial Popular.
- Gidron, B. (1978). Volunteer work and its rewards. *Volunteer Administration*, 11 (3), 18-32.
- Gidron, B. (1985). Prediction of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, 8 (1), 1-16.
- Gillespie, D.F. y King, A.E.O. (1985). Demographic understanding of volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 12, 798-816.

- Godin, G. y Kok, G. (1996). The theory of planned behavior: a review of its applications to health-related behaviors. *American Journal of Health Promotion*, 11, 87-98.
- González, L. (1990). *Modelo de resultados psicosociales de un programa de círculos de calidad*. Universidad de Salamanca: Tesis doctoral no publicada.
- González, L. (1991). *Adaptación de la escala Job Diagnostic Survey para la evaluación de las características de los puestos*. Salamanca: Memoria de Proyecto de Investigación. Universidad de Salamanca.
- González, L. (1995a). Analisis de las relaciones causales propuestas en el modelo de las características del puesto. En L. González, A. de Torrey y J. De Elena (comps.), *Psicología del trabajo y las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 53-69). Salamanca: Eudema.
- González, L. (1995b). Evaluación de la versión revisada del "Job Diagnostic Survey" por medio del análisis factorial confirmatorio. En L. González, A. de Torrey y J. De Elena (comps.), *Psicología del trabajo y las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 71-87). Salamanca: Eudema
- González, L. (1997). Estructura factorial y propiedades psicométricas de la versión castellana del "Job Diagnostic Survey" (JDS). *Psicológica*, 18, 227-251.
- Gottlieb, B.J. (1978). The development and application of a classifications scheme of informal helping behaviours. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 10, 105-115.
- Granberg, D. y Holmberg, S. (1990). The intentions-behavior relationship among U.S. and Swedish Voters. *Social Psychology Quarterly*, 53, 44-54.
- Gray, R.M. y Kasteler, J.M. (1970). An evaluation of the effectiveness of a Foster Grandparent Project. *Sociology and Research*, 54, 181-189.
- Grube, J. y Piliavin, J.A. (1996). *Role-identity, organizational commitment, and volunteer performance*. Paper presented at the annual meeting of Society for the psychological study of social issues. Miami: Ann Albor.
- Guinan, J., McCallum, L., Painter, L., Dykes, J., et al. (1991). Stressors and rewards of being an AIDS emotional support volunteer: A scale for use by care givers for people with AIDS. *AIDS Care*, 3 (2), 137-150.
- Hackman, J.R. y Lawler, E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA.: Addison Wesley.

- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall Ibérica, S.R.L.
- Hall, D.T. y Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17 (3), 340-350.
- Happel, C.L. (1998). Characteristics of American red cross volunteers: creating a profiling assessment. *Dissertation abstracts international section A: humanities and social sciences*, vol. 59 (2-A), 0630.
- Harlow, R.E. y Cantor, N. (1996). Still participating after all these years: A study of life task participation in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 1235-1249.
- Harrison, D.A. (1995). Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter. *Journal of Applied Psychology*, 80, 371-385.
- Haslam, N. (1994). Categories of social relationship. *Cognition*, 53, 59-90.
- Hayghe, H. (1991). Volunteers in the U.S.: Who donates their time? *Monthly Labor Review*, 114, 16-24.
- Henderson, K.A. (1983). The motivation of men and women in volunteering. *Journal of Volunteer Administration*, spring, 20-24.
- Herman, K. y Usita, P. (1994a). Predictive validity of the 16 PF in screening volunteers for Big Brothers/Big Sisters. *Psychological Report*, 74 (1), 249-250.
- Herman, K. y Usita, P.M. (1994b). Predicting Big Brothers/Big Sisters volunteer attrition with 16 PF. *Child and Youth Care Forum*, 23 (3), 207-211.
- Herzog, A. y House, J.S. (1991). Productive activities and aging well. *Generations*, 15, 49-54.
- Herzog, A., Kahn, R.L., Morgan, J.N., Jackson, J.S. y Antonucci, T.C. (1989). Age differences in productive activities. *Journal of Gerontology social: Sciences* 44 (supp.): S129-138.
- Hildrew, P. y Mair, M. (1990). *Recruiting and keeping volunteers*. London: National Association of Citizens Advice Bureaux.
- Hirsch, K. y Linn, M.W. (1977). How being helpful the elderly helper. *Gerontologist*, 17, 75.
- Hobfoll, S.E. y Stokes, J.P. (1988). The process and mechanics of social support. En Duck, Steve, Hay, Dale F., et-al. (Eds.). *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* (pp. 497-517). New York: John Wiley & Sons.

- Hodgkinson, V. (1995). Key factors influencing caring, involvement y community. En P. Schervish, V. Hodgkinson, V. y Weitzman, M. (1988). *Giving and Volunteering in the United States*. Washington, DC: Independent Sector.
- Hodgkinson, V. y Weitzman, M.S. (1986). *Dimensions of the Independent Sector (2ª Ed.)*. Washington DC: Independent Sector.
- Hodgkinson, V. y Weitzman, W. (1988). *Giving and Volunteering in the United States*. Washington, DC.: Independent Sector.
- Hodgkinson, V.A. y Weitzman, M.S. (1992). *Giving and volunteering in the United States*. Washington DC: Independent Sector.
- Hodgkinson, V.A., Weitzman, M., Noga, S.M. y Gorski, H.A. (1992). *Giving and volunteering in the United States: 1992 edition*. Washington, DC: Independent Sector.
- Hoge, D., Zech, C., McNamara, P. y Donahue, M. (1998). The value of volunteers as resources for congregations. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37 (3), 470-480.
- Hollwitz, J. y Wilson, C.E. (1993). Structure interviewing in volunteer selection. *Journal of Applied Communication Research*, 21, 41-52.
- Hougland, J.G. y Christenson, J.A. (1982). Voluntary organizations and dominant American values. *Journal of Voluntary Action Research*, 11 (4), 6-26.
- Hougland, J.G. y Shepard, J.M. (1985).volunteerism and the managers: The impacts of structural pressure and personal interest on community participation. *Journal of Voluntary Action Research*, 14 (2-3), 63-78.
- Hougland, J.G. y Wood, J.R. (1980). Correlates of participation in local churches. *Sociological Focus*, 13 (4), 343-358.
- Hulbert, J.R. y Chase, R.A. (1991). *Retiree volunteers and the agencies they serve: A national survey* (report prepared for the National Retiree Volunteer Center). St. Paul, MN: Amherst H. Wilder Foundation.
- Hunot, V. y Rosenbach, A. (1998). Factors in influencing the attitudes and commitment of volunteer alcohol counsellors. *British Journal of Vuidance and Counselling*, 26 (3), 353-364.
- Hunter, K.L. y Linn, M.W. (1980). Psychosocial differences between elderly volunteers and nonvolunteers. *International Journal of Aging and Human Development*, 12, 205-213.



- Ibrahim, N.A. y Brannen, D.E. (1997). Implications of gender differences on the motivation to volunteer in hospitals. *Journal of social service research*, 22 (4), 1-18.
- Idaszack, J.R. y Drasgow, F.A. (1987). Revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artefact. *Journal of Applied Psychology*, 72, 69-74.
- Ilsley, P. (1990). *Enhancing the volunteer experience: New insight of strengthening volunteer participation, learning and commitment*. San Francisco: Jossey Bass.
- Ilsley, P. y Niemi, J. (1981). *Recruiting and training volunteers*. New York: McGraw-Hill.
- Independent Sector (1994). *Giving and Volunteering in the United States*. Washington, DC: Independent Sector.
- Independent Sector. (1988). *Giving and volunteering in the United States. Findings from a national survey conducted by the Gallup Organization*. Washington, DC: Author.
- Isen, A.M. y Levin, P.F. (1972). Effect of feeling on helping: Cookies and Kindness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21 (3), 384-388.
- Jackson, E.F., Bachmeier, M.D., Wood, J.R. y Craft, E.A. (1995). Volunteering and charitable giving: Do religious and associational ties promote helping behaviour?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 24 (1), 59-78.
- Janoski, T., Musick, M. y Wilson, J. (1998). Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering. *Sociological Forum*, 13 (3), 495-519.
- Jason, L.A., Jackson, K. y Obradovic, J.L. (1986). Behavioral approaches in increasing blood donations. *Evaluation and the Health professions*, 9 (4), 439-448.
- Jenner, J.R. (1981). Volunteerism as an aspect of women's work lives. *Journal of Vocational Behaviour*, 19, 302-314.
- Jenner, J.R. (1982). Participation, leadership, and the role of volunteerism among selected women volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 11, 27-38.
- Jirovec, R.L. y Hyduk, C.A. (1998). Tipe of volunteer experience and health among older adult volunteers. *Journal of gerontological social work*, 30 (3-4), 29-42.
- Katz, A.H. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.
- Keith, P.M. (2000). Training and educational activities, efficacy and worry among volunteer ombudsmen in nursing facilities. *Educational Gerontology*, 26 (3), 249-260.
- Kettle, D. y Hart, L. (1974). *Health of the elderly project*. London: KingsFund.
- Kidd, A.H., Kidd, R.M. y Zasloff, R.L. (1996). Characteristics and motives of volunteers in wildlife rehabilitation. *Psychological Reports*, 79, 227-234.

- Klandermans, P.G. (1984). Mobilization and participation in trade union action: An expectancy value approach. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 107-120.
- Klein, N.A., Sondah, K.A. y Drolet, J.C. (1994). Understanding volunteer peer health educators' motivations: Applying social learning theory. *Journal of American College Health*, 43 (3), 126-130.
- Knapp, M., Koutsogeorgopoulou, V. y Smith, D.J. (1996). Volunteer participation in community care. *Policy and Politics*, 24 (2), 171-192.
- Koch, J.L. y Steers, R.M. (1978). Job attachment, satisfactions, and turnover among public sector employees. *Journal of vocational behavior*, 12 (1), 119-128.
- Krebs, D. y Russell, C. (1981). Role-taking and altruism: When you put yourself in the shoes of another will they take you to their owner's aid? En J.P. Rushton y R.M. Sorrentino (Eds.), *Altruism and helping behaviour*. Hillsdale, N.J.: L.E.A.
- Kuehne, V.S. y Sears, H.A. (1993). Beyond the call of duty: Older volunteers committed to children and families. *Journal of Applied Gerontology*, 12 (4), 425-438.
- Kuepper, B. y Bierhoff, H. (1999). Love your neighbour, do good to him. The helping behavior of volunteers in relation to motives and religiosity. *Zeitschrift fuer Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20 (3), 217-230.
- Lafer, B. (1991). The attrition of hospice volunteers. *Omega Journal of Death and Dying*, 23 (3), 161-168.
- Lammers, J. (1991). Attitudes, motives and demographic predictors of volunteer commitment and service duration. *Journal of Social Service Research*, 14 (3-4), 125-140.
- Latané, B. y Darley, J.M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help*. New York: Appleton-Century-Croft.
- Latting, J.L. (1990). Motivational differences between black and white volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 19, 121-136.
- Lau, S. y Blake, B.F. (1976). Recent research on helping: An overview and bibliography. MS. 1289. *JSAS of the American Psychological Association*.
- Lauffer, A. y Gorodesky, S. (1977). *Volunteers*. Beverly Hills, CA.: Sage Publications.
- Lee, L., Piliavin, J.A. y Call, V.R.A. (1999). Giving time, money, and blood: similarities and differences. *Social psychology quarterly*, 62 (3), 276-290.
- Lemon, M., Paisleys, B.J. y Jacobson, P.E. (1972). Dominant statuses and involvement in formal voluntary associations. *Journal of Voluntary Action Research*, 1 (2), 30-42.

- Lipp, J.L. (1992). The top twenty-five methods to retain volunteers. *Voluntary Action Leadership*, spring, 25-26.
- Lodahl, T.M. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.
- López, C. (coord.). (1988). *De la beneficencia al bienestar social: cuatro siglos de acción social*. Madrid: (Colección trabajo social. Serie documentos) Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Lopez, D. y Getzel, G.S. (1987). Group work with teams of volunteers serving people with AIDS. *Social Work with Groups*, 10 (4), 3-48.
- López-Cabanas, M y Chacón, F. (1999). *Intervención psicosocial y servicios sociales: un enfoque participativo*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Luks, A. y Payne, P. (1991). *The healing power of doing good*. New York: Fawcett Columbine.
- Maesen, W.A. (1976). Evaluation and community volunteer programs: accountability and impact. *Journal of community development society*, 7 (2), 129-141.
- Markus, N. y Blackshaw, J.K. (1998). Motivations and characteristics of volunteer flying-fox rehabilitators in Australia. *Anthrozoös*, 11 (4), 203-208.
- Marriott Senior Living Services. (1991). *Marriott senior volunteerism study*. Washington, DC: Author.
- Marta, E. (1999). Prosocial behavior, parent-child relationships, and the volunteer activities of youth: An exploratory analysis. *Eta Evolutiva*, 64, 79-89.
- Marta, E., Rossi, G. y Boccacin, L.(1999). Youth, solidarity, and civic commitment in Italy: an analysis of the personal and social characteristics of volunteers and their organizations. M. Yates y J. Youniss. (Eds), *Roots of civic identity: international perspectives on community service and activism in youth* (pp.73-96). Cambridge: Cambridge University Press.
- Marullo, S. (1988). Leadership and membership in the nuclear freeze movement: A specification of resource mobilization theory. *Sociological Quarterly*, 29 (3), 407-427.
- Maslach, C. y Ozer, E. (1995). Theoretical issues related to burnout in AIDS health workers. En L. Bennet, D. Miller y M. Ross (Eds.). *Health workers and AIDS: Research intervention and current issues in burnout and response*. London: Harwood.
- Maslanka, H. (1996). Burnout, social support and AIDS volunteers. *AIDS Care*, 8 (2), 195-207.

- Mattis, J.S., Jagers, R.J., Hatcher, C.A., Lawhon, G.D., Murphy, E.J. y Murray, Y.F. (2000). Religiosity, volunteerism and community involvement among African American men: an exploratory analysis. *Journal of community Psychology*, 28 (4), 391-406.
- McAdam, D. y Paulsen, R. (1993). Specifying the relationship between social ties and activism. *Am. J. Sociol.*, 99, 640-667.
- McGee, L.F. (1988). Keeping up the good work. *Personnel Administrator*, 33 (6), 68-72.
- McIntosh, B.R. y Danigelis, N.L. (1995). Race, gender, and the relevance of productive activity for elders' affect. *Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 50B (4), S229-S239.
- McPherson, J.M. (1981). A dynamic model of voluntary affiliation. *Social Forces*, 59, 705-728.
- Mead, G.H. (1938). The philosophy of the art. En C.H. Morris (Ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Medina, M.E. (2000). *Perfil del voluntario*. Murcia: Plataforma para la Promoción del Voluntariado en la región de Murcia.
- Mehrabian, A. y Epstein, N. (1972). A measure of emotional empathy. *Journal of Personality*, 40 (4), 525-543.
- Menchik, P. y Weisbrod, B. (1987). Volunteer labor supply. *Journal of Public Economy*, 32, 159-183.
- Midlarsky, E. y Kahana, E. (1994). *Altruism in later life*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Milofsky, C. (1988). Structure and process in community self-help organizations. C. Milofsky (Ed.). *Community Organizations*. New York: Oxford University Press.
- Moore, C.W. y Allen, J.P. (1996). The effects of volunteering on the young volunteer. *The journal of primary prevention*, 17(2), 231-258.
- Mora, S. (1996). El fenómeno del voluntariado en España. Documentación social. *Revista de estudios sociales y de sociología aplicada*, 104, 115-128.
- Morris, J.H. y Snyder, R.A. (1983). Organization performance and voluntary union membership among human service organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 183-190.
- Morrow, R.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Morrow-Howell, N. y Mui, A. (1989). Elderly volunteers: Reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13 (3-4), 21-34.

- Mowday, R.T., Steers, R.M., y Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Murrant, G. y Strathdee, S. (1995). Motivations for service volunteer involvement at Casey House Aids Hospice. *Hospice Journal*, 10 (3), 27-38.
- Nassar-McMillan, S. C. y Borders, L.D. (1999). A work behavior analysis of volunteers in social service agencies. *Journal of Social Research*, 24 (3-4), 39-66.
- Nesbitt, W. H., Ross, M.W., Sunderland, R. y Shelp, E.E. (1996). Prediction of grief and HIV/AIDS-related burnout in volunteers. *AIDS Care*, 8, 137-143.
- Netting, F.E. (1986). *Evaluating the effectiveness of volunteer programs: No longer an option*. A paper presented at the Fourteenth Annual Meeting of the Association of Voluntary Caption Scholars. Harrisburg, PA.
- O'Reilly, P. y Caro, F.G. (1994). Productive aging: An overview of the literature. *Journal of Aging and Social Policy*, 6 (3), 39-71.
- Oda, N. (1991). Motives of volunteer works: self- and other-oriented motives. *Tohoku Psychologica Folia*, 50, 55-61.
- Okun, M.A. (1994). The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders. *Journal of Applied Gerontology*, 13 (2), 115-127.
- Okun, M.A., Barr, A. y Herzog, A.R. (1998). Motivations to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13 (4), 608-621.
- Okun, M.A. y Eisenberg, N. (1992). Motives and intent to continue organizational volunteering among residents of a retirement community area. *Journal of Community Psychology*, 20 (3), 183-187.
- Olson, M. (1973). *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Omoto, A. M. y Snyder, M. (1990). Basic research in action: Volunteerism and Society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 152-165.
- Omoto, A. M. y Snyder, M. (1993). AIDS Volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *Nonprofit Management and Leadership*, 4 (2), 157-176.
- Omoto, A. M. y Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.

- Omoto, A.M., Snyder, M. y Martino, S.C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied social psychology*, 22 (3), 181-197.
- Ouellete, S., Cassel, J., Maslanka, H. y Wong, L. (1995). GMGC volunteers and the challenges and hopes for the second decade of AIDA. *AIDS Education and Prevention*, 7, 64-79.
- Palisi, B.J. y Korn, B. (1989). National trends in voluntary association membership: 1974-1984. *nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 18 (2), 179-190.
- Pancer, S. y Pratt, M. (1999). Social and family determinants of community service involvement in Canadian youth. En M. Yates y J. Youniss (Eds.). *Roots of Civic Identity: International Perspectives on community Service and Activism in Youth* (pp.32-55). Cambridge: Cambridge University Press.
- Paulhus, D.L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Payne, B.P. (1977). The older volunteer: Social role continuity and development. *The Gerontologist*, 17, 355-361.
- Pearce, J.L. (1983). Participation in voluntary associations: How membership in a formal organization changes the rewards of participation. En D.H. Smith et al. (eds). *International Perspectives on Voluntary Action Research*. Washington DC: University Press of America.
- Pearce, P.L. y Amato, P.R. (1980). A taxonomy of helping: A multidimensional scaling analysis. *Social Psychology Quarterly*, 43, 363-371.
- Pell, A. (1972). *Recruiting, training and motivating volunteer worker*. New York: Pilot Books.
- Penner, L.A. y Finkelstein, M.A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (2), 525-537.
- Penner, L.A. y Fritzsche, B.A. (1993). Measuring the prosocial personality: four construct validity studies. Paper presented at the 101 st Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada.
- Penner, L.A., Fritzsche, B.A., Craiger, J.P. y Freifeld, T.R. (1995). Measuring the prosocial personality. J. Butcher y C.D. Spielberger (Eds.). *Advances in personality assessment* (vol. 10, pp.147-163). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Perkins, K.B. (1989). Volunteer firefighters in the United States: A descriptive study. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 18 (3), 269-277.

- Perrino, T. (1999). Volunteerism in community first aid squads: Factors involved in motivating and maintaining members. *Dissertation Abstracts International Section B: The Sciences and Engineering*, 60 (2-B), 0863.
- Pierrucci, J. y Noel, R.C. (1980). Duration of participation of correctional volunteers as a function of personal and situational variables. *Journal of Community Psychology*, 8, 245-250.
- Piliavin, J.A. y Callero, P.L. (1991). *Giving Blood: The development of an Altruistic Identity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Piliavin, J.A. y Charng, H.W. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *American Sociological Review*, 16, 27-65.
- Piliavin, J.A., Dovidio, J.F., Gaertner, S.L. y Clark, R.D. (1981). *Emergency intervention*. New York: Academic Press.
- Piliavin, J.M., Rodin, J. y Piliavin, J.A. (1969). Good samaritanism: An underground phenomenon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 289-299.
- Pittman, K., Burt, M. y Gornick, J. (1984). *The internal dynamics of rape crisis centers*. Washington, DC.: Urban Institute.
- Porter, L.W., Steers, R. y Mowday, R.T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Puffer, S.M. y Meindl, J.R. (1987). Altruism and self-interest in a voluntary organization: The interactive effects of motives and incentives on volunteers attitudes an performance. *Academy of Management Proceedings* (pp. 215-219). New Orleans, LA.
- Pugh, M.J.V. (1999). Adolescent community service participation: The nexus of development opportunities, interpersonal relationship, and identity (high school students, service learning). *Dissertation-Abstract International Section B: The Sciences and Engineering*, 60 (4-B), 1888.
- Rabinowitz, S. y Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84 (2), 265-288.
- Rabinowitz, S., Hall, D. y Goodale, J. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement. *Academy of Management Journal*, 20, 273-281.
- Reddy, R.D. y Smith, D. H. (1972). Personality and capacity determinants of individual participation in organized voluntary action. D.H. Smith, R.D. Reddy y B.R. Baldwin (Eds.). *Voluntary Action Research: 1972*. Lexington, MA: Heath.

- Reece, W.S. (1979). Charitable contributions: New evidence on household behavior. *American Economic Review*, 69, 142-151.
- Regnerus, M.D., Smith, C. y Sikkink, D. (1998). Who gives to the poor? The influence of religious tradition and political location on the personal generosity of Americans toward the poor. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37 (3), 481-493.
- Robinson, A.E. (1999). The relationship between motivations to volunteer, gender and college status: A four-year study. *Dissertation Abstract International Section A: Humanities and Social Sciences*, 60 (4-A), 1045.
- Rodríguez, G. y Montserrat, J. (1996). *Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Rohs, F.R. (1986). Social background, personality, and attitudinal factors influencing the decision to volunteer and level of involvement among adult 4-H leaders. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (1), 87-99.
- Rosenhan, D. (1970). The socialization of altruistic autonomy. En J. Macaulay y L. Berkowitz (Eds.), *Altruism and Helping Behavior* (pp.251-268). New York: Academic Press.
- Ross, M.W., Greenfield, S.A. y Bennett, L. (1999). Predictors of dropout and burnout in AIDS volunteers: A longitudinal study. *AIDS Care*, 11 (6), 723-732.
- Rubin, A. y Thorelli, I. (1984). Egoistic motives and longevity of participation by social service volunteers. *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 20 (3), 223-235.
- Ruh, R.A., White, J.K. y Wood, R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making, and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18, 300-312.
- Ruiz, J. y Moya, M.C. (1997). La intención de participación en el voluntariado social: el caso de las asociaciones de lucha contra el cáncer. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 7, 51-68.
- Ruskin, J. (n.d.). Extraído el 15 de Junio del 2002, de la World Wide Web: <http://www.frasesfamosas.com.ar/index2.htm>.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 53-61.
- Sainer, J.S. y Zander, M.L. (1971). *SERVE: Older volunteers in community service*. New York: Community Service Society of New York.



- Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B. y Sarason, B.R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (1), 127-139.
- Schafer, R.B. (1979). Equity in relationships between individuals and a fraternal organization. *Journal of Voluntary Action Research*, 8 (3-4), 12-19.
- Schiff, J. (1990). *Charitable giving and government policy: An economic analysis*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Schifter, D.B. y Ajzen, I. (1985). Intention, perceived control and weight loss: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 843-851.
- Schindler-Rainmann, E. y Lippitt, R. (1977). *The volunteer community*. La Jolla, C.A.: University Associates.
- Schneider, K.S. (1977). Personality correlates of altruistic behavior under four experimental conditions. *Journal of Social Psychology*, 102, 113-116.
- Schondel, C., Shields, G. y Orel, N. (1992). Development of an instrument to measure volunteer's motivation in working with people with AIDS. *Social Work in Health Care*, 17 (2), 53-71.
- Schrock, D.S. (1999). A functional approach to understanding and assessing the motivation and retention of university extension master gardener volunteers. *Dissertation Abstract International Section B: The Sciences and Engineering*, 59 (12-B), 6508.
- Schwartz, S.A. (1970a). Moral decision making and behaviour. En J. Macaulay y L. Berkowitz (Eds.), *Altruism and helping behavior*. New York: Academic Press.
- Schwartz, S.H. (1970b). Elicitation of moral obligation and self-sacrificing behavior: An experimental study of volunteering to be a bone marrow donor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15 (4), 283-293.
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario "Burnout" de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Serow, R. y Dreyden, J. (1990). Community service among college and university students: Individual and institutional relationship. *Adolescence*, 25, 553-566.
- Shanning, K.F. (2000). Doing good deeds: A Multi-Dimensional Model of Volunteerism. *Dissertation Abstracts International Section A: The Humanities and Social Science*, 60 (10-A), 3807.
- Shenfield, B. y Allen, I. (1972). *The organization of voluntary visiting*. London: Political and Economic Planning.

- Shimizu, K y Liu, Q.A. (2000). Voluntarism in Japan. *American Sociological Association (ASA)*.
- Shotland, R.L. y Stebbins, C.A. (1983). Emergency and cost as determinants of helping behaviour and slow accumulation of social psychological knowledge. *Social psychology quarterly*, 46 (1), 36-46.
- Sibicky, M. Mader, D., Redshaw , L. y Cheadle, B. (1994). *Measuring the motivation to volunteer*. Paper presented at the annual meeting of Midwestern Psychological Association, Chicago.
- Smith, B.M. y Nelson, L.D. (1975). Personality correlates of helping behavior. *Psychological Reports*, 37 (1), 307-310.
- Smith, D.H. (1981). Altruism, volunteers, and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10, 21-36.
- Smith, D.H. (1983). Synanthrometrics: On progress in the development of a general theory of voluntary action and citizen participation. En D.H. Smith, J.V. Til y otros (Eds.). *international perspectives on voluntary actino research*. Washington, DC.: University Press of America.
- Smith, D.H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: a literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23 (3), 243-263.
- Smith, M.B., Bruner, J.S. y White, R.W. (1956). *Opinions and personality*. New York: John Wiley.
- Smithson, M. y Amato, P. (1982). An unstudied region of helping: An extension of the Pearce-Amato Cognitive Taxonomy. *Social Psychology Quarterly*, 42 (2), 67-76.
- Smithson, M., Pearce, P., y Amato, P.R. (1983). *Dimensions of helping behavior*. Oxford: Pergamon Press.
- Snyder, M., Omoto, A.M. y Crain, A.L. (1999). Punished for their good deeds: Stigmatization of AIDS Volunteers. *American Behavioral Scientist*, 42 (7), 1171-1188.
- Spitz, R.T. y MacKinnon, J.R. (1993). Predicting success in volunteer community service. *Psychological Reports*, 73 (3), 815-818.
- Staw, B.M. (1980). Rationalization and justification in organizational life. En B.M. Staw y L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 45-80). Greenwich, Conn.: JAJ Press..
- Stevens, E.S. (1991). Toward satisfaction and retention of senior volunteers. *Journal of Gerontological Social Work*, 16 (3-4), 33-41.

- Stevens, J.K., Beyer, J.M. y Trice, H.M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21 (3), 380-396.
- Stewart, E. y Weinstein, R.S. (1997). Volunteer participation in context: Motivations and political efficacy within three AIDS organizations. *American Journal of Community Psychology*, 25 (6), 809-836.
- Strober, M.H. y Weinberg, C.B. (1980). Strategies used by working and nonworking wives to reduce time pressures. *Journal of Consumer Research*, 6 (4), 338-348.
- Sundeen, R. (1992). Differences in personal goals and attitudes among volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 21 (3), 271-291.
- Sundeen, R. y Raskoff, S. (1994). Volunteering among teenagers in the United States. *Nonprofit Voluntary Sector Quarterly*, 23, 383-403.
- Sutton, S. (1998). Predicting and explaining intentions and behavior: How well are we doing? *Journal of Applied Social Quarterly*, 28, 1317-1338.
- Switzer, C.L., Switzer, G.E., Stukas, A.A. y Baker, C.E. (1999). Medical student motivations to volunteer: gender differences and comparisons to other volunteer. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 18 (1-2), 53-64.
- Taber, T.D. y Taylor, E.A. (1990). A review and evaluation of the psychometric proprieties of the Job Diagnostic Survey. *Personnel psychology*, 43, 467-500.
- Tanaka-Matsumi, J. y Kameoka, V.A. (1986). Reliabilities and concurrent validities of popular self-report measures of depression, anxiety, and social desirability. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 328-333.
- Tavazza, L. (1995). *El nuevo rol del voluntariado social*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Thursz (1970). La actividad voluntaria: una característica distintiva de los EE.UU. En B. Amidon, D. Thursz, V.M. Sieder, M. Berke, E.C. Lindeman, D.L. Sills, A.A. Sharp, A.W. Keyes, G. Wollin, E.H. Royfe, W.H. Brueckner, L. Lowy, J.B. Turner, S. Solender, R.T. Lucas, H.O. Studley, C.N. Lebeaux (Eds), *El ciudadano voluntario en la acción social* (pp.43-53). Buenos Aires: Editorial Hvmánitas.
- Trela, J.E. (1976). Social class and association membership: An analysis of age-graded and non age-graded voluntary participation. *Journal of Gerontology*, 31 (2), 198-203.
- Tsai, C.F. (2001). An exploration of volunteers' motivation and job satisfaction in Arkansas literacy councils. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 61 (9-A), 3442.

- Tyndall, N. (1993). *Counselling in the Voluntary Sector*. Buckingham: Open University Press.
- Unger, L.S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12, 71-100.
- Unger, L.S. y Thumhuri, L.K. (1997). Trait empathy and continuous helping: The case of voluntarism. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 12 (3), 785-800.
- Vaillancourt, F. y Payette, M. (1986). The Supply of volunteer work: The case of Canada. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (4), 45-56.
- Van, W. M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 155B (5), S308-S318.
- Vecina, M.L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid.
- Vecina, M.L., Astray, A.A., Dávila, M.C., Barrón, A., Chacón, F. y de Paul, P. (2001). Influencia del Burnout en el abandono de los voluntarios. *Intervención Psicosocial*, 10 (2), 157-168.
- Vecina, M.L. y Chacón, F. (1999). Estudio sobre motivaciones de una muestra de voluntarios españoles en el campo del SIDA. *Revista de Psicología Social*, 62, 55-66.
- Vives, J.L. (1925/1992). *Del socorro de los pobres*. Barcelona: Editorial Hacer.
- Volunteer Centre UK (1995). *Who volunteers and why? The key factors which determine volunteering*. London: Volunteer Centre UK.
- Walster, E., Walster, G.W. y Berschein, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn y Bacon, Inc.
- Wandersman, A., Florin, P., Friedmann, R.R. y Meier, R. (1987). Who participates, who does not participate, and why? Participation in block and neighborhood organizations in the United States and Israel. *Sociological Forum*, 2, 534-555.
- Watson, E.A. (1993). How effective is your training of volunteers? *Journal of Volunteer Administration*, 12 (1-2), 58-60.
- Watts, A.D. y Edwards, P.K. (1983). Recruiting and retaining human service volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 12 (3), 9-22.
- Widmer, C. (1985). Why board members participate. *Journal of Voluntary Action Research*, 14 (4), 8-23.
- Wiehe, V.R. y Isenhour, L. (1977). Motivation of volunteers. *Journal of Social Welfare*, 4 (2-sup-3), 73-79.

- Wilson, J. (1990). "Public" work and social participation: the case of farm women. *The Social Quarterly*, 31 (1), 107-121.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J. y Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 694-713.
- Wilson, J. y Musick, M. (1998). The contribution of social resources to volunteering. *Social Sciences Quarterly*, 74 (4), 799-814.
- Wilson, J. y Musick, M. (1999). Attachment to volunteering. *Sociological Forum*, 14 (2), 243-272.
- Wiltfang, G. y McAdam, D. (1991). The cost and risks of social activism: a study of sanctuary movement activists. *Social Forces*, 69, 987-1011.
- Williams, J.A. y Ortega, S.T. (1986). The multidimensionality of joining. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (4), 35-44.
- Williams, R.F. (1986). The values of volunteer benefactors. *Mental Retardation*, 24 (3), 163-168.
- Willis, E. (1991). Managing volunteers. En J. Batsleer, c. Cornforth y R. Paton (Eds.). *Issues in Voluntary and Non-profit Management*. Milton Keynes: Addison-Wesley/The Open University.
- Winniford, J.C., Carpenter, D.S. y Grider, C. (1995). An analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations. *Journal of College Student Development*, 36 (1), 27-38.
- Wispé, T.A. (1972). Positive forms of social behaviour: An overview. *Journal of Social Issues*, 28, 1-20.
- Witt, V.G. (1998). Life satisfaction in late adulthood: Role transitions and Social Integration. *American Sociological Association (ASA)*.
- Wuthnow, R. (1991). *Acts of compassion: Caring for others and helping ourselves*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Wuthnow, R. (1998). *Loose Connections: Joining Together in America's Fragmented Communities*. Cambridge: Harvard University Press.
- Youniss, J., McLellan, J.A. y Yates, M. (1999). Religion, community service, and identity in American youth. *Journal of Adolescence*, 22 (2), 243-253.
- Zischka, P.C. y Jones, I. (1987). Special skills and challengers in supervising volunteers. *Critical Supervisor*, 5 (4), 19-30.

## **ANEXO I. INSTRUMENTOS.**

- Cuestionario utilizado en el estudio de Chacón y Dávila (2001a).
- Cuestionario para evaluar los diversos factores psicosociales en voluntarios.
- Cuestionario de la entrevista realizada a un representante de cada organización.

## **· CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL ESTUDIO DE CHACÓN Y DÁVILA (2001a).**

### **INSTRUCCIONES**

La tarea consiste en comparar las siguientes actividades de voluntariado valorando del 1 al 5 el grado de semejanza que existe entre ellas (1= muy diferentes, 5= muy semejantes). Antes de iniciar la tarea lee detenidamente todas las actividades. Cada par de números hace referencia al número de las conductas que debes comparar. A continuación redondea con un círculo el número que crees que le corresponda a ese par de actividades según su semejanza. Recuerda que queremos saber la similitud entre ellas, no si una es mejor o más probable que la otra.

### **ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO**

- 1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.
- 2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.
- 3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.
- 4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.
- 5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.
- 6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.
- 7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.
- 8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.
- 9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.
- 10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.
- 11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.
- 12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.
- 13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.
- 14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.
- 15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.
- 16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.
- 17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.
- 18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.
- 19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.
- 20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.
- 21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.
- 22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.

**INSTRUCCIONES**

**Valora del 1 al 7 cada una de las actividades de voluntariado a partir de las escalas de adjetivos bipolares que se presentan a continuación.**

1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA



ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR

ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**7.-** Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**8.-** Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**9.-** Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL

VOLUNTARIO		VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**10.-** Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**11.-** Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**12.-** Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA

ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**13.-** Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**14.-** Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**15.-** Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE

ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.**

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.**

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.**

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE

ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.**

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.**

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.**

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
---	---------------	---

ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.

ACTIVIDAD CON BAJO COSTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD CON ALTO COSTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD POCO IMPORTANTE	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD IMPORTANTE
ACTIVIDAD PUNTUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MANTENIDA
ACTIVIDAD POCO RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY RECOMPENSANTE PARA EL VOLUNTARIO
ACTIVIDAD FÁCIL DE REALIZAR	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD DIFÍCIL DE REALIZAR
ACTIVIDAD POCO ALTRUISTA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY ALTRUISTA
ACTIVIDAD HABITUAL	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO HABITUAL
ACTIVIDAD PROPIA DE VOLUNTARIOS	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD NO PROPIA DE VOLUNTARIOS
ACTIVIDAD QUE NO EXIGE UNA FORMACIÓN	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD QUE EXIGE UNA FORMACIÓN
ACTIVIDAD PLANIFICADA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD ESPONTÁNEA
ACTIVIDAD POCO BENEFICIOSA	1 2 3 4 5 6 7	ACTIVIDAD MUY BENEFICIOSA

**· CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS DIVERSOS FACTORES PSICOSOCIALES EN VOLUNTARIOS.**



**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN EL VOLUNTARIADO**  
**CUESTIONARIO 1**

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: \_\_\_\_\_

**■ INTRODUCCIÓN DEL PRIMER CUESTIONARIO.**

El departamento de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid está realizando una investigación sobre los factores psicosociales que influyen en el voluntariado. Para poder llevarla a cabo hemos solicitado la colaboración de diversas organizaciones, entre ellas la organización con la que tú colaboras. Ella nos ha permitido ponernos en contacto contigo.

Para el desarrollo de la investigación es necesario que contestes a dos cuestionarios. Si llevas menos de tres meses en la organización completarás únicamente el primer cuestionario ahora, que es éste, el que tienes en tus manos, y el segundo cuestionario lo completarás cuando lleves 3 meses en la organización. Si llevas más de tres meses en la organización completarás los dos cuestionarios ahora. Después de seis meses y después de un año de haber completado los cuestionarios, será preciso volver a contactar contigo para solicitarte una información puntual sobre tu evolución como voluntario. La forma más ágil de realizarlo es mediante una llamada telefónica si es posible y no tienes inconveniente.

La información obtenida en ambas fases será anónima en todo momento, sólo necesitamos conocer las cuatro últimas cifras de tu DNI para asociar tus respuestas en los dos cuestionarios y en los dos seguimientos, y también necesitaremos tu nombre de pila para el contacto telefónico. Estos datos son esenciales para poder preservar el anonimato de tus respuestas.

**¿Tienes inconveniente en que el contacto se realice de esta forma?**

- No

En este caso proporcionanos la siguiente información:

Nombre de pila: \_\_\_\_\_

El número de teléfono: \_\_\_\_\_

Las cuatro últimas cifras del DNI: \_\_\_\_ \_ \_ \_ \_

- Si

En este caso, por favor, ponte en contacto con nosotros antes de entregar el cuestionario en el número de teléfono 659895728 (Celeste Dávila) para buscar alguna forma alternativa de contacto.

**GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.**

A continuación, te presentamos un cuestionario que consta de diferentes apartados. Contesta las preguntas que incluye cada apartado marcando la respuesta que consideras más adecuada con la mayor sinceridad posible y siguiendo las instrucciones concretas de cada apartado.



## APARTADO A

### ■ INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

1. Sexo :  1. Mujer  2. Varón

2. Edad: \_\_\_\_\_

3. Nivel de estudios (marca el nivel de estudios que tengas terminado):

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Sin estudios                                    | <input type="checkbox"/> 6. Formación profesional (primer grado)  |
| <input type="checkbox"/> 2. Estudios primarios (certificado de escolaridad) | <input type="checkbox"/> 7. Formación profesional (segundo grado) |
| <input type="checkbox"/> 3. Graduado escolar                                | <input type="checkbox"/> 8. Diplomatura                           |
| <input type="checkbox"/> 4. Bachillerato elemental                          | <input type="checkbox"/> 9. Licenciatura                          |
| <input type="checkbox"/> 5. Bachillerato superior                           | <input type="checkbox"/> 10. Doctorado                            |

4. Situación laboral (marca la/s respuesta/s que defina/n tu situación actual):

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Jornada completa | <input type="checkbox"/> 4. Jubilado              |
| <input type="checkbox"/> 2. Jornada parcial  | <input type="checkbox"/> 5. Estudiante (de _____) |
| <input type="checkbox"/> 3. Desempleado/a    |   |

5. Ocupación profesional (en su caso): \_\_\_\_\_.

6. Estado civil:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Soltero/a | <input type="checkbox"/> 3. Viudo/a                 |
| <input type="checkbox"/> 2. Casado/a  | <input type="checkbox"/> 4. Divorciado/a/Separado/a |

7. Actitudes religiosas (marca la opción que defina mejor tu situación respecto a la religión):

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Creyente practicante    | <input type="checkbox"/> 3. Agnóstico/a |
| <input type="checkbox"/> 2. Creyente no practicante | <input type="checkbox"/> 4. Ateo/a      |

## APARTADO B

### ■ CUESTIONARIO DE MOTIVACIONES: VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY (VFI) DE CLARY et al. (1998).

1. 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. Ten en cuenta que:

1 totalmente en desacuerdo	2	3	4	5	6	7 totalmente de acuerdo
----------------------------------	---	---	---	---	---	-------------------------------

1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Tengo amigos que son voluntarios.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy interesado/a en aquellos que son menos afortunados que yo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy interesado/a en la situación actual en la que se encuentra la naturaleza.	1	2	3	4	5	6	7
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a.	1	2	3	4	5	6	7
5. El voluntariado me hace sentir importante.	1	2	3	4	5	6	7
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad.	1	2	3	4	5	6	7

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

**■ ESCALA DE DESEABILIDAD SOCIAL DE MARLOWE-CROWNE (MCSD).**

**2. A continuación se presentan una serie de frases en relación con tus actitudes o rasgos personales. Lee detenidamente cada frase y decide si es verdadera o falsa con relación a ti.**

1. Antes de votar me intereso por conocer concienzudamente las propuestas de todos los candidatos.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
2. Nunca dudo en abandonar lo que estoy haciendo para ayudar a alguien en apuros.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
3. Algunas veces me resulta duro realizar mi trabajo si no estoy motivado/a.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
4. Nunca he aborrecido intensamente a alguien.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
5. En ocasiones he dudado de mi capacidad para tener éxito en la vida.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
6. Algunas veces me siento resentido/a cuando no puedo tomar mis propias decisiones.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
7. Siempre soy cuidadoso/a con mi forma de vestir.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
8. Mis modales en la mesa son tan buenos en mi casa como en un restaurante.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
9. Si pudiese colarme en el cine sin pagar y sin que me viesen, probablemente lo haría.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F
10. En algunas ocasiones he renunciado a hacer algo porque confié demasiado poco en mi capacidad.	<input type="checkbox"/> 1. V <input type="checkbox"/> 2. F

11. A veces me gusta contar chismes.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
12. En ocasiones me he rebelado contra la gente con autoridad incluso aunque supiese que tenían razón.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
13. No importa quién hable, siempre le escucho con atención.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
14. Puedo recordar haber jugado sucio para conseguir algo.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
15. Ha habido ocasiones en las cuales me he aprovechado de alguien.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
16. Cuando cometo un error siempre lo admito.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
17. Siempre trato de practicar lo que predico.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
18. No encuentro particularmente complicado llevarme bien con gente difícil.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
19. Algunas veces trato incluso de vengarme, más que de perdonar y olvidar.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
20. Cuando no sé algo lo admito.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
21. Siempre soy cortés incluso con gente que me es desagradable.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
22. A veces realmente he insistido en tomar mis propias decisiones.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
23. Ha habido ocasiones en las cuales he sentido que he arruinado las cosas.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
24. Nunca podría permitir que alguien saliese perjudicado por mi culpa.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
25. Nunca me ha molestado el que me pidiesen devolver un favor.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
26. Nunca me ha molestado el que la gente exprese ideas muy diferentes a las mías.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
27. Nunca he hecho un largo viaje sin hacer una revisión al coche.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
28. Ha habido veces en las que he tenido celos de la buena suerte de otros.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
29. Casi nunca siento la urgencia de reprender a alguien.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
30. Algunas veces me ha molestado el que la gente me pidiese favores.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
31. Nunca me he sentido herido/a sin motivo.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
32. Cuando la gente tiene una desgracia algunas veces pienso que tienen lo que se merecen.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F
33. Nunca he dicho deliberadamente algo que hiriese los sentimientos de alguien.	<input type="checkbox"/> 1. V	<input type="checkbox"/> 2. F

**■ DISPOSICIÓN PARA AYUDAR: ESCALA DE AFABILIDAD DEL CUESTIONARIO BIG-FIVE (BFQ) DE CAPRARA, BARBARANELLI Y BORGOGNI (BERMÚDEZ, 1995).**

**3. Valora en qué medida cada una de estas frases hace referencia a cómo eres. Para tus respuestas utiliza esta escala:**

1	2	3	4	5
completamente falso para mí	bastante falso para mí	ni verdadero ni falso para mí	bastante verdadero para mí	completamente verdadero para mí

1. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.	1	2	3	4	5
2. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.	1	2	3	4	5
3. Casi siempre sé como ajustarme a las exigencias de los demás.	1	2	3	4	5
4. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.	1	2	3	4	5
5. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.	1	2	3	4	5
6. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.	1	2	3	4	5
7. Creo que todas las personas tienen algo bueno.	1	2	3	4	5
8. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.	1	2	3	4	5
9. Me gusta mezclarme con la gente.	1	2	3	4	5
10. Si es preciso no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.	1	2	3	4	5
11. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.	1	2	3	4	5
12. Estoy convencido/a de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás que compitiendo.	1	2	3	4	5
13. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.	1	2	3	4	5

14. En general, no es conveniente mostrarse sensible ante los problemas de los demás.	1	2	3	4	5
15. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.	1	2	3	4	5
16. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.	1	2	3	4	5
17. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.	1	2	3	4	5
18. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.	1	2	3	4	5
19. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos pueden tener sobre los demás.	1	2	3	4	5
20. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.	1	2	3	4	5
21. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.	1	2	3	4	5
22. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.	1	2	3	4	5
23. Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda.	1	2	3	4	5
24. No me gusta estar en grupos numerosos.	1	2	3	4	5

**■ DISPOSICIÓN PARA AYUDAR: ESCALA DE EMPATÍA DE MEHRABIAN Y EPSTEIN (1972).**

**4. A continuación te presentamos una serie de frases que pueden describir cómo eres. Valora tu grado de acuerdo con cada una de estas frases. Para ello utiliza la siguiente escala:**

-4 totalmente en desacuerdo	-3	-2	-1	0	1	2	3	4 totalmente de acuerdo
--------------------------------------	----	----	----	---	---	---	---	----------------------------------

1. Me pongo triste al ver a un desconocido solitario en un grupo.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
2. La gente da demasiada importancia a los sentimientos y la sensibilidad de los animales.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
3. Frecuentemente encuentro incómodas las manifestaciones públicas de afecto.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
4. Me molesta la gente infeliz que sólo se compadece de sí misma.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
5. Me llego a poner nervioso/a si la gente que está alrededor de mí está nerviosa.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
6. Encuentro absurdo que la gente lllore de felicidad.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
7. Tiendo a implicarme emocionalmente con los problemas de un amigo.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
8. Algunas veces la letra de una canción de amor puede llegar a conmoverme.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
9. Tiendo a perder el control cuando tengo que dar malas noticias a la gente.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
10. La gente que está a mi alrededor tiene una gran influencia en mis estados de ánimo.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
11. La mayoría de los extranjeros con los que me he encontrado me parecen fríos y poco emocionales.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
12. Preferiría ser un/a trabajador/a social que trabajar en un centro de formación.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
13. No me siento trastornado/a sólo porque un amigo actúe así.	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4

14. Me gusta ver a la gente abrir regalos.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
15. La gente solitaria probablemente sea poco amistosa.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
16. Ver gente llorando me molesta o incomoda.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
17. Algunas canciones me alegran.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
18. Realmente me implico con los sentimientos de los personajes en una novela.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
19. Me enfado cuando veo a alguien que está siendo maltratado.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
20. Soy capaz de permanecer tranquilo/a incluso cuando los que están a mi alrededor están preocupados.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
21. Cuando un amigo me empieza a hablar de sus problemas, trato de desviar la conversación a otros temas.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
22. La risa de otro no se me contagia.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
23. Algunas veces en el cine me hace gracia la cantidad de gente que hay llorando a mi alrededor.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
24. Soy capaz de tomar decisiones sin dejar que los sentimientos de la gente me afecten.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
25. No puedo continuar sintiéndome bien si hay gente a mi alrededor que está deprimida.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
26. No entiendo cómo algunas cosas trastornan a la gente tanto.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
27. Me afecta mucho ver a un animal sufrir.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
28. Identificarse con los personajes de libros o películas es un poco absurdo.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
29. Me afecta ver a gente mayor incapacitada.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
30. Me irrito más que simpatizo cuando veo las lágrimas de alguien.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
31. Me implico mucho cuando veo una película.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
32. Suelo permanecer frío/a a pesar de la excitación que haya a mi alrededor.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4
33. Los niños pequeños algunas veces lloran sin razón aparente.	-4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4

## **APARTADO C**

### **■ TIEMPO LIBRE DISPONIBLE.**

**1. ¿Aproximadamente cuántas hs/semana tienes de tiempo libre o para el ocio?**  
 \_\_\_\_\_ hs/semana.

### **■ SOCIALIZACIÓN.**

**2. ¿Tus padres son voluntarios o han sido voluntarios en alguna organización?**  
 1. SI     2. NO

**3. ¿Tu hermano/a o alguno de tus hermanos ha sido voluntario/a en alguna organización? (contesta sólo en el caso de que tengas hermano/s)**  
 1. SI     2. NO

**■ PARTICIPACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES VOLUNTARIAS EN EL PASADO.**

**4. ¿En el pasado has colaborado en otras organizaciones como voluntario/a?**

1. SI     2. NO

*Si tu anterior respuesta ha sido SI contesta a las siguientes preguntas:*

**¿En total cuánto tiempo has sido voluntario/a en otra/s organización/es?**

\_\_\_\_\_ meses                      o/y                      \_\_\_\_\_ años

**¿Cuáles eran los objetivos de esa/s organización/es?**

\_\_\_\_\_

**¿Cuáles eran las actividades que realizabas en la/s misma/s?**

\_\_\_\_\_

**¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a abandonar tal/es actividad/es voluntaria/s?**

**■ ACTIVIDAD DESARROLLADA: PREGUNTA ABIERTA.**

**5. Describe las actividades o tareas que desarrollas en la organización como voluntario/a** (*exponlas en función del tiempo que dedicas a cada una de ellas, es decir, escribe primero las que te lleven más tiempo y después las que progresivamente te lleven menos tiempo*):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**■ TIEMPO PREVIO DE PERMANENCIA.**

**6. ¿Cuánto tiempo llevas desarrollando el puesto que has descrito en la organización?** \_\_\_\_\_ años, \_\_\_\_\_ meses.

**■ NIVEL DE PARTICIPACIÓN.**

**7. ¿Cuántas hs/semana inviertes como voluntario/a?** \_\_\_\_\_ hs/semana.

**8. ¿Cuántos días/mes trabajas como voluntario/a?** \_\_\_\_\_ días/mes.

**■ FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN: CONVENIENCIA DE LAS HORAS Y LA LOCALIZACIÓN..**

**9. Valora de 1 a 7 el grado en el que crees conveniente para ti** (*1= muy poco conveniente y 7= muy conveniente*):

1. El tiempo que dedicas a la actividad voluntaria	1	2	3	4	5	6	7
2. La localización donde se desarrolla tu trabajo voluntario	1	2	3	4	5	6	7

**■ PARTICIPACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES VOLUNTARIAS EN EL PRESENTE.**

**10. ¿En estos momentos colaboras en otras organizaciones como voluntario?**

1. SI     2. NO

*Si tu anterior respuesta ha sido SI contesta a las siguientes preguntas:*

**¿Cuáles son los objetivos de esa/s organización/es?**

\_\_\_\_\_

**¿Cuáles son las actividades que realizas en la/s misma/s?**

\_\_\_\_\_

**■ APOYO SOCIAL.**

11. ¿Cuántos amigos personales, a los que les contarías un problema importante, tienes? \_\_\_\_\_

12. ¿Qué personas o grupos de personas conocen tu actividad como voluntario/a de esta organización? (si no tienes el tipo de relación que especifica la opción marca la casilla de "no tengo").

1. Amigos     No tengo                       3. Compañeros     No tengo  
 2. Familia     No tengo                       4. Pareja             No tengo

13. Valora de 1 a 7 puntos el apoyo emocional y psicológico recibido de cada una de las siguientes personas o grupos de personas. (Si no tienes el tipo de relación especificada no contestes). Ten en cuenta para contestar que 1= nada en absoluto y 7= muchísimo.

1. Amigos	1	2	3	4	5	6	7
2. Familia	1	2	3	4	5	6	7
3. Compañeros	1	2	3	4	5	6	7
4. Pareja	1	2	3	4	5	6	7

14. Valora de 1 a 7 puntos tu grado de acuerdo con la siguiente afirmación. Ten en cuenta que 1= totalmente en desacuerdo y 7= totalmente de acuerdo.

“Las personas que son importantes para mí apoyan mi trabajo voluntario”.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

**■ SATISFACCIÓN VITAL.**

15. Valora de 1 a 7 tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Ten en cuenta para contestar que 1= absolutamente en desacuerdo y 7= absolutamente de acuerdo.

1. Mi vida está cerca de mis ideales en la mayoría de los sentidos.	1	2	3	4	5	6	7
2. Las condiciones de mi vida son excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy satisfecho/a con mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Hasta ahora he obtenido las cosas importantes de la vida que siempre desee.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada.	1	2	3	4	5	6	7

**■ INFLUENCIA DE OTROS FACTORES PARA LA ELECCIÓN.**

16. ¿Tu decisión de participar en esta organización ha venido en parte determinada por la cercanía de la misma a tu domicilio o lugar de trabajo y/o por el número de horas mínimo u horario requerido para colaborar con ella?

1. SI     2. NO

**■ INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.**

No hace falta que contestes a las siguientes preguntas si tienes algún reparo en proporcionarnos este tipo de información:

**17. Ideología política** (rodea con un círculo el número que mejor describa tu ideología política teniendo en cuenta que 1= ideología de izquierdas y 7= ideología de derechas) :

IZQUIERDA 1 2 3 4 5 6 7 DERECHA

**18. Ingresos mensuales netos de tu familia:**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Hasta 45.000 Ptas.         | <input type="checkbox"/> 6. De 200.001 a 275.000 Ptas. |
| <input type="checkbox"/> 2. De 45.001 a 75.000 Ptas.   | <input type="checkbox"/> 7. De 275.001 a 350.000 Ptas. |
| <input type="checkbox"/> 3. De 75.001 a 100.000 Ptas.  | <input type="checkbox"/> 8. De 350.001 a 450.000 Ptas. |
| <input type="checkbox"/> 4. De 100.001 a 150.000 Ptas. | <input type="checkbox"/> 9. Más de 450.000 Ptas.       |
| <input type="checkbox"/> 5. De 150.001 a 200.000 Ptas. |  |

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN. SIN TU AYUDA ESTE ESTUDIO NUNCA HUBIERA PODIDO LLEVARSE A CABO.



## ■ INTRODUCCIÓN DEL SEGUNDO CUESTIONARIO.

Como ya sabes, el departamento de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid está realizando una investigación sobre los factores psicosociales que influyen en el voluntariado. Para poder llevarla a cabo hemos solicitado la colaboración de diversas organizaciones, entre ellas la organización con la que tú colaboras.

Este es el segundo cuestionario que tienes que completar. Seis meses y un año después de haber entregado este cuestionario, será preciso volver a contactar contigo para solicitarte una información puntual sobre tu evolución como voluntario. La forma más ágil de realizarlo es mediante una llamada telefónica si es posible y no tienes inconveniente.

Si en el anterior cuestionario accediste a proporcionarnos tu número de teléfono de contacto, tu nombre de pila y las últimas cuatro cifras de tu DNI; por favor, proporciéndonos de nuevo esta información:

Nombre de pila: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_

Cuatro últimas cifras del DNI: \_ \_ \_ \_

En el caso de que no accedieses inicialmente a proporcionarnos esta información, por favor, sigue el acuerdo al que llegaste con el responsable de la investigación.

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.

A continuación, te presentamos un cuestionario que consta de diferentes apartados. Contesta las preguntas que incluye cada apartado marcando la respuesta que consideras más adecuada con la mayor sinceridad posible y siguiendo las instrucciones concretas de cada apartado.

## APARTADO A

### ■ ACTIVIDAD DESARROLLADA: JOB DIAGNOSTIC SURVEY DE HACKMAN Y OLDFHAM (1980).

**1. Describe tu puesto como voluntario/a con la mayor objetividad posible, por favor, no utilices estas preguntas para demostrar cuánto te agrada o desagrada lo que haces. Intenta que tus descripciones sean lo más objetivas y precisas posibles. Para responder debes rodear con un círculo el número que describa de la manera más precisa tu puesto.**

1.¿Hasta qué punto tu puesto requiere que trabajes en contacto con otras personas?

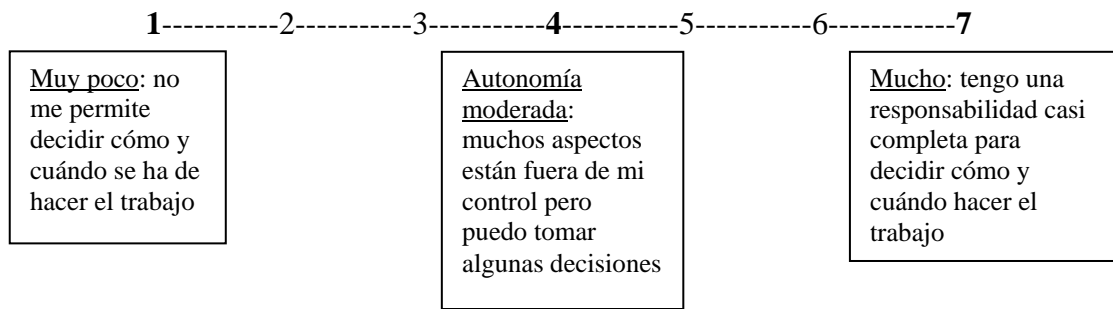
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muy poco: el contacto con otros no es en absoluto necesario

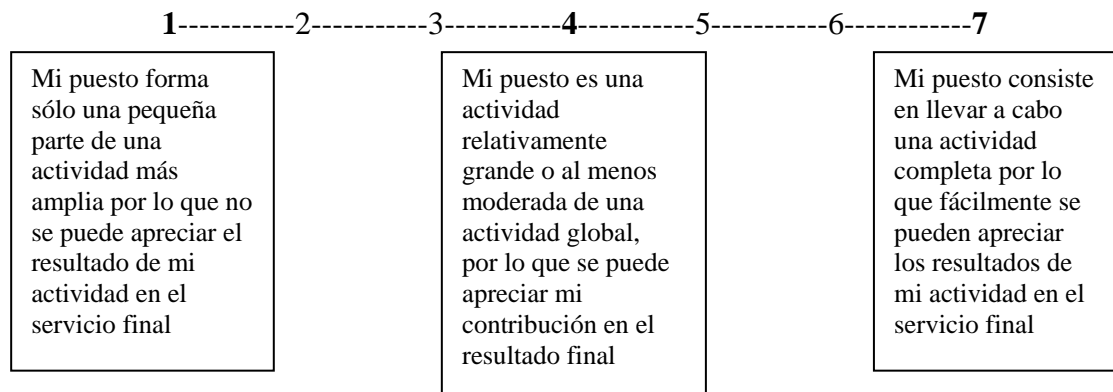
Moderadamente: es necesario algún contacto con otras personas

Mucho: el contacto con otras personas es esencial para el desempeño de mi labor

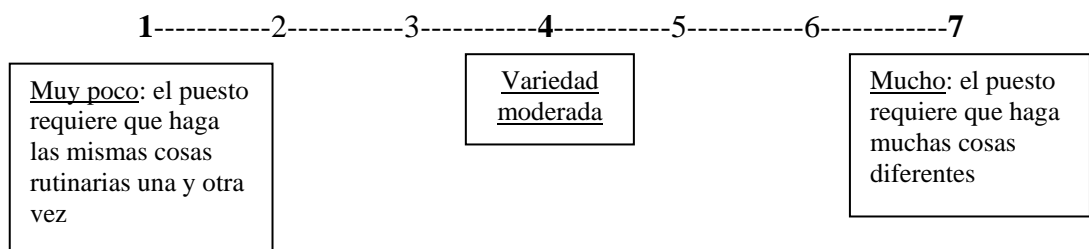
2. ¿Qué autonomía tienes en tu puesto? Es decir, ¿hasta qué punto en tu puesto puedes decidir por ti mismo cómo se ha de hacer el trabajo?



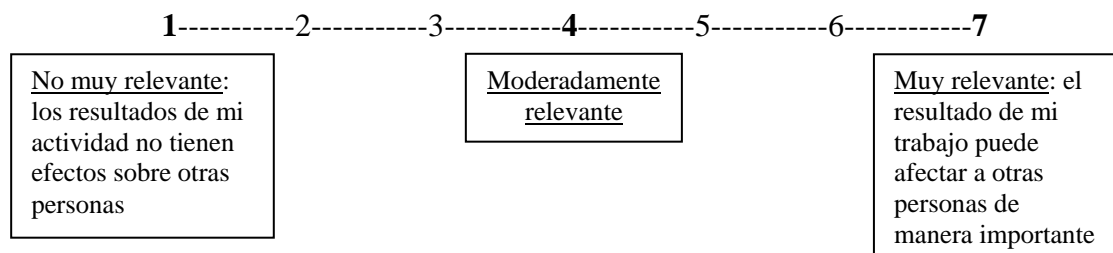
3. ¿Hasta qué punto las labores que desempeñas en la organización implican la realización de tareas completas e identificables? Es decir, ¿realizas una actividad completa que tiene un principio y un fin? ¿o es sólo una pequeña parte de un trabajo más amplio que terminan otras personas o que se termina de forma mecánica?



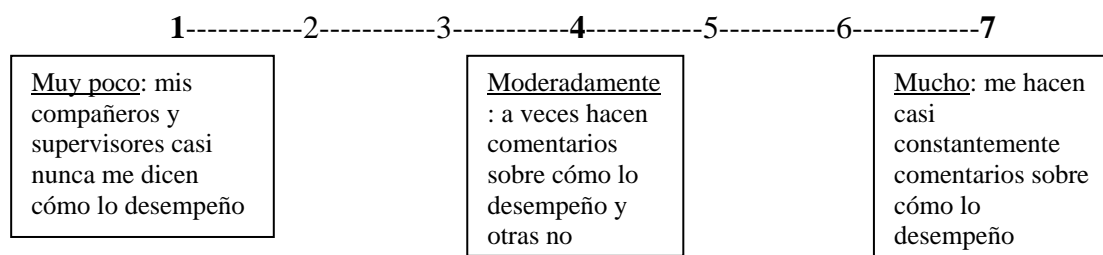
4. ¿Se trata de un puesto de trabajo variado? Es decir, ¿hasta qué punto tu trabajo requiere que hagas muchas actividades diferentes, utilizando una variedad de habilidades y talentos?



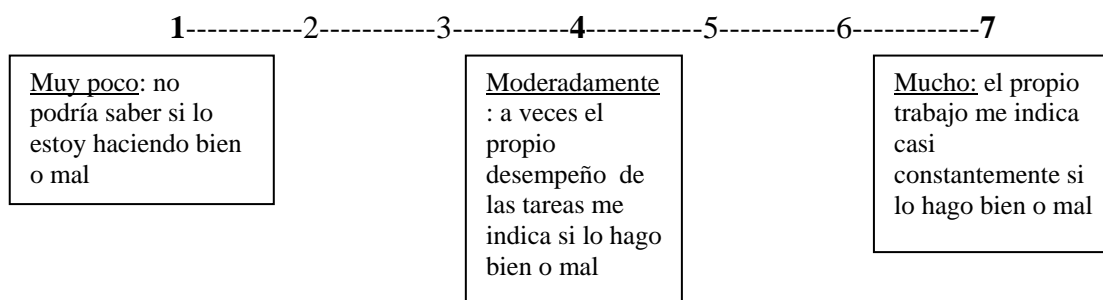
5. En general, ¿qué importancia o relevancia tiene tu puesto de trabajo? Es decir, ¿en qué medida los resultados de tu trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?



6. ¿Hasta qué punto tus supervisores o compañeros te hacen saber cómo estás desempeñando tu actividad?



7. ¿Hasta qué punto la realización de las tareas te proporciona información sobre tu desempeño?. Es decir ¿el trabajo en sí te da indicaciones sobre cómo lo estás haciendo- a parte de los comentarios que proceden de los supervisores o compañeros-?



**2. A continuación encontrarás una serie de afirmaciones que pueden utilizarse para describir el trabajo, debes indicar si cada afirmación es una descripción exacta o inexacta de tu propia actividad.**

1	2	3	4	5	6	7
muy inexacto	bastante inexacto	algo inexacto	indeciso	algo exacto	bastante exacto	muy exacto

1. La actividad me exige utilizar habilidades complejas o de un alto nivel de especialización.	1 2 3 4 5 6 7
2. La actividad requiere mucha cooperación con otras personas.	1 2 3 4 5 6 7
3. El puesto de trabajo está organizado de tal manera que tengo la posibilidad de realizar un proceso completo de principio a fin.	1 2 3 4 5 6 7
4. Hacer estrictamente la actividad requerida por el puesto me permite saber si lo estoy desempeñando bien.	1 2 3 4 5 6 7
5. La actividad es compleja y poco repetitiva.	1 2 3 4 5 6 7
6. El puesto no puede llevarse a cabo adecuadamente por una persona sola, sin hablar o sin consultar nada con otras personas.	1 2 3 4 5 6 7
7. Los supervisores y compañeros casi siempre me informan sobre si lo estoy desempeñando bien.	1 2 3 4 5 6 7
8. Muchas personas pueden verse afectadas por el nivel o la calidad con que desempeñas la actividad.	1 2 3 4 5 6 7
9. El puesto de trabajo me permite usar mi iniciativa o juicio personal sobre cómo llevar a cabo el trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
10. Los superiores me hacen saber a menudo si desempeño bien mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
11. El puesto de trabajo me proporciona la posibilidad de acabar completamente el proceso de trabajo que empiezo.	1 2 3 4 5 6 7
12. El puesto de trabajo me ofrece muchas claves para saber si lo estoy realizando bien o no.	1 2 3 4 5 6 7
13. En este puesto poseo bastante independencia y libertad respecto a la manera de realizarlo.	1 2 3 4 5 6 7

14. El puesto es en sí mismo muy importante y significativo en un amplio esquema de cosas.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

**■ SUBESCALA DE COHESIÓN PERTENECIENTE AL WORK ENVIRONMENT SCALE DE INSEL Y MOOS (1974).**

15. En la organización la gente se esfuerza en ayudar a los recién llegados para que estén a gusto.	1	2	3	4	5	6	7
16. El ambiente en la organización es bastante impersonal.	1	2	3	4	5	6	7
17. La gente se ocupa personalmente por los demás.	1	2	3	4	5	6	7
18. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	1	2	3	4	5	6	7
19. Frecuentemente la gente habla entre sí de sus problemas personales.	1	2	3	4	5	6	7
20. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	1	2	3	4	5	6	7

**■ GRADO DE PREPARACIÓN.**

**3. Evalúa de 1 a 7 el grado de preparación que tienes para desarrollar adecuadamente la tarea o puesto.** (1= no poseo preparación y 7= poseo preparación total)  
 1    2    3    4    5    6    7

**■ EFECTIVIDAD EN LA EJECUCIÓN.**

**4. Evalúa de 1 a 7 el grado en el que crees que realizas efectivamente tu tarea o puesto.** (1= realizo con muy poca efectividad la tarea y 7= realizo con mucha efectividad la tarea).  
 1    2    3    4    5    6    7

**■ FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN.**

**5. Valora de 1 a 7 (1= totalmente en desacuerdo y 7= totalmente de acuerdo) tu grado de acuerdo con las siguientes frases con relación a tus tareas como voluntario/a:**

**■ FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN: FACTORES ESTRESANTES.**

1. Tengo insuficiente conocimiento y experiencia.	1	2	3	4	5	6	7
2. Me falta claridad sobre lo que se debe hacer.	1	2	3	4	5	6	7
3. Me faltan de materiales esenciales.	1	2	3	4	5	6	7
4. Me falta organización y planificación.	1	2	3	4	5	6	7
5. Estoy en desacuerdo con el supervisor en las metas y forma de conseguir las.	1	2	3	4	5	6	7

**■ FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN: RELACIÓN CON PROFESIONALES.**

6. Los profesionales consideran a los voluntarios como parte del equipo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Los profesionales no desconfían de los voluntarios.	1	2	3	4	5	6	7
8. Los profesionales no consideran a los voluntarios como una molestia.	1	2	3	4	5	6	7
9. Los profesionales son conscientes de la presencia de los voluntarios.	1	2	3	4	5	6	7
10. Los profesionales ayudan a los voluntarios.	1	2	3	4	5	6	7

**■ SUPERVISIÓN.**

**6. ¿Tu actividad es supervisada por la organización?**     1. SI     2. NO

En el caso de que hayas contestado SI responde a las siguientes preguntas:

¿Con qué periodicidad se realizan las supervisiones de tu trabajo? \_\_\_ veces/mes, \_\_\_ veces/año.

Indica tu grado de satisfacción con la supervisión recibida (1= muy poco satisfecho y 7= muy satisfecho)

1 2 3 4 5 6 7

### ■ FORMACIÓN.

**7. ¿Has recibido algún tipo de entrenamiento/formación en la organización?**

1. SI  2. NO

En el caso de que hayas contestado SI responde a las siguientes preguntas:

¿Cuánto duró del periodo de entrenamiento/formación? \_\_\_ hs.

Indica tu grado de satisfacción con la formación recibida (1= muy poco satisfecho y 7= muy satisfecho)

1 2 3 4 5 6 7

### ■ INCENTIVOS O REFUERZOS.

**8. Señala cuáles de estos incentivos has recibido por tu colaboración en la organización y tu grado de satisfacción con los mismos (1= muy poco satisfecho y 7= muy satisfecho):**

<input type="checkbox"/> 1. Descuentos para el cine, u otras actividades.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 2. Fiestas especiales.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 3. Viajes para voluntarios.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 4. Cartas de agradecimiento.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 5. Certificados de valoración por tu colaboración.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 6. Periódicos especiales para voluntarios.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 7. Participación en publicaciones internas.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 8. Aparición de tu nombre en publicaciones internas o externas.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 9. Participación en conferencias.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 10. Cenas anuales.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 11. Ser voluntario del año o del mes.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 12. Promoción dentro de la organización.	1 2 3 4 5 6 7
<input type="checkbox"/> 13. Otros: _____	1 2 3 4 5 6 7

**9. ¿Qué otros incentivos te gustaría recibir?** \_\_\_\_\_

**FACTORES DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN: RELACIÓN CON OTROS VOLUNTARIOS..**

**10. Valora de 1 (muy en desacuerdo) a 7 (muy de acuerdo) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones que hacen referencia a tu relación con tus compañeros voluntarios:**

1. Trabajáis como un equipo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sois buenos amigos.	1	2	3	4	5	6	7
3. Intentáis solucionar los problemas juntos.	1	2	3	4	5	6	7

**ABSENTISMO.**

**11. ¿Has faltado a tu puesto como voluntario/a en los últimos tres meses?**

1. SI       2. NO

*En el caso de haber contestado SI responde a la siguiente pregunta:*

**¿Aproximadamente cuántas veces has faltado a tu puesto voluntario por motivos justificados y cuántas por motivos no justificados estos últimos tres meses?**

- 1. por motivos justificados: \_\_\_\_\_ veces.
- 2. por motivos no justificados: \_\_\_\_\_ veces.

**COSTES ECONÓMICOS.**

**12. Evalúa de 1 (ninguno) a 7 (muchos) los costes económicos que se derivan de desarrollar tu actividad voluntaria:**    1   2   3   4   5   6   7

**13. Evalúa de 1 (ninguno) a 7 (todos) el grado en el cual los costes económicos te son reembolsados:**    1   2   3   4   5   6   7

**APARTADO B**

**INTEGRACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.**

**1. Valora de 1 (ninguna importancia) a 7 (muchísima importancia) qué importancia tiene para ti asistir a las reuniones de la organización:**    1   2   3   4   5   6   7

**2. ¿A cuántas reuniones de la organización, excluyendo las de formación, has asistido en los últimos tres meses? \_\_\_\_\_ ¿A cuántas has faltado?**  
\_\_\_\_\_

**3. ¿Cuántos amigos tienes en la organización? \_\_\_\_\_ amigos.**

**4. Valora de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) tu grado de acuerdo con los siguientes aspectos de la organización:**

1. Filosofía	1	2	3	4	5	6	7
2. Objetivos de sus actividades	1	2	3	4	5	6	7
3. Fines de la organización	1	2	3	4	5	6	7

**5. Valora de 1 (ninguno en absoluto) a 7 (muchísimo) tu interés por conseguir nuevos voluntarios para la organización:**    1   2   3   4   5   6   7

**6. Valora de 1 (ninguna en absoluto) a 7 (muchísima) tu disposición a participar en otras actividades de la organización:** 1 2 3 4 5 6 7

**■ INTENCIÓN DE PERMANENCIA.**

**7. Valora de 1 (ninguna) a 7 (muchísima) la probabilidad de que continúes siendo voluntario/a en esta organización:**

1. Dentro de 6 meses	1	2	3	4	5	6	7
2. Dentro de 1 año	1	2	3	4	5	6	7
3. Dentro de 2 años	1	2	3	4	5	6	7

**8. Valora de 1 (ninguna en absoluto) a 7 (muchísima) la probabilidad de que continúes siendo voluntario/a aunque sea en otra organización dentro de un año:**

1 2 3 4 5 6 7

**9. Valora de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) tu grado de acuerdo con la siguiente afirmación:**

Espero seguir haciendo mi trabajo voluntario.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

**■ CONFLICTIVIDAD ORGANIZACIONAL.**

**10. Valora de 1 (ninguno en absoluto) a 7 (muchísimo) el grado de conflictividad que percibes en la organización:** 1 2 3 4 5 6 7

**11. Valora de 1 (ninguno en absoluto) a 7 (muchísimo) el grado en el que te sientes afectado/a por dicha conflictividad:** 1 2 3 4 5 6 7

**■ IMPLICACIÓN CON LA ACTIVIDAD: JOB INVOLVEMENT DE LODAHL Y KEJNER (1965).**

**12. A continuación te presentamos una serie de frases que hacen referencia a cómo te sientes con relación a tu puesto como voluntario/a. Evalúa cada una de estas frases usando la siguiente escala:**

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo como voluntario/a.	1	2	3	4
2. Para mí, las horas que estoy como voluntario pasan rápidamente.	1	2	3	4
3. Las cosas más importantes que me ocurren están relacionadas con mi colaboración como voluntario/a.	1	2	3	4
4. Algunas veces me despierto por la noche pensando en mi actividad como voluntario/a del día siguiente.	1	2	3	4
5. Soy un/a perfeccionista en mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4
6. Me siento deprimido/a cuando cometo algún error en mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4
7. Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo como voluntario/a.	1	2	3	4
8. Muy frecuentemente me encuentro en el centro de voluntariado como en casa.	1	2	3	4
9. Mi trabajo como voluntario/a es sólo una pequeña parte de mí.	1	2	3	4

10. Estoy muy implicado/a personalmente en mi trabajo como voluntario/a.	1	2	3	4
11. Evito aceptar tareas y responsabilidades extra en mi trabajo como voluntario/a.	1	2	3	4
12. La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que trabajar como voluntario/a.	1	2	3	4
13. Solía preocuparme más por lo relacionado con el voluntariado, pero ahora otras cosas son para mí más importantes.	1	2	3	4
14. Algunas veces me enfado conmigo mismo por los errores que cometo en mi trabajo como voluntario/a.	1	2	3	4

**■ COMPROMISO ORGANIZACIONAL: ORGANIZATIONAL COMMITMENT QUESTIONARIE (OCQ) DE MOWDAY, ET AL., 1979.**

**13. A continuación se presentan una serie de frases que representan posibles sentimientos que podrías tener sobre la organización con la cual colaboras. Por favor, indica el grado de acuerdo con cada frase en función de la siguiente escala:**

1 Totalmente en desacuerdo	2	3	4 Indiferente	5	6	7 Totalmente de acuerdo
-------------------------------------	---	---	------------------	---	---	-------------------------------

1. Estoy esforzándome haciendo más de lo que se espera normalmente para ayudar a esta organización a alcanzar sus objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
2. Comento con mis amigos que esta es una gran organización a la hora de colaborar voluntariamente.	1	2	3	4	5	6	7
3. Podría aceptar casi cualquier tipo de puesto con tal de seguir colaborando con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4. Encuentro que mis valores y los valores de la organización son muy similares.	1	2	3	4	5	6	7
5. Estoy orgulloso/a de poder decir que formo parte de esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta organización realmente inspira en mí lo mejor a la hora de desarrollar mi actividad voluntaria.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estoy muy contento/a por haber elegido esta organización para colaborar voluntariamente.	1	2	3	4	5	6	7
8. Realmente me preocupo por el futuro de esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
9. Para mí esta es la mejor de todas las organizaciones posibles con las que colaborar.	1	2	3	4	5	6	7

**■ SATISFACCIÓN.**

**■ SATISFACCIÓN: SATISFACCIÓN GENERAL.**

**14. Valora de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:**

1. En general, estoy satisfecho/a con mi experiencia como voluntario/a.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

**■ SATISFACCIÓN: JOB QUESTIONNAIRE DE BRAYFIELD Y ROTHE (1951).**

2. Hay ciertas condiciones con relación a mi actividad voluntaria que podrían mejorar.	1	2	3	4	5	6	7
3. Mi actividad como voluntario/a es como un hobby para mí.	1	2	3	4	5	6	7
4. La mayoría de las veces tengo que obligarme a cumplir con mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tengo la sensación de que disfruto más de mi actividad como voluntario/a que la mayoría de mis compañeros/as.	1	2	3	4	5	6	7
6. Creo que otros podría también encontrar satisfacción colaborando con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7



■ **SATISFACCIÓN CON LA ACTIVIDAD: A TRAVÉS DE DESCRIPTORES.**

**15. Valora de 1 (nada en absoluto) a 7 (muchísimo) cómo es la experiencia con tu actividad voluntaria en cada uno de las siguientes dimensiones:**

1. Satisfactoria.	1	2	3	4	5	6	7
2. Recompensante.	1	2	3	4	5	6	7
3. Emocionante.	1	2	3	4	5	6	7
4. Interesante.	1	2	3	4	5	6	7
5. Decepcionante.	1	2	3	4	5	6	7
6. Divertida.	1	2	3	4	5	6	7
7. Desafiante.	1	2	3	4	5	6	7
8. Importante.	1	2	3	4	5	6	7
9. Aburrida.	1	2	3	4	5	6	7

■ **BURNOUT: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON (1981).**

**16. A continuación encontrarás una serie de enunciados acerca de tu actividad como voluntario/a y de tus sentimientos en ella. Contesta estas frases indicando la frecuencia con que has experimentado ese sentimiento. Utiliza la siguiente escala:**

1 Nunca	2 Algunas veces al año	3 Algunas veces al mes	4 Algunas veces a la semana	5 Diariamente
------------	---------------------------	---------------------------	--------------------------------	------------------

1. Me siento emocionalmente defraudado/a de mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4	5
2. Cuando termino de realizar mi actividad como voluntario/a me siento agotado/a.	1	2	3	4	5
3. Cuando me dispongo a realizar mi actividad como voluntario/a me siento fatigado/a.	1	2	3	4	5
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	1	2	3	4	5
4. Creo que entiendo fácilmente las actividades que tengo que desarrollar.	1	2	3	4	5
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios como si fuesen objetos impersonales.	1	2	3	4	5
6. Siento que trabajar tanto con la gente me cansa.	1	2	3	4	5
6. Siento que trabajar tanto como voluntario/a en esta actividad me cansa.	1	2	3	4	5
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	1	2	3	4	5
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas que tengo que atender.	1	2	3	4	5
8. Siento que mi actividad como voluntario/a me está desgastando.	1	2	3	4	5
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4	5
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la naturaleza y en las vidas de otras especies a través de mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4	5
10. Siento que me he hecho más insensible con la gente.	1	2	3	4	5
10. Siento que me he hecho más insensible con los beneficiarios de la actividad de voluntariado.	1	2	3	4	5
11. Me preocupa que esta actividad como voluntario/a me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5
12. Me siento muy activo/a en mi trabajo como voluntario/a.	1	2	3	4	5
13. Me siento frustrado/a por mi actividad voluntaria.	1	2	3	4	5
14. Siento que estoy demasiado tiempo realizando mi actividad como voluntario/a.	1	2	3	4	5
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender como voluntario/a.	1	2	3	4	5
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los beneficiarios de la actividad de voluntariado.	1	2	3	4	5

16. Siento que realizar actividades en contacto directo con personas me cansa.	1 2 3 4 5
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable realizando mi actividad como voluntario/a.	1 2 3 4 5
18. Me siento estimulado/a después de haber realizado mi actividad como voluntario/a en contacto con las personas a las que tengo que atender.	1 2 3 4 5
18. Me siento estimulado/a después de haber realizado mi actividad como voluntario/a en contacto con la naturaleza y los beneficiarios directos de la actividad.	1 2 3 4 5
18. Me siento estimulado/a después de haber realizado mi actividad como voluntario/a en contacto con los beneficiarios de mi actividad.	1 2 3 4 5
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas realizando mi actividad voluntaria.	1 2 3 4 5
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	1 2 3 4 5
21. En mi actividad como voluntario/a trato los problemas emocionales con mucha calma.	1 2 3 4 5
22. Me parece que los beneficiarios de mi actividad como voluntario/a me culpan de algunos de sus problemas.	1 2 3 4 5
22. Me parece que mis compañeros en mi actividad como voluntario me culpan de algunos de sus problemas.	1 2 3 4 5

**■ APOYO PROPORCIONADO POR LA ORGANIZACIÓN.**

23. Siento que en mi organización los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1 2 3 4 5
---	-----------

**■ OTROS DATOS DE INTERÉS.**

**17. ¿Tienes algún comentario o existe algo que quisieras añadir sobre la organización y/o tu participación en ella? Si es así, podría ser muy beneficioso para nosotros.**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**GRACIAS POR TU COLABORACIÓN. SIN TU AYUDA ESTE ESTUDIO NUNCA HUBIERA PODIDO LLEVARSE A CABO.**



Voluntarios que realizan actividades de campo para la defensa medioambiental.



Voluntarios que realizan actividades de gestión y administración.

**· CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A UN REPRESENTANTE DE CADA ORGANIZACIÓN.**



**CUESTIONARIO PARA LAS ORGANIZACIONES**

**A. Identidad de la organización:**

**1. Nombre de la organización:**

---

**2. ¿Cuáles son los fines fundamentales de la organización?**

---

---

---

**3. Tipo de organización:**

1. Asociación  3. Otras: \_\_\_\_\_  
 2. Fundación

**4. ¿En qué año se constituyó la organización?**

---

**5. ¿Qué tipo de actividades desarrolla la organización?:**

---

---

**6. ¿Cuáles son los grupos beneficiarios a los que van dirigidos los servicios de la organización?**

---

---

**7. Los servicios que proporciona tu organización con relación a la/s población/es objetivo/s se pueden considerar:**

1. Directos \_\_\_\_\_  
 2. Indirectos \_\_\_\_\_

**8. La duración media de los proyectos que se desarrollan habitualmente en la organización es:**

---

**9. ¿Su organización está establecida a nivel?:**

1. Internacional  4. Provincia  
 2. Nacional  5. Local  
 3. Autonómico

**10. ¿Dónde se fundó la organización?:**

---

**11. ¿Mantiene algún tipo de relación con otras organizaciones o forma parte de una red de organizaciones mayor como una federación o confederación?**

1. SI       2. NO

*Si su respuesta ha sido SI:*

**12. ¿Cuál?** \_\_\_\_\_

**B. Tamaño:**

**13. ¿Cuál es el n° de empleados de carácter fijo o eventual que trabajan en la organización?:**

\_\_\_\_\_

**14. ¿Cuáles son las actividades que desarrolla el personal remunerado?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**15. ¿Cuál es el n° de voluntarios que colaboran con la organización?:**

\_\_\_\_\_

**16. ¿Cuáles son las actividades que desarrollan los voluntarios?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**17. Si no tienes inconveniente en contestar ¿Cuál es el presupuesto global de la organización?:**

\_\_\_\_\_

**18. ¿De dónde proceden los fondos de la organización?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**C. Configuración estructural:**

**19. Estructura predominante:**

1. Jerárquica \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Funcional (asamblearia, etc.) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**20. ¿De qué departamentos se compone la organización y cuáles son las funciones de cada uno? ¿Nos podrías proporcionar un organigrama de vuestra organización?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**21. Define el grado de importancia que se da a las reglas y los procedimientos establecidos usando una escala de 1 (ninguna importancia) a 7 (muchísima importancia) puntos:**

1    2    3    4    5    6    7

**22. ¿Los procedimientos y reglas de actuación en la organización se encuentran escritos?:**  1. SI  2. NO

**23. ¿La difusión de estos procedimientos y reglas de actuación se hace de forma escrita?:**  1. SI  2. NO

**24. Evalúa el grado de formalización de las comunicaciones verticales en una escala de 1 (no formalizadas) a 7 (muy formalizadas) puntos:**

1 2 3 4 5 6 7

**25. Evalúa el grado de formalización de las comunicaciones horizontales en una escala de 1 (no formalizadas) a 7 (muy formalizadas) puntos:**

1 2 3 4 5 6 7

**26. Evalúa el grado de intervención de la dirección en la toma de decisiones en diversos niveles usando una escala de 1 (intervención mínima) a 7 (intervención total):**

1 2 3 4 5 6 7

**27. Evalúa el grado de participación de los voluntarios en la toma de decisiones de la organización usando una escala de 1 (ninguna participación) a 7 (participación total):**

1 2 3 4 5 6 7

#### **D. Voluntarios:**

**28. ¿Cuenta la organización con algún tipo de registro de los voluntarios?**

1. SI  2. NO

**29. ¿La organización y los voluntarios acuerdan el tiempo mínimo que deben permanecer en la organización?**

1. SI  2. NO

**30. ¿Se proporciona algún tipo de entrenamiento/formación a los voluntarios?**

1. SI  2. NO  3. A algunos sí a otros no: \_\_\_\_\_

*Si tu última respuesta ha sido SI o la tercera opción contesta a la preguntas 32, 33, 34, 35:*

**31. ¿En qué consiste el entrenamiento/formación que se proporciona a los voluntarios?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**32. ¿Todos reciben el mismo entrenamiento/formación o difiere en función de la actividad que realicen?**

1. Mismo entrenamiento  2. Diferente entrenamiento

**33. ¿Quién imparte el entrenamiento/formación?:**

1. Un voluntario experimentado.

3. El coordinador.

2. El supervisor.

4. tros: \_\_\_\_\_

**34. ¿Cuándo se suele proporcionar el entrenamiento/formación?:**

1. En la orientación.

3. Durante el servicio

2. Antes del servicio.

**35. ¿Qué otros servicios o actividades se utilizan para aumentar la información proporcionada a los voluntarios?**

1. Publicaciones internas.

3. Seminarios.

2. Revistas editadas por la

4. Otros: \_\_\_\_\_

organización.



*Si la respuesta anterior es SI:*

**49. ¿Cuál es el procedimiento de selección utilizado?**

---

---

---

**50. ¿Se utiliza algún criterio para asignar a los voluntarios a las diversas actividades posibles?**

1. SI     2. NO

*Si la anterior respuesta es SI:*

**51. ¿Qué criterio se utiliza para asignar a los voluntarios a las distintas actividades?**

---

---

---

---

**52. ¿Ha surgido algún tipo de conflicto últimamente en la organización?**

1. SI     2. NO

*Si tu respuesta ha sido SI:*

**53. ¿Qué consecuencias se han derivado del conflicto?**

---

---

---

---

**54. Otros datos de interés:**

---

---

---

---

---

---

---

---

## **ANEXO II. TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS.**

- Descripción del ordenamiento espacial y de los clusters de las actividades de voluntariado hallados en el estudio de Chacón y Dávila (2001a).
- Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de procedencia.
- Estadísticos descriptivos y frecuencias de las variables objeto de análisis.



**· DESCRIPCIÓN DEL ORDENAMIENTO ESPACIAL Y DE LOS CLUSTERS DE LAS ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO HALLADOS EN EL ESTUDIO DE CHACÓN Y DÁVILA (2001a).**

TABLA 1. Ordenamiento de las actividades voluntarias en función de sus coordenadas en la dimensión 1.

<b>Actividades</b>	<b>Dimensión 1</b>
9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.	1,6953
20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.	1,4874
6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.	1,4156
1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.	1,2922
17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.	1,2388
15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.	0,9758
11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.	0,7460
13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país	0,6643
3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.	0,5960
22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.	0,2342
10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.	-0,0145
8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.	-0,3090
19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.	-0,5979
16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.	-0,6090
21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.	-0,8795
12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.	-0,9724
7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.	-0,9757
4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.	-1,1126
14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.	-1,1404
18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.	-1,1527
2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.	-1,2882
5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.	-1,2938

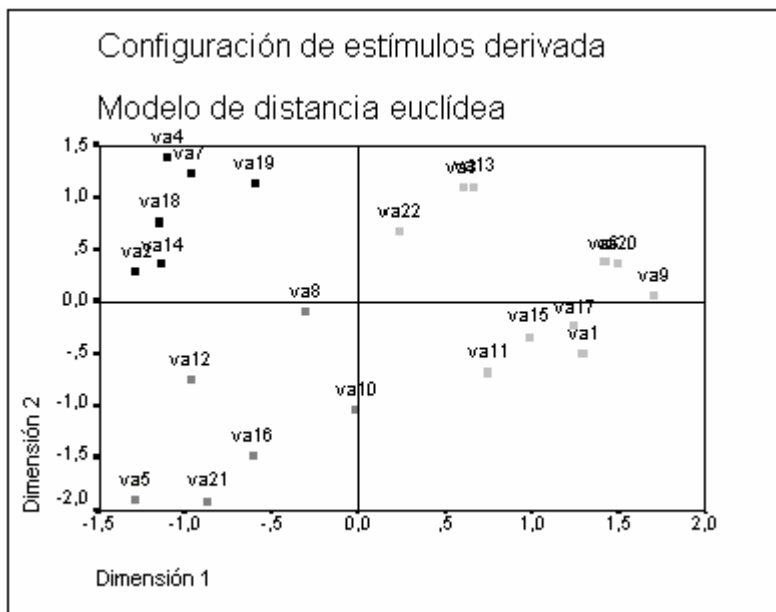
TABLA 2. Ordenamiento de las actividades voluntarias en función de sus coordenadas en la dimensión 2.

<b>Actividades</b>	<b>Dimensión 2</b>
4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.	1,3925
7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.	1,2271
19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.	1,1444
13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.	1,1168
3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.	1,1019
18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.	0,7649
22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.	0,6688
6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.	0,3825
20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.	0,3770
14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.	0,3667

TABLA 2. Ordenamiento de las actividades voluntarias en función de sus coordenadas en la dimensión 2 (Continuación).

Actividades	Dimensión 2
2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.	0,2909
9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.	0,0541
8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.	-0,0968
17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.	-0,2339
15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.	-0,3353
1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.	-0,4948
11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.	-0,6710
12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.	-0,7438
10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.	-1,0422
16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.	-1,4708
5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.	-1,8897
21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.	-1,9093

GRÁFICO 1. Configuración espacial de las actividades para la solución bidimensional.



**CUADRO 13. Agrupación de las actividades en la solución de tres clusters con las coordenadas dimensionales.**

<p>1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.</p> <p>3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.</p> <p>6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.</p> <p>9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.</p> <p>11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.</p> <p>13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.</p> <p>15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.</p> <p>17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.</p> <p>20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.</p> <p>22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.</p>
<p>2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.</p> <p>4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.</p> <p>7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.</p> <p>14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.</p> <p>18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.</p> <p>19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.</p>
<p>5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.</p> <p>8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.</p> <p>10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.</p> <p>12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.</p> <p>16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.</p> <p>21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.</p>

**CUADRO 14. Agrupación de las actividades en la solución de dos clusters.**

<p>1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.</p> <p>2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.</p> <p>3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.</p> <p>4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.</p> <p>6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.</p> <p>7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.</p> <p>8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.</p> <p>9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.</p> <p>10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.</p> <p>11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.</p> <p>12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.</p> <p>13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.</p> <p>14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.</p> <p>15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.</p> <p>16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.</p> <p>17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.</p> <p>18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.</p> <p>19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.</p> <p>20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.</p> <p>22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.</p>
<p>5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.</p> <p>21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.</p>

**CUADRO 15. Agrupación de las actividades en la solución de tres clusters.**

<p>1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.</p> <p>3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.</p> <p>6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.</p> <p>9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.</p> <p>10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.</p> <p>11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.</p> <p>13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.</p> <p>15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.</p> <p>17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.</p> <p>20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.</p>
<p>2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.</p> <p>4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.</p> <p>7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.</p> <p>8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.</p> <p>12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.</p> <p>14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.</p> <p>16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.</p> <p>18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.</p> <p>19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.</p> <p>22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.</p>
<p>5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.</p> <p>21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.</p>

**CUADRO 16. Agrupación de las actividades en la solución de cuatro clusters.**

<p>1.- Colaboración en la captación o recaudación de fondos y subvenciones para una organización dedicada a la cooperación para el desarrollo.</p> <p>3.- Atender a las llamadas de una línea 900 en la que se proporciona información, orientación o asesoramiento a drogodependientes.</p> <p>6.- Ayudar en la elaboración y gestión de proyectos destinados a la intervención con población marginada pero sin participar en ellos.</p> <p>9.- Colaborar realizando actividades administrativas o tareas de oficina, como hacer fotocopias, llevar la contabilidad y los archivos, atender al teléfono, etc., en una organización dedicada a prestar apoyo a reclusos y ex-reclusos.</p> <p>10.- Participar en campañas de recogida de alimentos, ropa, medicamentos u otros objetos.</p> <p>11.- Ayudar en la búsqueda o captación de otros voluntarios o socios en una organización destinada a proporcionar apoyo a refugiados.</p> <p>13.- Ayudar a un inmigrante en la realización de las gestiones necesarias para que consiga su permiso de residencia en nuestro país.</p> <p>15.- Colaborar en la sensibilización de la opinión pública sobre una enfermedad poco conocida ofreciendo información y folletos en mesas informativas en actos públicos.</p> <p>17.- Ayudar en la realización y ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo en países sudamericanos.</p> <p>20.- Colaborar en la elaboración de dossiers y en la redacción de artículos para publicaciones informativas de una organización dedicada al apoyo de discapacitados.</p>
<p>2.- Salir por la noche al encuentro de personas sin hogar para proporcionarles comida caliente, escucha e información sobre los recursos a los que pueden acceder.</p> <p>4.- Proporcionar compañía, conversación u otro tipo de entretenimiento a ancianos en sus hogares o en residencias.</p> <p>7.- Proporcionar apoyo escolar a niños enfermos que no pueden salir de casa.</p> <p>8.- Colaborar como profesional (médico, abogado, psicólogo, etc.) en una ONG sin cobrar dinero por su participación.</p> <p>14.- Ayudar en un comedor en el que se sirven comidas a indigentes o personas necesitadas.</p> <p>18.- Proporcionar apoyo en el transporte y en la movilidad a discapacitados durante actividades de ocio y tiempo libre.</p> <p>19.- Colaborar como profesor en talleres de alfabetización de adultos.</p> <p>22.- Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a niños.</p>
<p>5.- Ayudar en la recogida de animales abandonados para ingresarlos en instalaciones para su protección.</p> <p>21.- Colaborar en las campañas de limpieza de bosques de una asociación ecologista.</p>
<p>12.- Proporcionar ayuda como voluntario en situaciones de emergencia o catástrofes.</p> <p>16.- Colaborar como voluntario de protección civil en servicios de prevención en concentraciones masivas de gente.</p>

**· DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS PARTICIPANTES POR ORGANIZACIÓN DE PROCEDENCIA.**

TABLA 11. Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de pertenencia.

VARIABLES	ORGANIZACIONES <sup>7</sup>					
		1	2	3	4	5
TIPO DE ACTIVIDAD	Asistencial	7	3	8	----	5
	Ecologista	----	----	----	13	----
SEXO	Mujeres	71.4%	100%	65.5%	71.4%	40%
	Varones	28.6%	----	37.5%	28.6%	60%
EDAD	Media	35	21	39	25	45
	Desv.Tip	13	2	8	2	14
NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS	Estudios primarios	----	----	----	----	----
	Graduado escolar	14.3%	----	12.5%	7.1%	----
	Bachiller elemental	----	----	----	7.1%	----
	Bachiller superior	----	33.3%	12.5%	28.6%	20%
	F.P. 1er	----	----	----	7.1%	----
	F.P. 2º	----	----	12.5%	----	----
	Diplomatura	28.6%	33.3%	25%	14.3%	20%
	Licenciatura	57.1%	33.3%	37.5%	35.7%	60%
Doctorado	----	----	----	----	----	
SITUACIÓN LABORAL	Jornada completa	28.6%	----	62.5%	35.7%	40%
	Jornada parcial	14.3%	----	12.5%	14.3%	20%
	Desempleado	42.9%	----	25%	14.3%	----
	Jubilado	14.3%	----	----	----	20%
	Estudiante	----	100%	----	28.6%	----
ESTADO CIVIL	Soltero	57.1%	100%	12.5%	100%	40%
	Casado	28.6%	----	87.5%	----	60%
	Divorciado	14.3%	----	----	----	----
	Viudo	----	----	----	----	----
ACTITUDES RELIGIOSAS	Creyente practicante	28.6%	33.3%	75%	14.3%	100%
	Creyente no practicante	----	----	25%	21.4%	----
	Agnóstico	28.6%	33.3%	----	14.3%	----
	Ateo	42.9%	33.3%	----	50%	----
IDEOLOGÍA POLÍTICA	Izquierdas	71.4%	33.3%	62.5%	35.7%	100%
	Izquierda moderada	14.3%	33.3%	12.5%	14.3%	----
	Centro	----	----	----	7.1%	----
	Derecha Moderada	----	----	----	----	----
	Derechas	----	----	----	----	----
INGRESOS FAMILIARES MENSUALES	Hasta 45.000 ptas.	----	----	----	----	----
	De 45.001 a 75.000 ptas.	----	----	12.5	14.3%	----
	De 75.001 a 100.000 ptas.	----	----	----	----	----
	De 100.001 a 150.000 ptas.	----	----	----	7.1%	----
	De 150.001 a 200.000 ptas.	28.6%	----	12.5%	21.4%	20%
	De 200.001 a 275.000 ptas.	14.3%	66.7%	12.5%	----	40%
	De 275.001 a 350.000 ptas.	14.3%	----	12.5%	7.1%	----
	De 350.001 a 450.000 ptas.	14.3%	----	----	----	40%
Más de 450.000 ptas.	14.3%	----	12.5%	----	----	

<sup>7</sup> No se incluye en la descripción de los voluntarios por organización a tres organizaciones por haber participado en el estudio con un único voluntario cada una de ellas (las tres eran de tipo asistencial).

TABLA 11. Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de pertenencia (Continuación).

VARIABLES	ORGANIZACIONES					
		6	7	8	9	10
TIPO DE ACTIVIDAD	Asistencial	9	-----	-----	6	-----
	Ecologista	-----	120	10	-----	5
SEXO	Mujeres	66.7%	5%	60%	16.7%	80%
	Varones	33.3%	95%	40%	83.3%	20%
EDAD	Media	53	35	33%	68	35
	Desv. Tip	14	8	6%	7	10
NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADO	Estudios primarios	-----	1.7%	-----	-----	-----
	Graduado escolar	44.4%	6.7%	-----	16.7%	-----
	Bachiller elemental	-----	3.3%	10%	-----	-----
	Bachiller superior	-----	20.8%	20%	-----	20%
	F.P. 1er	-----	3.3%	20%	-----	-----
	F.P. 2°	-----	6.7%	10%	-----	-----
	Diplomatura	33.3%	13.3%	10%	33.3%	-----
	Licenciatura	22.2%	41.7%	30%	50%	20%
	Doctorado	-----	2.5%	-----	-----	-----
SITUACIÓN LABORAL	Jornada completa	22.2%	72.5%	70%	16.7%	20%
	Jornada parcial	-----	10.8%	10%	-----	-----
	Desempleado	22.2%	-----	20%	16.7%	20%
	Jubilado	44.4%	0.8%	-----	66.7%	-----
	Estudiante	11.1%	10%	-----	-----	-----
ESTADO CIVIL	Soltero	33.3%	49.2%	50%	-----	20%
	Casado	44.4%	46.7%	40%	100%	20%
	Divorciado	-----	3.3%	10%	-----	-----
	Viudo	22.2%	-----	-----	-----	-----
ACTITUDES RELIGIOSAS	Creyente practicante	22.2%	10.8%	20%	66.7%	-----
	Creyente no practicante	33.3%	28.3%	50%	16.7%	20%
	Agnóstico	11.1%	29.2%	-----	16.7%	-----
	Ateo	11.1%	28.3%	20%	-----	20%
IDEOLOGÍA POLÍTICA	Izquierdas	44.4%	50%	-----	33.3%	20%
	Izquierda moderada	11.1%	18.3%	20%	-----	20%
	Centro	11.1%	17.5%	60%	16.7%	-----
	Derecha Moderada	11.1%	1.5%	10%	16.7%	-----
	Derechas	11.1%	4.2%	-----	-----	-----
INGRESOS FAMILIARES MENSUALES	Hasta 45.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----
	De 45.001 a 75.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----
	De 75.001 a 100.000 ptas.	-----	2.5%	-----	-----	-----
	De 100.001 a 150.000 ptas.	22.2%	4.2%	20%	16.7%	-----
	De 150.001 a 200.000 ptas.	11.1%	20%	30%	-----	-----
	De 200.001 a 275.000 ptas.	11.1%	21.7%	-----	33.3%	20%
	De 275.001 a 350.000 ptas.	11.1%	20%	10%	-----	20%
	De 350.001 a 450.000 ptas.	11.1%	15%	-----	33.3%	-----
Más de 450.000 ptas.	-----	5.8%	-----	-----	-----	

TABLA 11. Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de pertenencia (Continuación).

VARIABLES	ORGANIZACIONES					
		11	12	13	14	15
TIPO DE ACTIVIDAD	Asistencial	-----	29	2	-----	16
	Ecologista	35	-----	-----	3	-----
SEXO	Mujeres	45.7%	65.5%	100%	66.7%	93.8%
	Varones	51.4%	34.5%	-----	33.3%	6.3%
EDAD	Media	30	32%	45	26	43
	Desv. Tip	10	15%	8	7	12
NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADO	Estudios primarios	2.9%	-----	-----	-----	-----
	Graduado escolar	5.7%	-----	-----	-----	-----
	Bachiller elemental	5.7%	-----	50%	-----	-----
	Bachiller superior	25.7%	20.7%	-----	33.3%	12.5%
	F.P. 1er	2.9%	-----	-----	-----	-----
	F.P. 2°	5.7%	-----	-----	-----	-----
	Diplomatura	14.3%	27.6%	-----	-----	6.3%
	Licenciatura	37.1%	51.7%	50%	66.7%	56.3%
Doctorado	-----	-----	-----	-----	-----	
SITUACIÓN LABORAL	Jornada completa	45.7%	24.1%	50%	33.3%	-----
	Jornada parcial	5.7%	13.8%	-----	-----	12.5%
	Desempleado	8.6%	20.7%	50%	-----	50%
	Jubilado	2.9%	-----	-----	-----	6.3%
	Estudiante	34.3%	41.4%	-----	66.7%	6.3%
ESTADO CIVIL	Soltero	82.9%	72.4%	50%	66.7%	12.5%
	Casado	5.7%	17.2%	-----	33.3%	56.3%
	Divorciado	8.6%	-----	50%	-----	-----
	Viudo	-----	6.9%	-----	-----	6.3%
ACTITUDES RELIGIOSAS	Creyente practicante	34.3%	37.9%	50%	33.3%	43.8%
	Creyente no practicante	40%	24.1%	50%	-----	6.3%
	Agnóstico	8.6%	20.7%	-----	33.3%	12.5%
	Ateo	14.3%	13.8%	-----	33.3%	-----
IDEOLOGÍA POLÍTICA	Izquierdas	28.6%	41.4%	50%	33.3%	6.3%
	Izquierda moderada	8.6%	27.6%	50%	33.3%	6.3%
	Centro	17.1%	13.8%	-----	-----	12.5%
	Derecha Moderada	5.7%	3.4%	-----	-----	12.5%
	Derechas	2.9%	6.9%	-----	-----	6.3%
INGRESOS FAMILIARES MENSUALES	Hasta 45.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----
	De 45.001 a 75.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----
	De 75.001 a 100.000 ptas.	-----	3.4%	-----	-----	-----
	De 100.001 a 150.000 ptas.	8.6%	10.3%	-----	-----	-----
	De 150.001 a 200.000 ptas.	14.3%	10.3%	-----	66.7%	-----
	De 200.001 a 275.000 ptas.	11.4%	3.4%	50%	-----	-----
	De 275.001 a 350.000 ptas.	5.7%	13.8%	-----	-----	-----
	De 350.001 a 450.000 ptas.	5.7%	3.4%	-----	-----	-----
Más de 450.000 ptas.	8.6%	27.6%	-----	-----	25%	

TABLA 11. Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de pertenencia (Continuación).

VARIABLES	ORGANIZACIONES					
		16	17	18	19	20
TIPO DE ACTIVIDAD	Asistencial	4	4	22	11	12
	Ecologista	-----	-----	-----	-----	-----
SEXO	Mujeres	100%	50%	72.7%	45.5%	75%
	Varones	-----	50%	27.3%	54.5%	25%
EDAD	Media	30	35	20	22	32
	Desv.Tip	12	19	3	5	10
NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADO	Estudios primarios	-----	-----	4.5%	-----	-----
	Graduado escolar	-----	-----	27.3%	-----	-----
	Bachiller elemental	-----	-----	4.5%	-----	-----
	Bachiller superior	25%	-----	22.7%	63.6%	8.3%
	F.P. 1er	-----	-----	9.1%	-----	-----
	F.P. 2º	-----	25%	4.5%	-----	8.3%
	Diplomatura	75%	-----	18.2%	9.1%	16%
	Licenciatura	-----	75%	9.1%	27.3%	66.7%
Doctorado	-----	-----	-----	-----	-----	
SITUACIÓN LABORAL	Jornada completa	-----	25%	9.1%	27.3%	41.7%
	Jornada parcial	50%	25%	9.1%	9.1%	33.3%
	Desempleado	-----	25%	4.5%	9.1%	8.3%
	Jubilado	-----	-----	-----	-----	-----
	Estudiante	50%	25%	72.7%	54.5%	8.3%
ESTADO CIVIL	Soltero	50%	75%	100%	100%	91.7%
	Casado	-----	25%	-----	-----	8.3%
	Divorciado	50%	-----	-----	-----	-----
	Viudo	-----	-----	-----	-----	-----
ACTITUDES RELIGIOSAS	Creyente practicante	50%	25%	77.3%	54.5%	8.3%
	Creyente no practicante	25%	25%	13.6%	9.1%	41.7%
	Agnóstico	-----	25%	-----	9.1%	16.7%
	Ateo	25%	25%	4.5%	27.3%	25%
IDEOLOGÍA POLÍTICA	Izquierdas	75%	50%	13.6%	27.3%	50%
	Izquierda moderada	25%	-----	-----	36.4%	16.7%
	Centro	-----	25%	9.1%	9.1%	8.3%
	Derecha Moderada	-----	-----	4.5%	9.1%	8.3%
	Derechas	-----	-----	4.5%	-----	8.3%
INGRESOS FAMILIARES MENSUALES	Hasta 45.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----
	De 45.001 a 75.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----
	De 75.001 a 100.000 ptas.	-----	-----	-----	9.1%	-----
	De 100.001 a 150.000 ptas.	25%	-----	-----	-----	16.7%
	De 150.001 a 200.000 ptas.	-----	-----	4.5%	-----	25%
	De 200.001 a 275.000 ptas.	25%	-----	9.1%	9.1%	16.7%
	De 275.001 a 350.000 ptas.	25%	-----	9.1%	-----	8.3%
	De 350.001 a 450.000 ptas.	-----	25%	-----	18.2%	-----
Más de 450.000 ptas.	-----	50%	-----	18.2%	25%	



TABLA 11. Descripción sociodemográfica de los participantes por organización de pertenencia (Continuación).

VARIABLES	ORGANIZACIONES						
		21	22	23	24	25	26
TIPO DE ACTIVIDAD	Asistencial	29	14	33	9	4	3
	Ecologista	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SEXO	Mujeres	51.7%	78.6%	78.8%	66.7%	100%	100%
	Varones	48.3%	21.4%	21.2%	33.3%	-----	-----
EDAD	Media	52	66	35	24	21	21
	Desv.Tip	19	7	12	7	1	2
NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADO	Estudios primarios	6.9%	14.3%	3%	-----	-----	-----
	Graduado escolar	10.3%	21.4%	9.1%	-----	-----	-----
	Bachiller elemental	6.9%	21.4%	6.1%	-----	-----	-----
	Bachiller superior	13.8%	7.1%	27.3%	55.6%	75%	33.3%
	F.P. 1er	6.9%	-----	3%	-----	25%	-----
	F.P. 2º	6.9%	-----	6.1%	-----	-----	-----
	Diplomatura	3.4%	7.1%	21.2%	-----	-----	66.7%
	Licenciatura	27.6%	28.6%	24.2%	11.1%	-----	-----
Doctorado	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
SITUACIÓN LABORAL	Jornada completa	13.8%	14.3%	45.5%	22.2%	-----	-----
	Jornada parcial	6.9%	-----	21.2%	-----	-----	33.3%
	Desempleado	27.6%	21.4%	15.2%	-----	-----	-----
	Jubilado	24.1%	57.1%	6.1%	-----	-----	-----
	Estudiante	10.3%	-----	9.1%	77.8%	100%	66.7%
ESTADO CIVIL	Soltero	24.1%	64.3%	60.6%	100%	100%	100%
	Casado	51.7%	14.3%	30.3%	-----	-----	-----
	Divorciado	6.9%	-----	-----	-----	-----	-----
	Viudo	-----	21.4%	3%	-----	-----	-----
ACTITUDES RELIGIOSAS	Creyente practicante	55.2%	92.9%	30.3%	11.1%	25%	-----
	Creyente no practicante	17.2%	7.1%	54.5%	22.2%	25%	33.3%
	Agnóstico	6.9%	-----	9.1%	33.3%	25%	33.3%
	Ateo	3.4%	-----	3%	33.3%	25%	33.3%
IDEOLOGÍA POLÍTICA	Izquierdas	10.3%	-----	15.2%	44.4%	50%	66.7%
	Izquierda moderada	6.9%	-----	18.2%	22.2%	25%	-----
	Centro	6.9%	7.1%	6.1%	22.2%	-----	33.3%
	Derecha Moderada	10.3%	14.3%	3%	-----	-----	-----
	Derechas	24.1%	21.4%	12.1%	-----	-----	-----
INGRESOS FAMILIARES MENSUALES	Hasta 45.000 ptas.	3.4%	-----	-----	-----	-----	-----
	De 45.001 a 75.000 ptas.	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	De 75.001 a 100.000 ptas.	-----	7.1%	-----	-----	-----	-----
	De 100.001 a 150.000 ptas.	6.9%	7.1%	-----	22.2%	-----	-----
	De 150.001 a 200.000 ptas.	6.9%	14.3%	12.1%	44.4%	-----	33.3%
	De 200.001 a 275.000 ptas.	10.3%	-----	6.1%	-----	-----	33.3%
	De 275.001 a 350.000 ptas.	10.3%	7.1%	3%	-----	25%	-----
	De 350.001 a 450.000 ptas.	10.3%	7.1%	9.1%	-----	-----	-----
Más de 450.000 ptas.	10.3%	7.1%	12.1%	11.1%	-----	-----	

· **ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES OBJETO DE ANÁLISIS.**

**Variables incluidas en los modelos explicativos de la permanencia de Omoto y Snyder (1995) y de Vecina (2001).**

Disposición para ayudar.

- *Empatía.*

TABLA 15. Estadísticos descriptivos para empatía.

TIPOS DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	47,367	24,187
Ecologista	43,057	23,487
<b>Total</b>	<b>45,352</b>	<b>23,924</b>

Motivaciones.

TABLA 16. Estadísticos descriptivos para cada una de las subescalas y para la motivación total.

TIPOS DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Defensa del Yo	Socioasistencial	2,899	1,368
	Ecologista	2,967	1,400
	<b>Total</b>	<b>2,930</b>	<b>1,382</b>
Valores	Socioasistencial	5,834	0,926
	Ecologista	6,303	0,742
	<b>Total</b>	<b>6,051</b>	<b>0,877</b>
Mejora del Curriculum	Socioasistencial	2,672	1,691
	Ecologista	3,094	1,549
	<b>Total</b>	<b>2,866</b>	<b>1,639</b>
Relaciones Sociales	Socioasistencial	4,258	1,443
	Ecologista	4,007	1,387
	<b>Total</b>	<b>4,142</b>	<b>1,421</b>
Conocimiento	Socioasistencial	5,639	1,090
	Ecologista	5,124	1,107
	<b>Total</b>	<b>5,399</b>	<b>1,126</b>
Mejora del Estado de Ánimo	Socioasistencial	4,208	1,404
	Ecologista	4,291	1,494
	<b>Total</b>	<b>4,247</b>	<b>1,446</b>
<b>Total en Motivación</b>	Socioasistencial	25,516	5,161
	Ecologista	25,671	5,478
	<b>Total</b>	<b>25,591</b>	<b>5,310</b>

Apoyo Social.

TABLA 17. Estadísticos descriptivos para cada uno de los constructos de apoyo social.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Apoyo emocional	Socioasistencial	26,804	4,832
	Ecologista	25,171	4,618
	<b>Total</b>	<b>25,973</b>	<b>4,784</b>
Apoyo estructural	Socioasistencial	5,876	4,218
	Ecologista	5,621	3,127
	<b>Total</b>	<b>5,760</b>	<b>3,761</b>

Satisfacción con la actividad.

· *Satisfacción general.*

TABLA 18. Estadísticos descriptivos para la satisfacción general.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Satisfacción General	Socioasistencial	6,134	0,978
	Ecologista	5,737	1,045
	Total	5,950	1,028

· *Experiencia voluntaria.*

TABLA 19. Estadísticos descriptivos para la satisfacción con la experiencia voluntaria.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Experiencia satisfactoria	Socioasistencial	6,000	0,933
	Ecologista	5,805	,9537
	Total	5,910	,9466
Experiencia recompensante	Socioasistencial	5,734	1,350
	Ecologista	5,194	1,515
	Total	5,481	1,453
Experiencia emocionante	Socioasistencial	4,915	1,635
	Ecologista	5,046	1,504
	Total	4,976	1,575
Experiencia interesante	Socioasistencial	6,060	1,033
	Ecologista	6,097	0,875
	Total	6,077	0,962
Experiencia decepcionante	Socioasistencial	1,751	1,201
	Ecologista	1,920	1,125
	Total	1,830	1,168
Experiencia divertida	Socioasistencial	4,616	1,784
	Ecologista	5,254	1,246
	Total	4,914	1,587
Experiencia desafiante	Socioasistencial	4,548	1,939
	Ecologista	4,471	1,723
	Total	4,512	1,839
Experiencia importante	Socioasistencial	5,891	1,167
	Ecologista	5,749	1,075
	Total	5,825	1,126
Experiencia aburrida	Socioasistencial	1,611	1,030
	Ecologista	1,672	1,065
	Total	1,640	1,046

Compromiso organizacional.

· *Compromiso organizacional.*

TABLA 20. Estadísticos descriptivos para compromiso organizacional.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	47,430	8,858
Ecologista	44,594	9,876
Total	46,082	9,450

· *Integración organizacional.*

TABLA 21. Estadísticos descriptivos para las variables de integración organizacional.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Nº de amigos	Socioasistencial	4,762	4,955
	Ecologista	6,206	7,479
	Total	5,525	6,444
Grado de acuerdo con la filosofía, fines y objetivos de la organización	Socioasistencial	19,021	2,480
	Ecologista	18,260	2,718
	Total	18,654	2,621
Interés por conseguir nuevos voluntarios	Socioasistencial	5,362	1,820
	Ecologista	4,782	1,539
	Total	5,091	1,717
Interés por participar en otras actividades de la organización	Socioasistencial	5,308	1,518
	Ecologista	5,400	1,326
	Total	5,351	1,430

*Conflicto organizacional.*

TABLA 22. Estadísticos descriptivos para conflicto organizacional.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Conflictividad percibida en la organización	Socioasistencial	2,166	1,520
	Ecologista	2,989	1,629
	Total	2,551	1,623
Grado en que le afecta la conflictividad	Socioasistencial	1,942	1,531
	Ecologista	2,418	1,691
	Total	2,168	1,624

*Apoyo proporcionado por la organización.*

TABLA 23. Estadísticos descriptivos para el apoyo proporcionado por la organización.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Apoyo proporcionado por la organización	Socioasistencial	4,217	1,080
	Ecologista	3,129	1,521
	Total	3,747	1,396

*Tiempo total de permanencia.*

TABLA 24. Estadísticos descriptivos para el tiempo total de permanencia.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Tiempo total	Socioasistencial	36,754	33,212
	Ecologista	72,493	74,888
	Total	52,586	58,337

### Tiempo previo de permanencia.

TABLA 25. Estadísticos descriptivos sobre el tiempo previo de permanencia.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Tiempo previo	Socioasistencial	25,259	29,436
	Ecologista	62,064	69,935
	Total	41,575	54,568

### Tiempo real de permanencia.

TABLA 26. Estadísticos descriptivos sobre el tiempo real de permanencia.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Tiempo real	Socioasistencial	9,500	3,831
	Ecologista	10,719	3,058
	Total	10,033	3,561

### Intención de permanencia.

TABLA 27. Estadísticos descriptivos de las variables de intención de permanencia.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Probabilidad de que continúe dentro de 6 meses	Socioasistencial	6,531	0,928
	Ecologista	6,445	1,127
	Total	6,491	1,027
Probabilidad de que continúe dentro de 1 año	Socioasistencial	6,011	1,341
	Ecologista	6,240	1,263
	Total	6,119	1,308
Probabilidad de que continúe dentro de 2 años	Socioasistencial	5,585	1,585
	Ecologista	5,889	1,420
	Total	5,730	1,514
Probabilidad de seguir en otra organización dentro de 1 año	Socioasistencial	5,870	1,582
	Ecologista	5,630	1,821
	Total	5,756	1,701
Acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo voluntario	Socioasistencial	6,537	0,886
	Ecologista	6,411	0,960
	Total	6,479	0,922

### **Otras variables estudiadas.**

#### Deseabilidad social.

TABLA 28. Estadísticos descriptivos para deseabilidad social.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	20,258	5,187
Ecologista	19,608	5,212
Total	19,939	5,207

Horas de ocio y tiempo libre.

TABLA 29. Estadísticos descriptivos para horas de ocio y tiempo libre.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Nº horas/semana de ocio o tiempo libre	Socioasistencial	24,512	17,196
	Ecologista	26,856	16,060
	<b>Total</b>	25,667	16,663

Socialización.

TABLA 30. Frecuencias y porcentajes para las variables de socialización.

TIPO DE ACTIVIDAD	SOCIALIZACIÓN							
	Si los padres han sido voluntarios				Si algún hermano ha sido voluntario			
	Si		No		Si		No	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Socioasistencial	33	15,2	184	84,8	57	27,7	149	72,3
Ecologista	30	16,8	149	83,2	51	29,5	122	70,5
<b>Total</b>	63	15	333	79,5	108	25,8	271	64,7

Contacto con otras organizaciones de voluntariado.

- Si en el pasado han colaborado con otras organizaciones.

TABLA 31. Frecuencias y porcentajes del contacto con otras organizaciones.

TIPO DE ACTIVIDAD	CONTACTO CON OTRAS ORGANIZACIONES							
	Si en el pasado ha colaborado con otras organizaciones				Si en el presente colabora con otras organizaciones de forma paralela			
	Si		No		Si		No	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Socioasistencial	100	44,8	123	55,2	40	17,9	183	82,1
Ecologista	94	51,6	88	48,4	51	28,3	129	71,7
<b>Total</b>	194	46,3	211	50,4	91	21,7	312	74,5

- Tiempo como voluntario en organizaciones anteriores.

TABLA 32. Estadísticos descriptivo sobre el tiempo como voluntario en otras organizaciones.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Tiempo total anterior como voluntario en otras ONGs	Socioasistencial	42,591	50,840
	Ecologista	87,247	78,286
	<b>Total</b>	64,429	69,243

- *Motivos para abandonar las organizaciones de voluntariado.*

TABLA 33. Frecuencias y porcentajes sobre los motivos para abandonar.

MOTIVOS	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologistas	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Continua	42	10	14	15,9	28	31,8
Diferencias con ONG, problemas con la actividad	31	7.4	17	19,3	14	15,9
Falta de tiempo, horario incompatible	42	10	18	20,5	24	27,3
Cambio de residencia/lejanía	21	5	17	19,3	4	4,5
Falta de motivación	9	2.1	5	5,7	4	4,5
Necesidad de cambiar de sector, experimentar en otros campos	10	2.4	7	8	3	3,4
Por salud psicológica, estar quemado	2	0.5	1	1,1	1	1,1
Desaparece la organiza	7	1.7	1	1,1	6	6,8
No encajar con el perfil del voluntario	3	0.7	2	2,3	1	1,1
Ya no hacer falta su colaboración	8	1.9	5	5,7	3	3,4
Falta de contacto con los beneficiarios	1	0.2	1	1,1	-----	-----

- *Objetivos de las organizaciones con las que se ha colaborado en el pasado.*

TABLA 34. Frecuencias y porcentajes de los objetivos de organizaciones anteriores.

TIPO DE ACTIVIDAD	OBJETIVOS DE ORGANIZACIONES PREVIAS	Frec.	%
Socioasistencial	Asistenciales	95	96,9
	Ecologistas	----	----
	Otros	3	3,1
Ecologistas	Asistenciales	30	33
	Ecologistas	57	62,6
	Otros	4	4,4
Total	Asistenciales	125	29,8
	Ecológicas	57	13,6
	Otros	7	1,7

- *Objetivos de las organizaciones con las que se colabora paralelamente.*

TABLA 35. Frecuencias y porcentajes de organizaciones paralelas.

TIPOS DE ACTIVIDAD	OBJETIVOS DE ORGANIZACIONES PARALELAS	Frec.	%
Socioasistencial	Asistenciales	27	87,1
	Ecologistas	1	3,2
	Otros	3	9,7
Ecologista	Asistenciales	12	23,1
	Ecologistas	37	71,2
	Otros	3	5,8
Total	Asistenciales	39	9,3
	Ecológicos	38	9,1
	Otros	6	1,4

· *Relación entre objetivos/actividades voluntarias y otras variables.*

*Relación entre estudios y tipos de actividad.*

TABLA 36. Frecuencias y porcentajes del tipo de estudios cursados.

TIPO DE ESTUDIOS QUE CURSAN	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Socioasistencial		Ecologista		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Relacionados con área social/salud	26	11,2	-----	-----	26	6,2
Relacionados con el medio ambiente	-----	-----	18	9,7	18	4,3
Otros	35	15	14	7,5	49	11,7
Nada	152	65,2	150	80,6	302	72,1

NOTA: En la categoría de *Otros* se incluyen los estudios que no estaban relacionados con el área social/salud ni con el medio ambiente, y aquellas descripciones de los estudios que sólo aludían al grado de los mismos.

*Relación entre ocupación y tipo de actividad.*

TABLA 37. Frecuencias y porcentajes del tipo de ocupación desempeñada.

TIPO DE OCUPACIÓN PROFESIONAL	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Socioasistencial		Ecologista		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Relacionadas con el área social/salud	20	8,6	24	12,9	44	10,5
Relacionadas con el medioambiente	2	0,9	40	21,5	42	10
Otras	55	23,6	74	39,8	129	34,3

*Relación entre estudios/ocupación y tipo de actividad voluntaria.*

TABLA 38. Frecuencias y porcentajes de la conjunción estudios/ocupación.

CONJUNCIÓN ESTUDIOS-PROFESIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Socioasistencial		Ecologista		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Relación con el área social/salud	44	18,9	23	12,4	67	16
Relación con el medio ambiente	2	0,9	56	30,1	58	13,8
Mixta	-----	-----	1	0,5	1	0,2
Otros	83	35,6	81	43,5	164	39,1

NOTA: La situación *mixta* alude a que sus estudios están, por un lado, relacionados con un tipo de actividad y su profesión, por otro lado, con otro tipo de actividad.



- *Actividades que desarrollaban en organizaciones anteriores.*

TABLA 39. Frecuencias y porcentajes sobre el tipo de actividades desarrolladas en el pasado.

ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Socioasistencial		Ecologista		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Asistenciales/formativas	74	80,4	37	46,3	111	26,5
De campo ecologistas	1	1,1	29	36,3	30	7,2
Administrativas/gestión	17	18,5	14	17,5	31	7,4

- *Actividades que desarrollan en organizaciones paralelas.*

TABLA 40. Frecuencias y porcentajes sobre el tipo de actividades que desarrollan paralelamente.

ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Socioasistencial		Ecologista		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Asistenciales/formativas	23	74,2	13	28,9	36	8,6
De campo ecologistas	1	3,2	21	46,7	22	5,2
Administrativas/gestión	5	16,1	11	24,4	16	3,8

*Dedicación actual.*

TABLA 41. Estadísticos descriptivos sobre la dedicación actual.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Horas/semana invertidas como voluntario	Socioasistencial	5,962	5,916
	Ecologista	9,376	9,980
	Total	7,148	7,735
Días/mes invertidos como voluntario	Socioasistencial	6,508	5,153
	ecologista	5,931	5,631
	Total	6,266	5,358

*Satisfacción vital.*

TABLA 42. Estadísticos descriptivos para satisfacción vital.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	25,056	5,155
Ecologista	22,895	5,814
Total	24,064	5,566

*Influencia de otros factores para la elección de la actividad.*

TABLA 43. Frecuencias y porcentajes para otros factores en la elección.

TIPO DE ACTIVIDAD	Decisión debida a la cercanía o al n° de horas			
	Si		No	
	Frec.	%	Frec.	%
Socioasistencial	47	22	167	78
Ecologista	28	15,9	148	84,1
Total	75	17,9	315	75,2

Características de la actividad desarrollada.

TABLA 44. Estadísticos descriptivos de las características de la actividad.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Variedad de actividades	Socioasistencial	3,892	0,680
	Ecologista	4,224	0,687
	Total	4,046	0,702
Identidad de la tarea	Socioasistencial	4,104	0,683
	Ecologista	4,066	0,766
	Total	4,086	0,722
Significación de la tarea	Socioasistencial	4,330	0,741
	Ecologista	3,959	0,842
	Total	4,157	0,810
Autonomía	Socioasistencial	4,270	0,650
	Ecologista	4,278	0,702
	Total	4,274	0,674
Retroalimentación del puesto	Socioasistencial	4,182	0,690
	Ecologista	4,064	0,664
	Total	4,127	0,680
Retroalimentación de agentes	Socioasistencial	3,881	0,659
	Ecologista	3,739	0,681
	Total	3,814	0,672
Contacto social	Socioasistencial	4,741	0,958
	Ecologista	4,150	0,921
	Total	4,467	0,985
Potencial motivador del puesto	Socioasistencial	29,489	2,402
	Ecologista	28,451	2,479
	Total	29,003	2,489

Cohesión con los compañeros.

TABLA 45. Estadísticos descriptivos sobre cohesión con los compañeros.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	32,712	4,907
Ecologista	26,880	6,091
Total	29,992	6,209

Nivel de preparación para la tarea.

TABLA 46. Estadísticos descriptivos para nivel de preparación.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	5,180	1,219
Ecologista	5,253	1,220
Total	5,460	0,929

Grado de efectividad percibida.

TABLA 47. Estadísticos descriptivos para el grado de efectividad percibida.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	5,460	0,929
Ecologista	5,497	0,899
Total	5,478	0,914

Factores determinantes de la situación laboral.

- *Conveniencia de las horas y la localización.*

TABLA 48. Estadísticos descriptivos sobre la conveniencia de las horas y la localización.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	10,649	6,790
Ecologista	10,436	2,609
Total	10,554	2,709

- *Índice de estrés.*

TABLA 49. Estadísticos descriptivos para el índice de estresores.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	11,974	5,186
Ecologista	13,006	5,324
Total	12,460	5,269

- *Índice de relación con los profesionales.*

TABLA 50. Estadísticos descriptivos para el índice de relación con profesionales.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	10,605	5,736
Ecologista	13,219	6,014
Total	11,819	6,002

NOTA: Para el cálculo de estos estadísticos se han invertido las puntuaciones obtenidas.

- *Relación con otros voluntarios en la organización.*

TABLA 51. Estadísticos descriptivos para el total de la relación con los compañeros.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	16,884	4,002
Ecologista	14,950	4,288
Total	16,003	4,240

## Supervisión.

TABLA 52. Frecuencias y porcentajes para supervisión.

TIPO DE ACTIVIDAD	La actividad es supervisada			
	Si		No	
	Frec.	%	Frec.	%
Socioasistencial	134	69,1	60	30,9
Ecologista	113	65,5	59	34,5
Total	246	58,4	119	28,4

TABLA 53. Estadísticos descriptivos para supervisión.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Periodicidad de supervisión/mes	Socioasistencial	2,675	1,950
	Ecologista	3	5,651
	Total	2,766	3,389
Periodicidad de supervisión/ años	Socioasistencial	5,077	7,346
	Ecologista	5,544	16,385
	Total	5,374	13,751
Grado de satisfacción con la supervisión	Socioasistencial	5,827	1,273
	Ecologista	4,932	1,653
	Total	5,426	1,519

NOTA: Las supervisiones que se consideran informales (5% de las personas que decían tener supervisión) no se han introducido para el cálculo de la media de la frecuencia de la supervisión.

## Formación.

TABLA 54. Frecuencias y porcentajes para formación.

TIPO DE ACTIVIDAD	Recibe formación			
	Si		No	
	Frec.	%	Frec.	%
Socioasistencial	94	47,2	105	52,8
Ecologista	59	33,9	115	66,1
Total	153	36,5	220	52,5

TABLA 55. Estadísticos descriptivos para la formación.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Duración del periodo de formación (horas)	Socioasistencial	16,013	15,675
	Ecologista	23,125	54,913
	Total	18,101	32,389
Grado de satisfacción con la formación	Socioasistencial	5,586	1,196
	Ecologista	5,278	1,472
	Total	5,468	1,312

NOTA: Las personas que reciben una formación informal (el 2,4% de los voluntarios que afirmaban recibir formación) no son tenidas en cuenta para llevar a cabo el cálculo de los estadísticos descriptivos de la duración de la formación. Además, para dicho cálculo se ha eliminado a una serie de sujetos de la submuestra de voluntarios ecologistas, por presentar un número de horas excesivamente alto.

Incentivos.

TABLA 56. Frecuencias y porcentajes sobre incentivos recibidos.

INCENTIVOS		TIPO DE ACTIVIDAD					
		Socioasistencial		Ecologista		Total	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Descuentos para el cine u otras actividades	No	177	97,3	137	95,1	314	96,3
	Si	5	2,7	7	4,9	12	3,7
Fiestas especiales	No	156	85,7	135	93,8	291	89,3
	Si	26	14,3	9	6,3	35	10,7
Viajes para voluntarios	No	169	92,9	137	95,1	306	93,9
	Si	13	7,1	7	4,9	20	6,1
Cartas de agradecimiento	No	131	75,3	92	63,9	223	70,3
	Si	43	24,7	51	35,4	94	29,7
Certificados de valoración por su colaboración	No	173	95,1	125	86,8	298	91,4
	Si	9	4,9	19	13,2	28	8,6
Periódicos especiales para voluntarios	No	140	76,9	78	54,2	218	66,9
	Si	42	23,1	66	45,8	108	33,1
Participación en publicaciones internas	No	164	90,1	99	68,8	263	80,7
	Si	18	9,9	45	34,3	63	19,3
Aparición de su nombre en publicaciones internas o externas.	No	162	89,5	88	61,1	250	76,9
	Si	19	10,5	56	38,6	75	23,1
Participación en conferencias	No	156	85,7	123	85,4	279	85,6
	Si	26	14,3	21	14,6	47	14,4
Cenas anuales	No	164	90,1	135	93,8	299	91,7
	Si	18	9,9	9	6,2	27	8,3
Ser voluntario del año o del mes	No	182	100	143	99,3	325	99,7
	Si	----	-----	1	0,7	1	0,3
Promoción dentro de la organización	No	177	97,3	139	96,5	316	96,9
	Si	5	2,7	5	3,5	10	3,1

TABLA 57. Estadísticos descriptivos para grado de satisfacción con los incentivos.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Descuentos para el cine u otras actividades	Socioasistencial	5,000	1,581
	Ecologista	5,000	1,826
	Total	5,000	1,651
Fiestas especiales	Socioasistencial	5,960	1,207
	Ecologista	5,200	1,135
	Total	5,743	1,221
Viajes para voluntarios	Socioasistencial	5,692	1,437
	Ecologista	5,500	1,414
	Total	5,619	1,396
Cartas de agradecimiento	Socioasistencial	6,071	1,156
	Ecologista	5,577	1,194
	Total	5,798	1,197
Certificados de valoración por su colaboración	Socioasistencial	6,111	0,928
	Ecologista	5,000	1,826
	Total	5,357	1,660
Periódicos especiales para voluntarios	Socioasistencial	6,050	1,176
	Ecologista	5,712	1,160
	Total	5,840	1,172
Participación en publicaciones internas	Socioasistencial	5,937	1,063
	Ecologista	5,419	1,547
	Total	5,559	1,442

TABLA 57. Estadísticos descriptivos para grado de satisfacción con los incentivos (Continuación).

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Aparición de su nombre en publicaciones internas o externas.	Socioasistencial	6,167	0,985
	Ecologista	5,151	1,460
	Total	5,409	1,420
Participación en conferencias	Socioasistencial	5,960	0,841
	Ecologista	5,286	1,347
	Total	5,652	1,140
Cenas anuales	Socioasistencial	5,833	1,098
	Ecologista	6,111	1,537
	Total	5,926	1,238
Promoción dentro de la organización	Socioasistencial	5,600	1,140
	Ecologista	4,000	2,550
	Total	4,800	2,044
Satisfacción con los otros incentivos	Socioasistencial	6,313	0,704
	Ecologista	5,786	1,477
	Total	6,067	1,143

TABLA 58. Frecuencias y porcentajes de otros incentivos que reciben.

OTROS INCENTIVOS QUE RECIBEN	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Socioasistencial		Ecologista		total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
No específica	188	90,8	158	90,8	346	82,6
Participación en otras actividades de la organización	5	2,4	-----	-----	5	1,2
Conocer gente con los mismos intereses/amistad	2	1	-----	-----	2	0,5
Valoración personal por el trabajo/agradecimientos/trato ONG	8	3,9	-----	-----	8	1,9
Descuentos en materiales y servicios de la ONG	-----	-----	7	4	7	1,7
Dietas, transporte, etc.	1	0,5	7	4	8	1,9
Gratificación derivada del desarrollo de la propia actividad	-----	-----	1	0,6	1	0,2
Formación/seminarios	3	1,4	1	0,6	4	1

TABLA 59. Estadísticos descriptivos sobre grado de satisfacción con los otros incentivos.

SATISFACCIÓN CON OTROS INCENTIVOS QUE RECIBEN (TOTAL)	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Participación en otras actividades de la organización	6,000	0,707
Conocer gente con los mismos intereses/amistad	7,000	0,000
Valoración personal por el trabajo/agradecimientos/trato de la ONG	6,500	0,548
Descuentos en materiales y servicios de la ONG	6,167	0,753
Dietas, transporte, etc.	5,571	1,988
Gratificación derivada del desarrollo de la propia actividad	7,000	0,000
Formación/seminarios	5,333	0,577

TABLA 60. Frecuencias y porcentajes sobre otros incentivos que les gustaría recibir.

QUÉ OTROS INCENTIVOS LES GUSTARÍA RECIBIR	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
No específica	235	60	138	66,7	97	55,1
Ninguno	62	14,8	41	19,8	21	11,9
Cualquier incentivo descrito anteriormente	6	1,4	2	1	4	2,3
Más información/formación/retroalimentación	20	4,8	5	2,4	15	8,5
Material para desarrollar la actividad/subvenciones/dietas	30	7,2	3	1,4	27	15,3
Reconocimiento de la labor voluntaria/mayor atención y apoyo	22	5,3	12	5,8	10	5,7
Participación en publicaciones	1	0,2	-----	-----	1	0,6
Promoción al nivel de otras organizaciones	1	0,2	1	0,5	-----	-----
Mayor contacto con otros voluntarios, intercambio de experiencias	3	0,7	3	1,4	-----	-----
Mayor participación en el funcionamiento interno de la ONG	3	0,7	2	1	1	0,6

Absentismo.

TABLA 61. Frecuencias y porcentajes de faltas al puesto en los últimos tres meses.

TIPO DE ACTIVIDAD	FALTAS/ ÚLTIMOS TRES MESES		
	Frec.	%	
Socioasistencial	si	90	44,6
	no	112	55,4
Ecologista	si	57	35
	no	106	65
Total	si	147	40,3
	no	218	59,7

TABLA 62. Estadísticos descriptivos para las faltas justificadas e injustificadas.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS		
	Media	Desviación típica	
Nº de faltas por motivos justificados	Socioasistencial	2,712	1,752
	Ecologista	3,658	4,726
	Total	3,036	3,119
Nº de faltas por motivos injustificados	Socioasistencial	1	1,653
	Ecologista	1,120	1,394
	Total	1,054	1,531

### Costes económicos.

TABLA 63. Estadísticos descriptivos para los costes económicos derivados y reembolsados.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Costes económicos derivados del voluntariado	Socioasistencial	2,454	1,507
	Ecologista	3,856	1,787
	Total	3,088	1,780
Grado en el cual los costes económicos son reembolsados	Socioasistencial	1,855	1,860
	Ecologista	2,493	1,943
	Total	2,150	1,922

### Implicación con la actividad.

TABLA 64. Estadísticos descriptivos para la implicación con la actividad.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	36,600	4,917
Ecologista	35,151	5,748
Total	35,941	5,351

### Burnout.

TABLA 65. Estadísticos descriptivos para burnout.

TIPO DE ACTIVIDAD		ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
		Media	Desviación típica
Cansancio emocional	Socioasistencial	13,799	4,786
	Ecologista	13,444	4,017
	Total	13,633	4,440
Despersonalización	Socioasistencial	6,337	2,204
	Ecologista	6,352	1,981
	Total	6,344	2,101
Realización personal	Socioasistencial	31,976	4,967
	Ecologista	31,692	5,432
	Total	31,846	5,180
Total en burnout	Socioasistencial	36,588	9,129
	Ecologista	36,682	7,924
	Total	36,632	8,577

NOTA: Los estadísticos de la subescala de realización personal son inversos a la descripción dada de la misma en el epígrafe 9.2.2.13.

### Tiempo total más tiempo previo como voluntario en otras organizaciones.

TABLA 66. Estadísticos descriptivos para tiempo total más tiempo previo en otras ONGs.

TIPO DE ACTIVIDAD	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	
	Media	Desviación típica
Socioasistencial	82,958	74,242
Ecologista	180,567	124,760
Total	127,326	111,255



## Información derivada del seguimiento.

### Personas que aceptan y no aceptan el seguimiento.

TABLA 67. Personas que participaron en el seguimiento.

Seguimiento	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Aceptan</b>	379	90,5	213	91,4	166	89,2
<b>No aceptan</b>	40	9,5	20	8,6	20	10,8

### Personas que continuaban después del primer seguimiento.

TABLA 68. Personas que continuaban después del primer seguimiento.

Seguimiento a los 6 meses	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Continúan</b>	281	74,1	149	70	132	79,5
<b>Abandonan</b>	70	18,5	48	22,5	22	13,3
<b>Perdidos</b>	28	7,4	16	7,5	12	7,2

### Personas que continuaban después del segundo seguimiento

TABLA 69. Personas que continuaban después del segundo seguimiento.

Seguimiento a los 12 meses	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Continúan</b>	243	86,4	121	81,2	122	92,4
<b>Abandonan</b>	29	10,3	25	16,8	4	3
<b>Perdidos</b>	9	3,2	3	2	6	4,5

TABLA 70. Personas que continuaban después del segundo seguimiento.

Seguimiento a los 12 meses	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Continúan</b>	243	64,1	121	56,8	122	73,5
<b>Abandonan</b>	29	7,7	25	11,7	4	2,4
<b>Perdidos</b>	9	2,4	3	1,4	6	3,6

NOTA: Tabla con % que parte del número inicial.

Cambios en las actividades de los voluntarios que continúan.

TABLA 71. Cambios en las actividades en el primer seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 6 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Igual	235	83,6	126	84,5	109	82,6
Mayor frecuencia	7	2,5	5	3,3	2	1,5
Menor frecuencia por causas justificadas	21	7,4	10	6,7	11	8,3
Menor frecuencia por causas no justificadas	1	0,4	-----	-----	1	0,7
Diferente actividad	1	0,4	1	0,6	-----	-----
Diferente actividad y menor frecuencia	1	0,4	1	0,6	-----	-----
Mayor n° de actividades	10	3,5	4	2,7	6	4,5
Mayor n° de actividades y mayor frecuencia	5	1,8	2	1,3	3	2

TABLA 72. Cambios en las actividades en el segundo seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 12 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Igual	188	77,3	103	85,1	85	69,7
Mayor frecuencia	11	4,5	4	3,3	7	5,7
Menor frecuencia por causas justificadas	25	10,3	7	5,8	18	14,8
Menor frecuencia por causas no justificadas	2	0,8	1	0,8	1	0,8
Diferente actividad	3	1,2	1	0,8	2	1,6
Mayor n° de actividades	11	4,5	4	3,3	7	5,7
Mayor n° de actividades y mayor frecuencia	3	1,2	1	0,8	2	1,6

Cambios en la organización

TABLA 73. Cambios en las organizaciones en el primer seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 6 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Igual	242	86,1	128	85,9	114	86,3
Mejorado en general	20	7,1	14	9,4	6	4,5
Mejorado con relación al voluntariado	15	5,3	5	3,3	10	7,6
Empeorado	4	1,4	2	1,3	2	1,5

TABLA 74. Cambios en las actividades en el segundo seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 12 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Soicoasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Igual	206	84,7	99	81,8	107	87,7
Mejorado en general	16	6,6	11	9,1	5	4,1
Mejorado con relación al voluntariado	14	5,7	9	7,4	5	4,1
Empeorado	6	2,4	1	0,8	5	4,1
Cambios que afectan a los voluntarios	1	0,4	1	0,8	-----	-----

*Expectativas de continuar*

TABLA 75. Expectativas de continuar en el primer seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 6 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
No	1	0,4	1	0,7	-----	-----
Si	280	99,6	148	99,3	132	100

TABLA 76. Expectativas de continuar en el segundo seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 12 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
No	2	0,8	2	1,7	-----	-----
Si	241	99,2	119	98,3	122	100

*Expectativas de continuar en el futuro como voluntario si ha abandonado*

TABLA 77. Expectativas de continuar en el futuro si han abandonado en el primer seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 6 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Expectativas de reincorporarse en el futuro	37	52,8	20	41,6	17	77,2
Ninguna expectativa	19	27,1	16	33,3	3	13,6
Expectativas de reincorporarse en otro tipo de actividad	7	10	6	12,5	1	4,5
Expectativas de reincorporarse en otra organización	7	10	6	12,5	1	4,5

TABLA 78. Expectativas de continuar en el futuro si han abandonado en el segundo seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 12 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Expectativas de reincorporarse en el futuro	22	75,8	18	72	4	100
Ninguna expectativa	4	13,8	4	16	-----	-----
Expectativas de reincorporarse en otra organización	3	10,3	3	12	-----	-----

*Causas del abandono*

TABLA 79. Causas del abandono en el primer seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 6 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Cuestiones personales</b>	11	15,7	8	16,7	3	13,6
<b>Falta de tiempo</b>	25	35,7	17	35,4	8	36,4
<b>Problemas con la ONG/actividad</b>	15	21,4	12	25	3	13,6
<b>Cambio a otra ONG/actividad</b>	1	1,4	1	2,1	-----	-----
<b>Contratado en la ONG</b>	3	4,2	2	4,2	1	4,5
<b>Incompatibilidad con el trabajo u otra actividad</b>	10	14,3	5	10,4	5	22,7
<b>Cambio de residencia</b>	3	4,3	3	6,3	-----	-----
<b>Finalización del proyecto/desaparición de ONG</b>	2	2,8	-----	-----	2	9,1

TABLA 80. Causas del abandono en el segundo seguimiento.

SEGUIMIENTO A LOS 12 MESES	TIPO DE ACTIVIDAD					
	Total		Socioasistencial		Ecologista	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
<b>Cuestiones personales</b>	5	17,2	5	20	-----	-----
<b>Falta de tiempo</b>	10	34,5	8	32	2	50
<b>Problemas con la ONG/actividad</b>	3	10,3	3	12	-----	-----
<b>Cambio a otra ONG/actividad</b>	1	3,4	1	4	-----	-----
<b>Contratado en la ONG</b>	1	3,4	1	4	-----	-----
<b>Incompatibilidad con el trabajo u otra actividad</b>	2	6,9	2	8	-----	-----
<b>Cambio de residencia</b>	-----	-----	-----	-----	-----	-----
<b>Finalización del proyecto/desaparición de ONG</b>	7	24,1	5	20	2	50

### **ANEXO III. RESULTADOS DE ANÁLISIS.**

- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Omoto y Snyder (1995) en voluntarios socioasistenciales.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Omoto y Snyder (1995) en voluntarios ecologistas.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Vecina (2001) en voluntarios socioasistenciales.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo de Vecina (2001) en voluntarios ecologistas.
- Análisis de regresión con voluntarios socioasistenciales.
- Análisis de regresión con voluntarios ecologistas.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo básico en voluntarios socioasistenciales.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo básico en voluntarios ecologistas.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo específico propuesto para voluntarios socioasistenciales.
- Análisis de ecuaciones estructurales del modelo específico propuesto para voluntarios ecologistas.

**ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO DE OMOTO Y SNYDER (1995) EN VOLUNTARIOS SOCIOASISTENCIALES.**

Amos  
by James L. Arbuckle  
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>

\*\*\*\*\*

Title

omoto3asistencial1: viernes, 31 de mayo de 2002 04:03 p.m.

Your model contains the following variables

PROTECCI	observed	endogenous
VALORES	observed	endogenous
CARRERA	observed	endogenous
SOCIAL	observed	endogenous
CONOCIMI	observed	endogenous
CRECIMIE	observed	endogenous
RECOMPEN	observed	endogenous
EMOCIONA	observed	endogenous
INTERESA	observed	endogenous
DECEPCIO	observed	endogenous
DIVERTID	observed	endogenous
DESAFIAN	observed	endogenous
IMPORTAN	observed	endogenous
ABURRIDA	observed	endogenous
ACUERDO	observed	endogenous
OTRASACT	observed	endogenous
SATISFAC	observed	endogenous
SATISF1	observed	endogenous
TTOTAL	observed	endogenous
APOYO.GE	observed	endogenous
AP.PAREJ	observed	endogenous
AP.COMPA	observed	endogenous
AP.FAMIL	observed	endogenous
AP.AMIGO	observed	endogenous
ATRAERVO	observed	endogenous
TCOMPROM	observed	endogenous
TEMPATIA	observed	exogenous
satisfaccion	unobserved	endogenous
integra	unobserved	endogenous
motivacion	unobserved	exogenous
e17	unobserved	exogenous
e16	unobserved	exogenous
e15	unobserved	exogenous
e14	unobserved	exogenous
e13	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous
e27	unobserved	exogenous
e26	unobserved	exogenous
e25	unobserved	exogenous
e30	unobserved	exogenous
e23	unobserved	exogenous
e22	unobserved	exogenous
e21	unobserved	exogenous
e20	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e19	unobserved	exogenous
e18	unobserved	exogenous
e29	unobserved	exogenous
e24	unobserved	exogenous
Apoyo	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous

```

e7      unobserved exogenous
e6      unobserved exogenous
e5      unobserved exogenous
e4      unobserved exogenous
e10     unobserved exogenous
e28     unobserved exogenous
e31     unobserved exogenous

```

```

Number of variables in your model: 59
Number of observed variables: 27
Number of unobserved variables: 32
Number of exogenous variables: 31
Number of endogenous variables: 28

```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	32	0	0	0	0	32
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	26	0	31	0	0	57
Total:	58	0	31	0	0	89

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 151

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

```

Number of distinct sample moments: 378
Number of distinct parameters to be estimated: 57
-----
Degrees of freedom: 321

```

0e	8	0,0e+000	-7,9191e-001	1,00e+004	1,44355745961e+003	0	1,00e+004
1e	5	0,0e+000	-6,5465e-002	2,17e+000	1,05013510168e+003	20	3,87e-001
2e	1	0,0e+000	-1,6969e-003	1,25e+000	8,17999944068e+002	4	8,97e-001
3e	1	0,0e+000	-3,8648e-002	9,10e-001	7,53784355034e+002	5	8,21e-001
4e	0	6,2e+001	0,0000e+000	1,01e+000	7,24934676499e+002	6	7,84e-001
5e	0	1,1e+002	0,0000e+000	6,73e-001	7,14163126529e+002	1	1,12e+000
6e	0	1,7e+002	0,0000e+000	3,69e-001	7,12389873930e+002	1	1,10e+000
7e	0	2,3e+002	0,0000e+000	1,51e-001	7,12146025136e+002	1	1,11e+000
8e	0	3,0e+002	0,0000e+000	5,65e-002	7,12131455069e+002	1	1,05e+000
9e	0	3,0e+002	0,0000e+000	5,24e-003	7,12131296524e+002	1	1,01e+000
10e	0	3,2e+002	0,0000e+000	7,84e-005	7,12131296501e+002	1	1,00e+000

Minimum was achieved

```

Chi-square = 712,131
Degrees of freedom = 321
Probability level = 0,000

```

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
satisfaccion <----- TEMPATIA	0,003	0,003	0,932	par-16
integra <----- TEMPATIA	0,007	0,004	1,952	par-26
PROTECCI <----- motivacion	1,000			
VALORES <----- motivacion	0,499	0,079	6,286	par-1
CARRERA <----- motivacion	0,337	0,148	2,271	par-2
SOCIAL <----- motivacion	0,791	0,126	6,287	par-3
CONOCIMI <----- motivacion	0,504	0,094	5,341	par-4
CRECIMIE <----- motivacion	1,347	0,149	9,027	par-5
RECOMPEN <----- satisfaccion	1,000			
EMOCIONA <----- satisfaccion	1,101	0,203	5,432	par-6
INTERESA <----- satisfaccion	0,933	0,144	6,482	par-7
DECEPCIO <----- satisfaccion	-0,516	0,134	-3,860	par-8
DIVERTID <----- satisfaccion	0,771	0,205	3,753	par-9
DESAFIAN <----- satisfaccion	0,666	0,215	3,096	par-10
IMPORTAN <----- satisfaccion	0,972	0,159	6,104	par-11

ABURRIDA <----- satisfaccion	-0,800	0,138	-5,805	par-12
ACUERDO <----- integra	1,685	0,380	4,437	par-13
OTRASACT <----- integra	0,726	0,199	3,640	par-14
SATISFAC <----- satisfaccion	0,698	0,112	6,249	par-15
SATISF1 <----- satisfaccion	0,581	0,117	4,985	par-17
TTOTAL <----- motivacion	0,076	0,548	0,140	par-18
TTOTAL <----- satisfaccion	7,960	3,667	2,171	par-19
APOYO.GE <----- Apoyo	1,000			
AP.PAREJ <----- Apoyo	-0,352	0,513	-0,686	par-20
AP.COMPA <----- Apoyo	1,279	0,427	2,993	par-21
AP.FAMIL <----- Apoyo	1,464	0,375	3,900	par-22
AP.AMIGO <----- Apoyo	1,403	0,360	3,899	par-23
TTOTAL <----- Apoyo	-9,672	5,505	-1,757	par-24
ATRAERVO <----- integra	1,000			
TCOMPROM <----- integra	7,830	1,823	4,295	par-25
Standardized Regression Weights: Estimate				
-----				
satisfaccion <----- TEMPATIA	0,083			
integra <----- TEMPATIA	0,193			
PROTECCI <----- motivacion	0,718			
VALORES <----- motivacion	0,533			
CARRERA <----- motivacion	0,193			
SOCIAL <----- motivacion	0,533			
CONOCIMI <----- motivacion	0,453			
CRECIMIE <----- motivacion	0,951			
RECOMPEN <----- satisfaccion	0,579			
EMOCIONA <----- satisfaccion	0,564			
INTERESA <----- satisfaccion	0,738			
DECEPCIO <----- satisfaccion	-0,369			
DIVERTID <----- satisfaccion	0,357			
DESAFIAN <----- satisfaccion	0,288			
IMPORTAN <----- satisfaccion	0,668			
ABURRIDA <----- satisfaccion	-0,619			
ACUERDO <----- integra	0,577			
OTRASACT <----- integra	0,411			
SATISFAC <----- satisfaccion	0,693			
SATISF1 <----- satisfaccion	0,503			
TTOTAL <----- motivacion	0,012			
TTOTAL <----- satisfaccion	0,195			
APOYO.GE <----- Apoyo	0,520			
AP.PAREJ <----- Apoyo	-0,071			
AP.COMPA <----- Apoyo	0,359			
AP.FAMIL <----- Apoyo	0,598			
AP.AMIGO <----- Apoyo	0,624			
TTOTAL <----- Apoyo	-0,185			
ATRAERVO <----- integra	0,468			
TCOMPROM <----- integra	0,843			
Variances: Estimate S.E. C.R. Label				
-----				
motivacion	24,303	5,137	4,731	par-27
TEMPATIA	511,315	59,042	8,660	par-28
Apoyo	0,391	0,151	2,589	par-29
e24	0,636	0,178	3,578	par-30
e28	0,724	0,281	2,580	par-31
e17	22,891	3,265	7,011	par-32
e16	15,275	1,855	8,236	par-33
e15	71,131	8,242	8,630	par-34
e14	38,341	4,655	8,236	par-35
e13	23,896	2,840	8,413	par-36
e12	4,641	3,357	1,383	par-37
e27	1,272	0,162	7,830	par-38
e26	1,665	0,211	7,892	par-39
e25	0,467	0,070	6,678	par-40
e30	1,083	0,129	8,402	par-41
e23	2,603	0,309	8,421	par-42
e22	3,135	0,368	8,512	par-43
e21	0,751	0,102	7,324	par-44
e20	0,658	0,086	7,632	par-45
e11	4,278	0,633	6,756	par-46
e9	1,952	0,243	8,048	par-47
e19	0,337	0,047	7,123	par-48
e18	0,637	0,079	8,103	par-49
e29	987,168	117,352	8,412	par-50
e8	1,055	0,157	6,723	par-51
e7	9,638	1,116	8,635	par-52



e6	4,334	0,547	7,916	par-53
e5	1,507	0,265	5,677	par-54
e4	1,207	0,229	5,268	par-55
e10	2,688	0,346	7,758	par-56
e31	18,726	8,389	2,232	par-57

Squared Multiple Correlations: Estimate

-----	-----
integra	0,037
satisfaccion	0,007
TCOMPROM	0,711
ATRAERVO	0,219
AP.AMIGO	0,390
AP.FAMIL	0,358
AP.COMPA	0,129
AP.PAREJ	0,005
APOYO.GE	0,271
TTOTAL	0,073
SATISF1	0,253
SATISFAC	0,481
OTRASACT	0,169
ACUERDO	0,333
ABURRIDA	0,384
IMPORTAN	0,446
DESAFIAN	0,083
DIVERTID	0,128
DECEPCIO	0,136
INTERESA	0,544
EMOCIONA	0,318
RECOMPEN	0,335
CRECIMIE	0,905
CONOCIMI	0,205
SOCIAL	0,284
CARRERA	0,037
VALORES	0,284
PROTECCI	0,515

Modification Indices

Covariances:

	M. I.	Par Change
-----	-----	-----
motivacion <-----> Apoyo	6,934	0,866
motivacion <-----> TEMPATIA	6,871	24,860
e28 <-----> motivacion	18,014	1,728
e24 <-----> Apoyo	13,490	0,204
e24 <-----> motivacion	11,556	1,240
e24 <-----> e28	36,842	0,419
e31 <-----> motivacion	11,149	9,027
e31 <-----> e24	20,852	2,091
e7 <-----> e4	4,103	-0,644
e8 <-----> TEMPATIA	4,765	4,450
e8 <-----> e28	5,759	0,210
e8 <-----> e7	6,881	0,735
e29 <-----> TEMPATIA	5,228	-133,975
e29 <-----> e28	6,767	6,543
e29 <-----> e7	9,249	24,486
e19 <-----> Apoyo	4,047	0,081
e19 <-----> e28	11,643	0,170
e19 <-----> e18	4,781	0,092
e9 <-----> e10	5,949	0,481
e20 <-----> e5	7,021	-0,254
e21 <-----> e31	5,100	1,103
e21 <-----> e5	6,377	-0,263
e21 <-----> e20	4,826	-0,141
e22 <-----> e5	7,762	-0,558
e22 <-----> e19	13,866	-0,340
e23 <-----> TEMPATIA	6,217	7,515
e23 <-----> e4	5,438	0,389
e23 <-----> e6	5,523	0,670
e23 <-----> e11	5,107	-0,661
e23 <-----> e21	6,610	-0,317
e23 <-----> e22	5,899	0,577
e30 <-----> e19	4,828	-0,119
e30 <-----> e20	16,835	0,301
e25 <-----> e10	5,324	-0,242
e25 <-----> e23	10,229	0,323
e25 <-----> e30	6,280	0,163

e26 <-----> motivacion	12,311	1,973
e26 <-----> e6	5,799	0,564
e26 <-----> e11	10,155	-0,766
e26 <-----> e23	4,425	0,376
e26 <-----> e30	15,430	0,453
e26 <-----> e25	8,858	0,245
e27 <-----> e28	8,525	0,272
e27 <-----> e19	14,776	0,230
e27 <-----> e11	8,843	0,626
e12 <-----> e4	4,581	-0,945
e12 <-----> e26	5,168	1,074
e13 <-----> TEMPATIA	4,397	19,121
e13 <-----> e4	9,750	1,578
e13 <-----> e5	6,266	-1,387
e13 <-----> e22	5,342	1,662
e14 <-----> Apoyo	7,400	1,095
e14 <-----> e4	9,668	2,001
e14 <-----> e7	7,081	-4,248
e14 <-----> e29	5,758	39,118
e14 <-----> e23	11,519	2,846
e15 <-----> e28	8,941	-2,002
e15 <-----> e6	4,840	3,247
e15 <-----> e29	8,749	-64,741
e15 <-----> e11	8,653	-4,451
e15 <-----> e23	10,699	3,683
e15 <-----> e25	4,041	1,052
e16 <-----> e28	5,603	0,745
e16 <-----> e31	4,265	4,316
e16 <-----> e13	7,355	4,342
e16 <-----> e15	14,570	-10,454
e17 <-----> e13	4,276	-4,165
e17 <-----> e15	9,750	10,764
Variances:		
	M. I.	Par Change
-----		
Regression Weights:		
	M. I.	Par Change
	-----	-----
integra <-----> motivacion	18,014	0,071
integra <-----> satisfaccion	36,539	0,653
satisfaccion <-----> Apoyo	13,490	0,523
satisfaccion <-----> motivacion	11,556	0,051
satisfaccion <-----> integra	35,073	0,550
TCOMPROM <-----> motivacion	11,149	0,371
TCOMPROM <-----> satisfaccion	21,139	3,297
TCOMPROM <-----> SATISFAC	10,516	2,120
TCOMPROM <-----> ABURRIDA	13,318	-1,859
TCOMPROM <-----> IMPORTAN	19,243	1,983
TCOMPROM <-----> DECEPCIO	5,754	-1,127
TCOMPROM <-----> INTERESA	9,781	1,626
TCOMPROM <-----> EMOCIONA	8,983	1,009
TCOMPROM <-----> RECOMPEN	10,992	1,262
TCOMPROM <-----> CRECIMIE	9,607	0,234
TCOMPROM <-----> VALORES	11,748	0,391
TCOMPROM <-----> PROTECCI	11,574	0,261
ATRAERVO <-----> OTRASACT	4,736	0,196
AP.AMIGO <-----> AP.PAREJ	4,077	-0,066
AP.AMIGO <-----> DIVERTID	6,529	0,151
AP.AMIGO <-----> CONOCIMI	8,645	0,055
AP.AMIGO <-----> SOCIAL	7,882	0,039
AP.FAMIL <-----> ABURRIDA	6,973	-0,287
AP.FAMIL <-----> DESAFIAN	5,471	-0,142
AP.COMPA <-----> DIVERTID	5,730	0,242
AP.COMPA <-----> EMOCIONA	5,142	0,254
AP.COMPA <-----> CARRERA	4,824	0,045
AP.PAREJ <-----> APOYO.GE	4,345	0,440
AP.PAREJ <-----> TTOTAL	9,395	0,024
AP.PAREJ <-----> SOCIAL	6,456	-0,088
APOYO.GE <-----> TEMPATIA	4,765	0,009
APOYO.GE <-----> integra	7,952	0,333
APOYO.GE <-----> satisfaccion	4,509	0,261
APOYO.GE <-----> TCOMPROM	6,939	0,029
APOYO.GE <-----> AP.PAREJ	6,836	0,076
APOYO.GE <-----> TTOTAL	4,852	0,006
APOYO.GE <-----> ACUERDO	4,601	0,076
APOYO.GE <-----> IMPORTAN	5,807	0,187
APOYO.GE <-----> RECOMPEN	7,161	0,174

APOYO.GE <-----	VALORES	6,554	0,050
TTOTAL <-----	TEMPATIA	5,228	-0,262
TTOTAL <-----	integra	4,149	6,905
TTOTAL <-----	ATRAERVO	4,854	3,078
TTOTAL <-----	AP.PAREJ	9,186	2,523
TTOTAL <-----	ACUERDO	4,940	2,274
TTOTAL <-----	CARRERA	8,397	-0,874
SATISFAC <-----	Apoyo	4,047	0,207
SATISFAC <-----	integra	10,290	0,215
SATISFAC <-----	TCOMPROM	6,539	0,016
SATISFAC <-----	ATRAERVO	5,651	0,066
SATISFAC <-----	OTRASACT	8,192	0,096
SATISFAC <-----	ACUERDO	8,244	0,058
SATISFAC <-----	DESAFIAN	12,564	-0,098
SATISFAC <-----	DECEPCIO	4,085	-0,093
SATISFAC <-----	RECOMPEN	9,179	0,112
OTRASACT <-----	ATRAERVO	4,372	0,132
ACUERDO <-----	EMOCIONA	5,410	-0,267
ACUERDO <-----	RECOMPEN	6,441	0,329
ACUERDO <-----	CARRERA	9,617	-0,065
ABURRIDA <-----	AP.FAMIL	5,426	-0,106
ABURRIDA <-----	DECEPCIO	14,220	0,235
IMPORTAN <-----	AP.FAMIL	6,581	-0,127
IMPORTAN <-----	DIVERTID	5,652	-0,104
DESAFIAN <-----	AP.FAMIL	7,935	-0,268
DESAFIAN <-----	SATISFAC	6,155	-0,449
DESAFIAN <-----	DIVERTID	5,028	0,189
DESAFIAN <-----	CONOCIMI	6,108	0,066
DIVERTID <-----	TEMPATIA	6,217	0,015
DIVERTID <-----	AP.AMIGO	6,352	0,239
DIVERTID <-----	AP.COMPA	7,101	0,159
DIVERTID <-----	DESAFIAN	5,333	0,166
DIVERTID <-----	SOCIAL	12,198	0,064
DIVERTID <-----	CARRERA	11,874	0,053
DECEPCIO <-----	ABURRIDA	9,377	0,255
DECEPCIO <-----	EMOCIONA	9,763	0,172
INTERESA <-----	ATRAERVO	7,267	-0,090
INTERESA <-----	AP.FAMIL	4,138	0,082
INTERESA <-----	DIVERTID	8,765	0,106
INTERESA <-----	DECEPCIO	5,321	0,128
INTERESA <-----	EMOCIONA	5,698	0,095
INTERESA <-----	CARRERA	4,246	0,015
EMOCIONA <-----	motivacion	12,311	0,081
EMOCIONA <-----	ACUERDO	6,598	-0,111
EMOCIONA <-----	DECEPCIO	13,023	0,353
EMOCIONA <-----	CRECIMIE	12,624	0,056
EMOCIONA <-----	PROTECCI	10,716	0,052
RECOMPEN <-----	integra	9,907	0,395
RECOMPEN <-----	TCOMPROM	7,526	0,033
RECOMPEN <-----	APOYO.GE	5,056	0,179
RECOMPEN <-----	SATISFAC	6,641	0,307
RECOMPEN <-----	ACUERDO	15,135	0,147
CRECIMIE <-----	OTRASACT	4,012	0,461
CRECIMIE <-----	EMOCIONA	4,767	0,492
CONOCIMI <-----	TEMPATIA	4,397	0,037
CONOCIMI <-----	AP.AMIGO	6,951	0,756
CONOCIMI <-----	DESAFIAN	6,043	0,536
CONOCIMI <-----	VALORES	5,104	0,197
SOCIAL <-----	Apoyo	7,400	2,799
SOCIAL <-----	AP.AMIGO	12,143	1,273
SOCIAL <-----	AP.PAREJ	7,871	-0,463
SOCIAL <-----	DIVERTID	8,900	0,887
CARRERA <-----	integra	7,537	-2,477
CARRERA <-----	TCOMPROM	5,858	-0,207
CARRERA <-----	AP.COMPA	5,946	0,754
CARRERA <-----	TTOTAL	9,854	-0,066
CARRERA <-----	ACUERDO	13,404	-0,997
CARRERA <-----	DIVERTID	8,139	1,139
CARRERA <-----	VALORES	10,106	-0,475
CARRERA <-----	PROTECCI	4,334	0,209
VALORES <-----	integra	7,501	1,162
VALORES <-----	TCOMPROM	7,734	0,112
VALORES <-----	APOYO.GE	4,053	0,543
VALORES <-----	SATISFAC	5,296	0,927
VALORES <-----	RECOMPEN	4,673	0,507
VALORES <-----	CONOCIMI	5,728	0,142
VALORES <-----	CARRERA	13,985	-0,141

PROTECCI <----- DECEPCIO 4,110 -0,739  
 PROTECCI <----- CARRERA 9,360 0,145

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6
par-1	0,006					
par-2	0,001	0,022				
par-3	0,003	0,002	0,016			
par-4	0,002	0,001	0,003	0,009		
par-5	0,005	0,003	0,008	0,005	0,022	
par-6	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,041
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,017
par-8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,009
par-9	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,014
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,012
par-11	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,017
par-12	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,014
par-13	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-15	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,013
par-16	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,010
par-18	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
par-19	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,143
par-20	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-22	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-23	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-24	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-25	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-26	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-27	-0,171	-0,116	-0,271	-0,173	-0,589	0,000
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-29	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-30	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,023
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-32	0,019	0,013	0,030	0,019	0,178	-0,000
par-33	-0,009	0,001	0,001	0,001	0,029	-0,000
par-34	0,000	-0,027	0,000	0,000	0,013	-0,000
par-35	0,001	0,001	-0,035	0,002	0,074	-0,000
par-36	0,001	0,001	0,001	-0,014	0,029	-0,000
par-37	-0,006	-0,006	-0,010	-0,007	-0,306	0,000
par-38	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,004
par-39	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,006
par-40	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-42	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-43	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-46	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-47	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-48	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-50	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	-0,000
par-51	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-53	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000

	par-7	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12
par-7	0,021					
par-8	-0,008	0,018				
par-9	0,012	-0,006	0,042			
par-10	0,010	-0,006	0,008	0,046		
par-11	0,015	-0,008	0,012	0,011	0,025	
par-12	-0,012	0,007	-0,010	-0,009	-0,013	0,019
par-13	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-14	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-15	0,011	-0,006	0,009	0,008	0,011	-0,009
par-16	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-17	0,009	-0,005	0,007	0,006	0,009	-0,008
par-18	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-19	0,121	-0,067	0,100	0,087	0,126	-0,104
par-20	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-22	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-23	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-24	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-25	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-26	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000

par-27	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-28	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-29	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-30	-0,019	0,011	-0,016	-0,014	-0,020	0,017
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-32	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-33	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-34	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-35	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-36	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-37	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-38	0,004	-0,002	0,003	0,003	0,004	-0,003
par-39	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-40	-0,002	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-41	0,000	0,001	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-42	0,000	0,000	-0,005	-0,000	0,000	-0,000
par-43	0,000	0,000	-0,000	-0,005	0,000	-0,000
par-44	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,003	-0,000
par-45	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,002
par-46	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-47	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-48	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-49	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-50	0,004	0,001	-0,001	-0,001	0,002	-0,000
par-51	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-52	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-53	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-54	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-55	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-56	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
	par-13	par-14	par-15	par-16	par-17	par-18
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-13	0,144					
par-14	0,039	0,040				
par-15	0,000	0,000	0,012			
par-16	-0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-17	0,000	0,000	0,007	-0,000	0,014	
par-18	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,300
par-19	0,000	0,000	0,091	-0,000	0,075	-0,000
par-20	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-21	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-22	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-23	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-24	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-25	0,405	0,184	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-26	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-27	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,026
par-28	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-29	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-30	-0,000	-0,000	-0,015	0,000	-0,012	0,000
par-31	-0,077	-0,034	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-32	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,003
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-34	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-35	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-36	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-37	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,001
par-38	0,000	0,000	0,003	-0,000	0,002	-0,000
par-39	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-40	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-41	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-43	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-45	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-46	-0,042	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-47	-0,001	-0,006	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-48	0,000	-0,000	-0,001	0,000	-0,000	-0,000
par-49	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000
par-50	-0,000	-0,000	0,002	0,000	-0,000	-0,088
par-51	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-52	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-53	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-55	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-56	0,020	0,009	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-57	0,130	-0,016	0,000	-0,000	0,000	0,000
	par-19	par-20	par-21	par-22	par-23	par-24
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-19	13,450					
par-20	0,000	0,263				
par-21	-0,000	-0,016	0,183			
par-22	-0,000	-0,019	0,067	0,141		
par-23	-0,000	-0,018	0,065	0,071	0,129	
par-24	0,000	0,121	-0,439	-0,511	-0,495	30,310

par-25	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-26	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-27	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-28	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-29	0,000	0,010	-0,035	-0,042	-0,041	0,265
par-30	-0,165	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-31	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-32	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-33	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-34	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-35	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-36	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-37	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-38	0,031	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-39	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-40	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-42	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-43	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-44	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-45	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-46	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-47	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-48	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-49	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-50	-20,364	0,011	-0,030	0,066	0,121	76,504
par-51	-0,000	-0,005	0,017	0,021	0,022	-0,129
par-52	0,000	0,026	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-53	0,000	0,000	-0,051	0,001	0,002	0,006
par-54	0,000	0,001	-0,002	-0,042	0,007	0,018
par-55	0,000	0,001	-0,002	0,005	-0,038	0,022
par-56	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-57	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
	par-25	par-26	par-27	par-28	par-29	par-30
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-25	3,324					
par-26	-0,003	0,000				
par-27	-0,000	-0,000	26,384			
par-28	0,000	-0,000	-0,000	3485,901		
par-29	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,023	
par-30	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,032
par-31	-0,440	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-32	0,000	0,000	-3,674	0,000	-0,000	0,000
par-33	0,000	0,000	-0,463	0,000	-0,000	0,000
par-34	0,000	-0,000	-0,198	0,000	-0,000	0,000
par-35	0,000	0,000	-1,163	0,000	-0,000	0,000
par-36	0,000	0,000	-0,461	0,000	-0,000	0,000
par-37	-0,000	-0,000	4,982	-0,000	0,000	-0,000
par-38	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,005
par-39	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-40	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-43	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-44	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-46	0,278	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-47	0,042	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-48	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-49	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-50	0,000	-0,000	-0,010	0,000	0,061	0,013
par-51	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,010	-0,000
par-52	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-53	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,001	0,000
par-54	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,004	0,000
par-55	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,004	-0,000
par-56	0,179	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-57	-8,998	0,006	0,000	-0,000	0,000	-0,000
	par-31	par-32	par-33	par-34	par-35	par-36
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-31	0,079					
par-32	0,000	10,661				
par-33	0,000	0,463	3,440			
par-34	0,000	0,198	0,043	67,932		
par-35	0,000	1,163	0,255	0,109	21,671	
par-36	0,000	0,461	0,101	0,043	0,253	8,067
par-37	-0,000	-4,982	-1,090	-0,465	-2,737	-1,084
par-38	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-39	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-40	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-41	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-42	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-43	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-46	-0,016	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

par-47	-0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
par-48	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-50	-0,000	0,010	0,002	0,001	0,006	0,002	
par-51	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
par-52	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-53	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-55	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-56	-0,023	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
par-57	0,611	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
-----							
par-37	par-38	par-39	par-40	par-41	par-42		
-----							
par-37	11,269						
par-38	0,000	0,026					
par-39	0,000	-0,000	0,045				
par-40	-0,000	-0,000	-0,000	0,005			
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,017		
par-42	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,096	
par-43	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-44	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-45	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-46	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	
par-47	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	
par-48	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-49	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-50	-0,024	-0,013	-0,015	-0,016	-0,003	-0,006	
par-51	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	
par-52	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
par-53	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	
par-54	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	
par-55	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	
par-56	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	
par-57	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	
-----							
par-43	par-44	par-45	par-46	par-47	par-48		
-----							
par-43	0,136						
par-44	-0,000	0,011					
par-45	-0,000	-0,000	0,007				
par-46	-0,000	-0,000	0,000	0,401			
par-47	-0,000	-0,000	0,000	0,009	0,059		
par-48	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,002	
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	
par-50	-0,005	-0,014	-0,009	0,000	0,000	-0,008	
par-51	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	
par-52	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	
par-53	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
par-54	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	
par-55	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	
par-56	-0,000	-0,000	0,000	0,018	0,003	0,000	
par-57	0,000	0,000	-0,000	-2,194	-0,329	-0,000	
-----							
par-49	par-50	par-51	par-52	par-53	par-54		
-----							
par-49	0,006						
par-50	-0,004	13771,536					
par-51	-0,000	-0,061	0,025				
par-52	0,000	-0,004	-0,000	1,246			
par-53	0,000	-0,069	-0,001	-0,000	0,300		
par-54	0,000	-0,206	-0,004	-0,000	-0,004	0,070	
par-55	-0,000	-0,253	-0,004	-0,000	-0,005	-0,015	
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
par-57	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
-----							
par-55	par-56	par-57					
-----							
par-55	0,052						
par-56	0,000	0,120					
par-57	0,000	-0,657	70,373				
-----							
Correlations of Estimates							
par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7	
-----							
par-1	1,000						
par-2	0,099	1,000					
par-3	0,275	0,099	1,000				
par-4	0,233	0,084	0,234	1,000			
par-5	0,408	0,150	0,408	0,349	1,000		
par-6	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000	
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,575	1,000
par-8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,342	-0,409
par-9	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,333	0,397
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,275	0,328
par-11	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,541	0,646

par-12	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,515	-0,614
par-13	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-15	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,554	0,661
par-16	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,083	-0,099
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,442	0,528
par-18	0,006	0,002	0,006	0,005	0,009	0,000	-0,000
par-19	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,193	0,230
par-20	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-22	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-23	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-24	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-25	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-26	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-27	-0,419	-0,153	-0,419	-0,357	-0,768	0,000	0,000
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-29	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-30	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,635	-0,761
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-32	0,072	0,028	0,072	0,063	0,365	-0,000	-0,000
par-33	-0,060	0,002	0,004	0,004	0,107	-0,000	-0,000
par-34	0,000	-0,022	0,000	0,000	0,010	-0,000	-0,000
par-35	0,004	0,002	-0,060	0,004	0,107	-0,000	-0,000
par-36	0,003	0,001	0,003	-0,051	0,069	-0,000	-0,000
par-37	-0,024	-0,012	-0,024	-0,024	-0,610	0,000	0,000
par-38	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,132	0,161
par-39	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,131	0,003
par-40	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,187
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,001
par-42	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,001
par-43	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,001
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,006
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,005
par-46	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-47	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-48	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,008
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,002
par-50	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-51	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-53	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-57	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
par-8	1,000						
par-9	-0,236	1,000					
par-10	-0,195	0,190	1,000				
par-11	-0,385	0,374	0,309	1,000			
par-12	0,366	-0,356	-0,293	-0,579	1,000		
par-13	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000	
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,516	1,000
par-15	-0,394	0,383	0,316	0,623	-0,592	0,000	0,000
par-16	0,059	-0,057	-0,047	-0,093	0,088	-0,000	-0,000
par-17	-0,314	0,305	0,252	0,497	-0,473	0,000	0,000
par-18	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-19	-0,137	0,133	0,110	0,216	-0,206	0,000	0,000
par-20	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-21	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-22	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-23	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-24	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-25	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,586	0,505
par-26	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,270	-0,229
par-27	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-28	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-29	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-30	0,450	-0,438	-0,361	-0,714	0,679	-0,000	-0,000
par-31	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,723	-0,603
par-32	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-33	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-34	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-35	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-36	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-37	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-38	-0,093	0,091	0,075	0,150	-0,142	0,000	0,000
par-39	0,001	-0,001	-0,001	0,001	-0,000	-0,000	0,000
par-40	0,002	-0,002	-0,002	0,003	-0,001	-0,000	-0,000
par-41	0,087	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-42	0,000	-0,084	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-43	0,000	-0,000	-0,069	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-44	0,001	-0,001	-0,001	-0,160	-0,001	0,000	0,000
par-45	0,001	-0,001	-0,001	0,001	0,145	0,000	-0,000
par-46	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,175	0,003



par-47	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,006	-0,126
par-48	0,001	-0,001	-0,001	0,002	-0,001	0,000	-0,000
par-49	0,000	-0,000	-0,000	0,001	-0,000	-0,000	-0,000
par-50	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-51	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-52	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-53	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-54	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-56	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,149	0,131
par-57	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,041	-0,009
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-15	1,000						
par-16	-0,095	1,000					
par-17	0,509	-0,076	1,000				
par-18	0,000	0,000	-0,000	1,000			
par-19	0,222	-0,033	0,177	-0,000	1,000		
par-20	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	1,000	
par-21	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,073	1,000
par-22	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,097	0,420
par-23	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,098	0,424
par-24	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,043	-0,187
par-25	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-26	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-27	0,000	-0,000	0,000	-0,009	0,000	0,000	-0,000
par-28	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-29	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,124	-0,545
par-30	-0,732	0,099	-0,582	0,000	-0,253	0,000	-0,000
par-31	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-32	-0,000	0,000	-0,000	0,002	-0,000	-0,000	0,000
par-33	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-34	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-35	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-36	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-37	0,000	-0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	-0,000
par-38	0,154	-0,021	0,121	-0,000	0,052	0,000	0,000
par-39	0,002	0,002	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-40	0,005	0,006	-0,001	0,000	-0,001	0,000	-0,000
par-41	0,001	0,001	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-42	0,000	0,001	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-43	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-44	0,003	0,003	-0,001	0,000	-0,001	0,000	-0,000
par-45	0,002	0,003	-0,001	-0,000	-0,001	0,000	-0,000
par-46	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-47	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-48	-0,168	0,004	-0,001	-0,000	-0,001	0,000	-0,000
par-49	0,001	0,001	-0,117	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-50	0,000	0,000	-0,000	-0,001	-0,047	0,000	-0,001
par-51	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,058	0,257
par-52	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,045	-0,000
par-53	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,001	-0,219
par-54	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,005	-0,016
par-55	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	-0,023
par-56	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-57	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
	par-22	par-23	par-24	par-25	par-26	par-27	par-28
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-22	1,000						
par-23	0,526	1,000					
par-24	-0,247	-0,250	1,000				
par-25	0,000	0,000	-0,000	1,000			
par-26	-0,000	-0,000	-0,000	-0,378	1,000		
par-27	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000	
par-28	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	1,000
par-29	-0,742	-0,761	0,319	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-30	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-31	-0,000	-0,000	0,000	-0,860	0,345	-0,000	0,000
par-32	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,219	0,000
par-33	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,049	0,000
par-34	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,005	0,000
par-35	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,049	0,000
par-36	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,032	0,000
par-37	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,289	-0,000
par-38	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-39	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-40	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-41	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-42	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-43	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-44	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-46	0,000	0,000	-0,000	0,241	-0,067	-0,000	0,000
par-47	0,000	0,000	-0,000	0,094	-0,026	-0,000	0,000
par-48	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000

par-50	0,001	0,003	0,118	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-51	0,365	0,383	-0,149	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-52	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-53	0,006	0,012	0,002	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-54	-0,420	0,076	0,012	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-55	0,056	-0,463	0,017	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-56	0,000	0,000	-0,000	0,284	-0,106	-0,000	0,000
par-57	-0,000	-0,000	0,000	-0,588	0,189	0,000	-0,000
-----							
par-29	par-30	par-31	par-32	par-33	par-34	par-35	
-----							
par-29	1,000						
par-30	0,000	1,000					
par-31	0,000	-0,000	1,000				
par-32	-0,000	0,000	0,000	1,000			
par-33	-0,000	0,000	0,000	0,077	1,000		
par-34	-0,000	0,000	0,000	0,007	0,003	1,000	
par-35	-0,000	0,000	0,000	0,077	0,029	0,003	1,000
par-36	-0,000	0,000	0,000	0,050	0,019	0,002	0,019
par-37	0,000	-0,000	-0,000	-0,455	-0,175	-0,017	-0,175
par-38	-0,000	-0,166	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-39	0,000	0,008	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-40	0,000	0,025	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-41	-0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-42	0,000	0,002	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-43	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-44	0,000	0,015	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	0,000	0,011	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-46	-0,000	0,000	-0,092	0,000	0,000	0,000	0,000
par-47	-0,000	0,000	-0,036	0,000	0,000	0,000	0,000
par-48	0,000	0,017	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-49	0,000	0,005	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-50	0,003	0,001	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-51	-0,413	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-53	0,015	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-54	0,091	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	0,130	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-56	-0,000	0,000	-0,233	0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	0,000	-0,000	0,260	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
-----							
par-36	par-37	par-38	par-39	par-40	par-41	par-42	
-----							
par-36	1,000						
par-37	-0,114	1,000					
par-38	-0,000	0,000	1,000				
par-39	-0,000	0,000	-0,008	1,000			
par-40	0,000	-0,000	-0,028	-0,025	1,000		
par-41	0,000	-0,000	-0,003	-0,002	-0,008	1,000	
par-42	0,000	0,000	-0,002	-0,002	-0,007	-0,001	1,000
par-43	0,000	-0,000	-0,002	-0,001	-0,005	-0,000	-0,000
par-44	0,000	-0,000	-0,016	-0,015	-0,048	-0,005	-0,004
par-45	-0,000	0,000	-0,012	-0,011	-0,035	-0,003	-0,003
par-46	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-47	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-48	-0,000	0,000	-0,019	-0,018	-0,057	-0,006	-0,005
par-49	-0,000	0,000	-0,006	-0,005	-0,018	-0,002	-0,002
par-50	0,000	-0,000	-0,001	-0,001	-0,002	-0,000	-0,000
par-51	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-52	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-53	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-54	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-56	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-57	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
-----							
par-43	par-44	par-45	par-46	par-47	par-48	par-49	
-----							
par-43	1,000						
par-44	-0,003	1,000					
par-45	-0,002	-0,021	1,000				
par-46	-0,000	-0,000	0,000	1,000			
par-47	-0,000	-0,000	0,000	0,058	1,000		
par-48	-0,003	-0,034	-0,025	-0,000	0,000	1,000	
par-49	-0,001	-0,010	-0,008	0,000	0,000	-0,012	1,000
par-50	-0,000	-0,001	-0,001	0,000	0,000	-0,001	-0,000
par-51	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-52	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-53	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-54	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-55	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-56	-0,000	-0,000	0,000	0,080	0,031	0,000	0,000
par-57	0,000	0,000	-0,000	-0,413	-0,162	-0,000	-0,000
-----							
par-50	par-51	par-52	par-53	par-54	par-55	par-56	
-----							
par-50	1,000						
par-51	-0,003	1,000					

par-52	-0,000	-0,000	1,000				
par-53	-0,001	-0,014	-0,000	1,000			
par-54	-0,007	-0,088	-0,001	-0,028	1,000		
par-55	-0,009	-0,125	-0,001	-0,041	-0,250	1,000	
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000
par-57	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,226
par-57							
-----							
par-57	1,000						
Summary of models							
-----							
	Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
	Default model	57	712,131	321	0,000	2,218	
	Saturated model	378	0,000	0			
	Independence model	27	1411,798	351	0,000	4,022	
	Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	9,846	0,734	0,687	0,623		
	Saturated model	0,000	1,000				
	Independence model	10,051	0,474	0,433	0,440		
	Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
	Default model	0,496	0,448	0,641	0,597	0,631	
	Saturated model	1,000		1,000		1,000	
	Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	Model	PRATIO	PNFI	PCFI			
	-----	-----	-----	-----			
	Default model	0,915	0,453	0,577			
	Saturated model	0,000	0,000	0,000			
	Independence model	1,000	0,000	0,000			
	Model	NCP	LO 90	HI 90			
	-----	-----	-----	-----			
	Default model	391,131	317,697	472,295			
	Saturated model	0,000	0,000	0,000			
	Independence model	1060,798	948,857	1180,273			
	Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	4,748	2,608	2,118	3,149		
	Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000		
	Independence model	9,412	7,072	6,326	7,868		
	Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	0,090	0,081	0,099	0,000		
	Independence model	0,142	0,134	0,150	0,000		
	Model	AIC	BCC	BIC	CAIC		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	826,131	852,295	1185,979	1055,116		
	Saturated model	756,000	929,508	3142,358	2274,532		
	Independence model	1465,798	1478,192	1636,252	1574,265		
	Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	5,508	5,018	6,049	5,682		
	Saturated model	5,040	5,040	5,040	6,197		
	Independence model	9,772	9,026	10,568	9,855		
	Model	HOELTER .05	HOELTER .01				
	-----	-----	-----				
	Default model	77	81				
	Independence model	43	45				
Execution time summary:							

Minimization: 0,220  
 Miscellaneous: 3,680  
 Bootstrap: 0,000  
 Total: 3,900

**· ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO DE OMOTO Y SNYDER (1995) EN VOLUNTARIOS ECOLOGISTAS.**

Amos  
 by James L. Arbuckle  
 Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
 1507 E. 53rd Street - #452  
 Chicago, IL 60615 USA  
 773-667-8635  
 Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>  
 \*\*\*\*\*

Title

omoto3ecologista: viernes, 31 de mayo de 2002 04:07 p.m.

Your model contains the following variables

PROTECCI	observed	endogenous
VALORES	observed	endogenous
CARRERA	observed	endogenous
SOCIAL	observed	endogenous
CONOCIMI	observed	endogenous
CRECIMIE	observed	endogenous
RECOMPEN	observed	endogenous
EMOCIONA	observed	endogenous
INTERESA	observed	endogenous
DECEPCIO	observed	endogenous
DIVERTID	observed	endogenous
DESAFIAN	observed	endogenous
IMPORTAN	observed	endogenous
ABURRIDA	observed	endogenous
ACUERDO	observed	endogenous
OTRASACT	observed	endogenous
SATISFAC	observed	endogenous
SATISF1	observed	endogenous
TTOTAL	observed	endogenous
APOYO.GE	observed	endogenous
AP.PAREJ	observed	endogenous
AP.COMPA	observed	endogenous
AP.FAMIL	observed	endogenous
AP.AMIGO	observed	endogenous
ATRAERVO	observed	endogenous
TCOMPROM	observed	endogenous
TEMPATIA	observed	exogenous
satisfaccion	unobserved	endogenous
integra	unobserved	endogenous
motivacion	unobserved	exogenous
e17	unobserved	exogenous
e16	unobserved	exogenous
e15	unobserved	exogenous
e14	unobserved	exogenous
e13	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous
e27	unobserved	exogenous
e26	unobserved	exogenous
e25	unobserved	exogenous
e30	unobserved	exogenous
e23	unobserved	exogenous
e22	unobserved	exogenous
e21	unobserved	exogenous
e20	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous

```

e9 unobserved exogenous
e19 unobserved exogenous
e18 unobserved exogenous
e29 unobserved exogenous
e24 unobserved exogenous
Apoyo unobserved exogenous
e8 unobserved exogenous
e7 unobserved exogenous
e6 unobserved exogenous
e5 unobserved exogenous
e4 unobserved exogenous
e10 unobserved exogenous
e28 unobserved exogenous
e31 unobserved exogenous

```

```

Number of variables in your model: 59
Number of observed variables: 27
Number of unobserved variables: 32
Number of exogenous variables: 31
Number of endogenous variables: 28

```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	32	0	0	0	0	32
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	26	0	31	0	0	57
Total:	58	0	31	0	0	89

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 140

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

```

Number of distinct sample moments: 378
Number of distinct parameters to be estimated: 57
-----
Degrees of freedom: 321

```

```

0e 8 0,0e+000 -6,6822e-001 1,00e+004 1,41760621391e+003 0 1,00e+004
1e 4 0,0e+000 -7,9517e-002 2,21e+000 1,01908568742e+003 20 4,38e-001
2e 1 0,0e+000 -1,1693e-002 1,15e+000 8,27376591592e+002 4 9,00e-001
3e 1 0,0e+000 -7,9949e-003 6,97e-001 7,75051416291e+002 5 8,73e-001
4e 0 3,5e+001 0,0000e+000 9,19e-001 7,47524860223e+002 6 8,74e-001
5e 0 8,6e+001 0,0000e+000 6,50e-001 7,37840192280e+002 1 1,14e+000
6e 0 1,7e+002 0,0000e+000 3,32e-001 7,36250177866e+002 1 1,12e+000
7e 0 2,6e+002 0,0000e+000 1,43e-001 7,36132401101e+002 1 1,06e+000
8e 0 2,8e+002 0,0000e+000 2,05e-002 7,36129997072e+002 1 1,02e+000
9e 0 2,9e+002 0,0000e+000 7,66e-004 7,36129995072e+002 1 1,00e+000

```

Minimum was achieved

```

Chi-square = 736,130
Degrees of freedom = 321
Probability level = 0,000

```

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
satisfaccion <----- TEMPATIA	0,013	0,003	3,797	par-16
integra <----- TEMPATIA	0,009	0,004	2,324	par-26
PROTECCI <----- motivacion	1,000			
VALORES <----- motivacion	0,351	0,080	4,372	par-1
CARRERA <----- motivacion	0,825	0,170	4,849	par-2
SOCIAL <----- motivacion	0,945	0,155	6,086	par-3
CONOCIMI <----- motivacion	0,945	0,125	7,555	par-4
CRECIMIE <----- motivacion	1,327	0,166	8,009	par-5
RECOMPEN <----- satisfaccion	1,000			

EMOCIONA <-----	satisfaccion	1,196	0,251	4,760	par-6
INTERESA <-----	satisfaccion	0,798	0,161	4,963	par-7
DECEPCIO <-----	satisfaccion	-0,318	0,155	-2,057	par-8
DIVERTID <-----	satisfaccion	1,025	0,214	4,790	par-9
DESAFIAN <-----	satisfaccion	1,025	0,259	3,957	par-10
IMPORTAN <-----	satisfaccion	0,750	0,174	4,301	par-11
ABURRIDA <-----	satisfaccion	-0,677	0,172	-3,945	par-12
ACUERDO <-----	integra	0,973	0,282	3,446	par-13
OTRASACT <-----	integra	0,822	0,160	5,136	par-14
SATISFAC <-----	satisfaccion	0,741	0,159	4,672	par-15
SATISF1 <-----	satisfaccion	0,744	0,172	4,316	par-17
TTOTAL <-----	motivacion	1,204	1,467	0,821	par-18
TTOTAL <-----	satisfaccion	-16,935	9,787	-1,730	par-19
APOYO.GE <-----	Apoyo	1,000			
AP.PAREJ <-----	Apoyo	0,484	0,373	1,296	par-20
AP.COMPA <-----	Apoyo	0,991	0,277	3,582	par-21
AP.FAMIL <-----	Apoyo	1,472	0,324	4,542	par-22
AP.AMIGO <-----	Apoyo	1,155	0,257	4,495	par-23
TTOTAL <-----	Apoyo	16,697	9,163	1,822	par-24
ATRAERVO <-----	integra	1,000			
TCOMPROM <-----	integra	7,836	1,488	5,266	par-25
Standardized Regression Weights:		Estimate			
-----		-----			
satisfaccion <-----	TEMPATIA	0,417			
integra <-----	TEMPATIA	0,236			
PROTECCI <-----	motivacion	0,672			
VALORES <-----	motivacion	0,412			
CARRERA <-----	motivacion	0,460			
SOCIAL <-----	motivacion	0,590			
CONOCIMI <-----	motivacion	0,764			
CRECIMIE <-----	motivacion	0,855			
RECOMPEN <-----	satisfaccion	0,505			
EMOCIONA <-----	satisfaccion	0,599			
INTERESA <-----	satisfaccion	0,649			
DECEPCIO <-----	satisfaccion	-0,202			
DIVERTID <-----	satisfaccion	0,606			
DESAFIAN <-----	satisfaccion	0,446			
IMPORTAN <-----	satisfaccion	0,505			
ABURRIDA <-----	satisfaccion	-0,444			
ACUERDO <-----	integra	0,363			
OTRASACT <-----	integra	0,608			
SATISFAC <-----	satisfaccion	0,579			
SATISF1 <-----	satisfaccion	0,508			
TTOTAL <-----	motivacion	0,074			
TTOTAL <-----	satisfaccion	-0,166			
APOYO.GE <-----	Apoyo	0,553			
AP.PAREJ <-----	Apoyo	0,134			
AP.COMPA <-----	Apoyo	0,423			
AP.FAMIL <-----	Apoyo	0,707			
AP.AMIGO <-----	Apoyo	0,620			
TTOTAL <-----	Apoyo	0,189			
ATRAERVO <-----	integra	0,626			
TCOMPROM <-----	integra	0,764			
Variances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
-----		-----	-----	-----	-----
	motivacion	19,839	4,747	4,179	par-27
	TEMPATIA	547,653	65,692	8,337	par-28
	Apoyo	0,679	0,237	2,868	par-29
	e24	0,421	0,148	2,844	par-30
	e28	0,812	0,241	3,370	par-31
	e17	24,117	3,387	7,120	par-32
	e16	11,930	1,483	8,047	par-33
	e15	50,356	6,330	7,955	par-34
	e14	33,205	4,390	7,563	par-35
	e13	12,639	2,053	6,157	par-36
	e12	12,830	2,968	4,322	par-37
	e27	1,492	0,195	7,651	par-38
	e26	1,305	0,181	7,212	par-39
	e25	0,447	0,065	6,874	par-40
	e30	1,209	0,146	8,251	par-41
	e23	0,924	0,129	7,170	par-42
	e22	2,158	0,275	7,839	par-43
	e21	0,838	0,110	7,649	par-44
	e20	0,950	0,121	7,844	par-45
	e11	5,350	0,679	7,879	par-46

e9	0,990	0,155	6,403	par-47
e19	0,555	0,076	7,321	par-48
e18	0,811	0,106	7,639	par-49
e29	4960,421	609,734	8,135	par-50
e8	1,537	0,231	6,654	par-51
e7	8,736	1,056	8,272	par-52
e6	3,065	0,407	7,538	par-53
e5	1,473	0,325	4,531	par-54
e4	1,447	0,246	5,873	par-55
e10	1,336	0,216	6,184	par-56
e31	37,577	9,586	3,920	par-57

Squared Multiple Correlations: Estimate

-----	-----
integra	0,056
satisfaccion	0,174
TCOMPROM	0,584
ATRAERVO	0,392
AP.AMIGO	0,385
AP.FAMIL	0,500
AP.COMPA	0,179
AP.PAREJ	0,018
APOYO.GE	0,306
TTOTAL	0,068
SATISF1	0,258
SATISFAC	0,335
OTRASACT	0,370
ACUERDO	0,132
ABURRIDA	0,197
IMPORTAN	0,255
DESAFIAN	0,199
DIVERTID	0,367
DECEPCIO	0,041
INTERESA	0,421
EMOCIONA	0,359
RECOMPEN	0,255
CRECIMIE	0,731
CONOCIMI	0,584
SOCIAL	0,348
CARRERA	0,212
VALORES	0,170
PROTECCI	0,451

Modification Indices

Covariances:

	M. I.	Par Change
-----	-----	-----
TEMPATIA <-----> Apoyo	7,179	5,235
motivacion <-----> Apoyo	14,145	1,511
motivacion <-----> TEMPATIA	15,213	37,265
e28 <-----> Apoyo	5,258	0,203
e28 <-----> motivacion	12,688	1,540
e24 <-----> Apoyo	4,135	0,126
e24 <-----> motivacion	13,402	1,108
e24 <-----> e28	36,593	0,403
e31 <-----> e24	4,385	1,013
e10 <-----> Apoyo	5,052	0,238
e10 <-----> motivacion	7,453	1,412
e4 <-----> TEMPATIA	14,987	10,255
e4 <-----> motivacion	6,063	1,342
e4 <-----> e31	5,882	-2,112
e6 <-----> e10	6,202	0,484
e7 <-----> e4	17,249	-1,392
e8 <-----> e31	4,310	1,803
e8 <-----> e7	12,914	1,202
e29 <-----> TEMPATIA	4,617	-303,089
e19 <-----> e31	4,016	1,025
e19 <-----> e18	29,741	0,337
e9 <-----> e24	12,289	0,238
e11 <-----> motivacion	5,065	-2,169
e11 <-----> e31	8,760	4,506
e11 <-----> e10	7,679	-0,700
e11 <-----> e18	7,890	0,524
e20 <-----> e31	6,687	1,686
e21 <-----> motivacion	14,836	1,490
e21 <-----> e28	7,566	0,234
e21 <-----> e31	5,116	1,399

e21 <-----> e20	5,499	0,188
e22 <-----> e8	4,434	0,358
e22 <-----> e19	7,514	-0,274
e30 <-----> motivacion	5,099	1,018
e30 <-----> e10	4,501	0,252
e30 <-----> e29	12,325	23,359
e30 <-----> e18	6,188	-0,217
e30 <-----> e11	17,407	-0,922
e30 <-----> e20	7,405	0,254
e30 <-----> e22	7,500	0,386
e25 <-----> e9	11,408	0,223
e26 <-----> e5	8,839	-0,442
e26 <-----> e18	7,524	-0,261
e26 <-----> e9	5,335	0,256
e26 <-----> e22	16,907	0,633
e26 <-----> e30	12,949	0,407
e26 <-----> e25	5,832	0,177
e27 <-----> Apoyo	6,227	0,263
e27 <-----> motivacion	6,525	1,318
e27 <-----> e28	6,474	0,289
e27 <-----> e31	11,689	2,821
e27 <-----> e8	8,924	0,426
e27 <-----> e21	6,491	0,258
e12 <-----> e21	9,404	1,131
e13 <-----> e25	6,889	0,639
e14 <-----> Apoyo	21,113	2,301
e14 <-----> e4	7,116	1,811
e15 <-----> Apoyo	7,793	1,687
e15 <-----> e6	5,828	2,683
e15 <-----> e9	7,778	1,851
e15 <-----> e12	5,924	-6,771
e15 <-----> e14	8,816	10,912
e16 <-----> e28	4,473	0,666
e16 <-----> e13	5,338	2,723
e17 <-----> e30	4,874	1,081
e17 <-----> e12	4,535	4,161
e17 <-----> e16	7,397	-4,221
Variances:		
	M. I.	Par Change
-----		
Regression Weights:		
	M. I.	Par Change
	-----	-----
integra <-----> Apoyo	5,258	0,299
integra <-----> motivacion	12,688	0,078
integra <-----> satisfaccion	28,704	0,750
satisfaccion <-----> Apoyo	4,135	0,185
satisfaccion <-----> motivacion	13,402	0,056
satisfaccion <-----> integra	33,844	0,459
TCOMPROM <-----> SATISFAC	5,856	1,729
TCOMPROM <-----> ACUERDO	7,476	0,719
TCOMPROM <-----> IMPORTAN	6,987	1,626
TCOMPROM <-----> RECOMPEN	13,024	1,664
ATRAERVO <-----> Apoyo	5,052	0,350
ATRAERVO <-----> motivacion	7,453	0,071
ATRAERVO <-----> AP.AMIGO	5,169	0,159
ATRAERVO <-----> AP.COMPA	8,864	0,166
ATRAERVO <-----> ACUERDO	6,454	-0,110
ATRAERVO <-----> CRECIMIE	4,247	0,032
ATRAERVO <-----> CONOCIMI	6,796	0,051
ATRAERVO <-----> SOCIAL	5,351	0,035
ATRAERVO <-----> CARRERA	5,118	0,030
AP.AMIGO <-----> TEMPATIA	14,987	0,019
AP.AMIGO <-----> motivacion	6,063	0,068
AP.AMIGO <-----> satisfaccion	11,128	0,589
AP.AMIGO <-----> AP.PAREJ	16,870	-0,156
AP.AMIGO <-----> DIVERTID	8,199	0,268
AP.AMIGO <-----> INTERESA	9,394	0,395
AP.AMIGO <-----> EMOCIONA	8,353	0,229
AP.AMIGO <-----> CONOCIMI	6,577	0,053
AP.AMIGO <-----> SOCIAL	11,655	0,054
AP.AMIGO <-----> CARRERA	7,770	0,039
AP.FAMIL <-----> EMOCIONA	6,738	-0,224
AP.COMPA <-----> ATRAERVO	5,305	0,239
AP.COMPA <-----> SOCIAL	4,808	0,047
AP.COMPA <-----> CARRERA	7,016	0,051
AP.PAREJ <-----> AP.AMIGO	8,638	-0,482



AP.PAREJ <-----	APOYO.GE	7,779	0,471
AP.PAREJ <-----	IMPORTAN	5,128	-0,537
AP.PAREJ <-----	DIVERTID	5,126	-0,471
APOYO.GE <-----	AP.PAREJ	12,625	0,134
APOYO.GE <-----	DESAFIAN	6,154	0,171
APOYO.GE <-----	RECOMPEN	10,360	0,257
TTOTAL <-----	TEMPATIA	4,617	-0,553
TTOTAL <-----	ACUERDO	4,407	-5,097
TTOTAL <-----	DECEPCIO	11,722	18,384
SATISF1 <-----	SATISFAC	17,975	0,367
SATISF1 <-----	ACUERDO	8,289	0,092
SATISF1 <-----	DECEPCIO	5,889	-0,171
SATISF1 <-----	EMOCIONA	4,343	-0,116
SATISFAC <-----	SATISF1	20,744	0,290
SATISFAC <-----	ACUERDO	4,367	0,056
SATISFAC <-----	DESAFIAN	5,760	-0,097
OTRASACT <-----	satisfaccion	11,435	0,483
OTRASACT <-----	ABURRIDA	7,041	-0,224
OTRASACT <-----	DIVERTID	4,799	0,166
OTRASACT <-----	INTERESA	18,957	0,454
OTRASACT <-----	EMOCIONA	12,717	0,229
OTRASACT <-----	CARRERA	10,036	0,036
ACUERDO <-----	motivacion	5,065	-0,109
ACUERDO <-----	SATISF1	7,231	0,515
ACUERDO <-----	DECEPCIO	17,718	-0,751
ACUERDO <-----	CARRERA	5,353	-0,058
ACUERDO <-----	PROTECCI	5,340	-0,070
ABURRIDA <-----	TCOMPROM	4,299	0,018
ABURRIDA <-----	DECEPCIO	7,046	0,200
IMPORTAN <-----	motivacion	14,836	0,075
IMPORTAN <-----	integra	8,977	0,302
IMPORTAN <-----	TCOMPROM	9,810	0,026
IMPORTAN <-----	ATRAERVO	6,924	0,143
IMPORTAN <-----	ABURRIDA	4,219	0,152
IMPORTAN <-----	RECOMPEN	4,541	0,121
IMPORTAN <-----	CRECIMIE	18,391	0,050
IMPORTAN <-----	CONOCIMI	6,820	0,038
IMPORTAN <-----	PROTECCI	10,662	0,040
DESAFIAN <-----	APOYO.GE	6,321	0,216
DESAFIAN <-----	SATISFAC	4,531	-0,297
DESAFIAN <-----	DECEPCIO	7,136	0,304
DESAFIAN <-----	EMOCIONA	9,733	0,279
DECEPCIO <-----	motivacion	5,099	0,051
DECEPCIO <-----	TTOTAL	13,231	0,005
DECEPCIO <-----	SATISF1	4,285	-0,185
DECEPCIO <-----	ACUERDO	15,170	-0,147
DECEPCIO <-----	ABURRIDA	5,663	0,205
DECEPCIO <-----	DESAFIAN	5,721	0,136
DECEPCIO <-----	EMOCIONA	7,417	0,179
DECEPCIO <-----	SOCIAL	4,053	0,026
DECEPCIO <-----	CARRERA	4,258	0,024
DECEPCIO <-----	PROTECCI	8,640	0,042
INTERESA <-----	OTRASACT	7,330	0,132
EMOCIONA <-----	AP.FAMIL	4,678	-0,129
EMOCIONA <-----	SATISF1	5,253	-0,225
EMOCIONA <-----	OTRASACT	4,446	0,173
EMOCIONA <-----	DESAFIAN	12,970	0,225
EMOCIONA <-----	DECEPCIO	12,328	0,321
RECOMPEN <-----	Apoyo	6,227	0,388
RECOMPEN <-----	motivacion	6,525	0,066
RECOMPEN <-----	integra	7,072	0,357
RECOMPEN <-----	TCOMPROM	12,284	0,040
RECOMPEN <-----	AP.FAMIL	5,839	0,151
RECOMPEN <-----	APOYO.GE	12,066	0,250
RECOMPEN <-----	IMPORTAN	4,537	0,215
RECOMPEN <-----	CRECIMIE	7,728	0,043
RECOMPEN <-----	CONOCIMI	5,282	0,045
CRECIMIE <-----	IMPORTAN	9,279	1,118
CRECIMIE <-----	RECOMPEN	4,214	0,565
CRECIMIE <-----	CARRERA	4,606	-0,105
CONOCIMI <-----	INTERESA	8,431	1,115
CONOCIMI <-----	VALORES	4,335	0,185
SOCIAL <-----	Apoyo	21,113	3,390
SOCIAL <-----	TCOMPROM	4,515	-0,114
SOCIAL <-----	AP.AMIGO	18,246	1,417
SOCIAL <-----	AP.FAMIL	6,027	0,728
SOCIAL <-----	AP.COMPA	10,951	0,871

SOCIAL <-----	APOYO.GE	11,083	1,138
SOCIAL <-----	TTOTAL	6,112	0,017
SOCIAL <-----	CARRERA	6,705	0,165
CARRERA <-----	Apoyo	7,793	2,485
CARRERA <-----	AP.AMIGO	8,190	1,145
CARRERA <-----	AP.FAMIL	5,690	0,853
CARRERA <-----	AP.COMPA	9,627	0,986
CARRERA <-----	OTRASACT	5,792	1,179
CARRERA <-----	SOCIAL	5,324	0,198
VALORES <-----	integra	4,852	0,821
VALORES <-----	TCOMPROM	4,111	0,063
PROTECCI <-----	VALORES	5,985	-0,286

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5
par-1	0,006				
par-2	0,003	0,029			
par-3	0,004	0,008	0,024		
par-4	0,004	0,008	0,010	0,016	
par-5	0,005	0,012	0,014	0,013	0,027
par-6	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-8	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-9	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-11	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-12	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-13	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-14	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-15	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-16	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-18	0,005	0,011	0,012	0,012	0,017
par-19	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-20	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-21	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-22	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-23	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-24	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-25	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-26	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-27	-0,150	-0,352	-0,404	-0,405	-0,588
par-28	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-29	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-30	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-32	0,028	0,066	0,076	0,077	0,128
par-33	-0,011	-0,000	-0,000	0,000	0,002
par-34	-0,000	-0,110	-0,000	0,000	0,011
par-35	-0,000	-0,000	-0,093	0,001	0,017
par-36	-0,000	-0,000	-0,000	-0,054	0,026
par-37	-0,002	-0,005	-0,004	0,011	-0,165
par-38	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-39	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-40	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-42	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-43	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-46	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-47	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-48	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-49	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-50	-0,000	-0,000	-0,000	0,001	0,022
par-51	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-53	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-54	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-55	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000

	par-6	par-7	par-8	par-9	par-10
par-6	0,063				
par-7	0,026	0,026			
par-8	-0,010	-0,007	0,024		
par-9	0,033	0,022	-0,009	0,046	
par-10	0,033	0,022	-0,009	0,028	0,067
par-11	0,024	0,016	-0,006	0,021	0,021
par-12	-0,022	-0,015	0,006	-0,019	-0,019
par-13	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000

par-15	0,024	0,016	-0,006	0,021	0,021
par-16	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-17	0,024	0,016	-0,006	0,021	0,021
par-18	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-19	-0,548	-0,366	0,146	-0,470	-0,470
par-20	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-21	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-22	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-23	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-24	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-25	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-26	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-27	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-28	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-29	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-30	-0,027	-0,018	0,007	-0,023	-0,023
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-32	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-33	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-34	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-35	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-36	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-37	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-38	0,007	0,005	-0,002	0,006	0,006
par-39	-0,007	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-40	0,000	-0,002	0,000	0,000	-0,000
par-41	0,000	0,000	0,001	0,000	-0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	-0,004	-0,000
par-43	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,009
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-45	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-46	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-47	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-48	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-49	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-50	0,011	0,014	0,003	0,010	-0,003
par-51	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-52	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-53	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-54	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-56	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-57	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
	par-11	par-12	par-13	par-14	par-15
	-----	-----	-----	-----	-----
par-11	0,030				
par-12	-0,014	0,029			
par-13	-0,000	0,000	0,080		
par-14	0,000	0,000	0,015	0,026	
par-15	0,015	-0,014	-0,000	-0,000	0,025
par-16	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-17	0,015	-0,014	-0,000	-0,000	0,015
par-18	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-19	-0,344	0,310	0,000	0,000	-0,340
par-20	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-21	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-22	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-23	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-24	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-25	-0,000	0,000	0,149	0,119	0,000
par-26	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-27	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-28	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-29	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-30	-0,017	0,015	0,000	0,000	-0,017
par-31	0,000	-0,000	-0,029	-0,024	-0,000
par-32	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-33	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-34	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-35	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-36	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-37	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-38	0,005	-0,004	-0,000	-0,000	0,005
par-39	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-40	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-41	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-43	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-44	-0,003	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-45	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
par-46	0,000	-0,000	-0,029	-0,000	0,000
par-47	-0,000	0,000	-0,000	-0,007	0,000
par-48	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,002
par-49	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-50	0,000	0,002	0,000	0,000	0,005
par-51	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-52	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000

par-53	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-54	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-55	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-56	-0,000	0,000	0,012	0,010	0,000
par-57	0,000	-0,000	-0,124	-0,019	-0,000
	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20
par-16	0,000				
par-17	-0,000	0,030			
par-18	0,000	-0,000	2,153		
par-19	0,006	-0,341	-0,000	95,779	
par-20	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,139
par-21	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,013
par-22	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,020
par-23	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,015
par-24	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,221
par-25	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-26	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-27	-0,000	0,000	-0,514	-0,000	-0,000
par-28	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-29	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,018
par-30	0,000	-0,017	0,000	0,386	-0,000
par-31	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-32	-0,000	0,000	0,096	-0,000	0,000
par-33	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-34	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-35	0,000	-0,000	-0,001	0,000	0,000
par-36	-0,000	0,000	-0,001	0,000	-0,000
par-37	0,000	-0,000	-0,011	0,000	0,000
par-38	-0,000	0,005	-0,000	-0,103	0,000
par-39	0,000	0,000	0,000	0,001	-0,000
par-40	0,000	0,000	-0,000	0,001	0,000
par-41	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-42	0,000	0,000	-0,000	0,001	0,000
par-43	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
par-44	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-45	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-46	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-47	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-48	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-49	0,000	-0,002	-0,000	0,000	0,000
par-50	0,002	0,000	-14,703	297,112	-0,030
par-51	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,007
par-52	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,026
par-53	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-54	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,002
par-55	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-56	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
	par-21	par-22	par-23	par-24	par-25
par-21	0,077				
par-22	0,041	0,105			
par-23	0,032	0,045	0,066		
par-24	0,454	0,695	0,531	83,963	
par-25	0,000	0,000	0,000	0,000	2,214
par-26	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,002
par-27	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-29	-0,037	-0,059	-0,043	-0,617	-0,000
par-30	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,271
par-32	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-33	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-34	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-35	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-36	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-37	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-38	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-39	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-40	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-41	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-43	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-44	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-45	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-46	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,024
par-47	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,026
par-48	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-49	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-50	-0,039	0,803	0,065	-531,211	-0,000
par-51	0,015	0,027	0,018	0,248	0,000
par-52	-0,000	0,001	0,000	-0,001	-0,000
par-53	-0,023	0,003	0,000	-0,004	0,000
par-54	-0,002	-0,050	0,003	-0,051	0,000
par-55	-0,000	0,008	-0,021	-0,010	0,000

par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,138
par-57	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-7,902
	par-26	par-27	par-28	par-29	par-30
par-26	0,000				
par-27	0,000	22,537			
par-28	-0,000	-0,000	4315,446		
par-29	0,000	0,000	-0,000	0,056	
par-30	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,022
par-31	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-32	0,000	-3,106	-0,000	-0,000	-0,000
par-33	0,000	0,008	-0,000	-0,000	-0,000
par-34	0,000	0,046	-0,000	-0,000	-0,000
par-35	0,000	0,067	0,000	-0,000	-0,000
par-36	0,000	0,104	0,000	0,000	-0,000
par-37	-0,000	1,261	-0,000	-0,000	0,000
par-38	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,005
par-39	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-40	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-41	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-43	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-44	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-46	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-47	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-48	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-49	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-50	0,000	0,090	0,000	0,227	0,043
par-51	-0,000	-0,000	0,000	-0,019	-0,000
par-52	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-53	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
par-54	0,000	0,000	0,000	0,012	0,000
par-55	-0,000	-0,000	-0,000	0,002	0,000
par-56	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-57	0,005	-0,000	0,000	0,000	-0,000
	par-31	par-32	par-33	par-34	par-35
par-31	0,058				
par-32	-0,000	11,474			
par-33	0,000	-0,008	2,198		
par-34	0,000	-0,046	-0,004	40,070	
par-35	-0,000	-0,067	-0,006	-0,037	19,275
par-36	-0,000	-0,104	-0,010	-0,057	-0,082
par-37	-0,000	-1,261	-0,120	-0,683	-0,994
par-38	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-39	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-40	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-41	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-42	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-43	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-44	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-46	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-47	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-48	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-50	-0,000	-0,090	-0,009	-0,049	-0,071
par-51	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-52	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-53	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-56	-0,020	0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	0,520	0,000	-0,000	0,000	0,000
	par-36	par-37	par-38	par-39	par-40
par-36	4,214				
par-37	-1,540	8,811			
par-38	0,000	-0,000	0,038		
par-39	-0,000	0,000	-0,000	0,033	
par-40	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,004
par-41	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-42	-0,000	0,000	-0,000	-0,001	-0,000
par-43	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-44	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-45	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-46	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-47	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-48	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-49	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-50	-0,110	-1,327	-0,065	-0,106	-0,053
par-51	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-53	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000

par-54	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-55	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000		
par-56	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-57	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000		
-----							
	par-41	par-42	par-43	par-44	par-45		
-----							
par-41	0,021						
par-42	-0,000	0,017					
par-43	-0,000	-0,000	0,076				
par-44	-0,000	-0,000	-0,000	0,012			
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,015		
par-46	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
par-47	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000		
par-48	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-49	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-50	-0,006	-0,079	-0,065	-0,036	-0,028		
par-51	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000		
par-52	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-53	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-55	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000		
par-56	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000		
par-57	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000		
-----							
	par-46	par-47	par-48	par-49	par-50		
-----							
par-46	0,461						
par-47	-0,000	0,024					
par-48	-0,000	-0,000	0,006				
par-49	0,000	0,000	-0,000	0,011			
par-50	-0,000	-0,000	-0,039	-0,036	371775,242		
par-51	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,227		
par-52	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,034		
par-53	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,171		
par-54	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-2,097		
par-55	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,405		
par-56	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000		
par-57	-0,330	-0,358	0,000	-0,000	0,000		
-----							
	par-51	par-52	par-53	par-54	par-55		
-----							
par-51	0,053						
par-52	-0,000	1,115					
par-53	-0,001	-0,000	0,165				
par-54	-0,012	-0,002	-0,009	0,106			
par-55	-0,002	-0,000	-0,002	-0,021	0,061		
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
par-57	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
-----							
	par-56	par-57					
-----							
par-56	0,047						
par-57	-0,569	91,896					
-----							
Correlations of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
-----							
par-1	1,000						
par-2	0,228	1,000					
par-3	0,287	0,318	1,000				
par-4	0,356	0,395	0,495	1,000			
par-5	0,380	0,422	0,527	0,643	1,000		
par-6	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	1,000	
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,639	1,000
par-8	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,265	-0,276
par-9	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,617	0,643
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,510	0,532
par-11	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,554	0,578
par-12	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,508	-0,530
par-13	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-14	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-15	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,602	0,628
par-16	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,490	-0,513
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,556	0,580
par-18	0,039	0,043	0,054	0,067	0,072	-0,000	-0,000
par-19	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,223	-0,233
par-20	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-21	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-22	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-23	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-24	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-25	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-26	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-27	-0,393	-0,436	-0,548	-0,681	-0,748	0,000	0,000
par-28	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000

par-29	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-30	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,734	-0,766
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-32	0,103	0,115	0,144	0,181	0,228	0,000	0,000
par-33	-0,091	-0,000	-0,000	0,000	0,008	0,000	0,000
par-34	-0,000	-0,103	-0,000	0,001	0,011	0,000	0,000
par-35	-0,000	-0,000	-0,136	0,001	0,023	0,000	0,000
par-36	-0,001	-0,001	-0,001	-0,209	0,076	0,000	0,000
par-37	-0,010	-0,011	-0,008	0,030	-0,335	-0,000	-0,000
par-38	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,151	0,158
par-39	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,160	0,003
par-40	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,002	-0,175
par-41	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-42	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,002	0,003
par-43	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,001	0,001
par-44	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002
par-45	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,001	0,001
par-46	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-47	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-48	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,001	0,003
par-49	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,001	0,002
par-50	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-51	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-53	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-54	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-57	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-8	1,000						
par-9	-0,267	1,000					
par-10	-0,220	0,513	1,000				
par-11	-0,239	0,558	0,461	1,000			
par-12	0,220	-0,512	-0,423	-0,459	1,000		
par-13	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	1,000	
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,324	1,000
par-15	-0,260	0,606	0,500	0,544	-0,499	-0,000	-0,000
par-16	0,211	-0,494	-0,406	-0,442	0,405	-0,000	-0,000
par-17	-0,240	0,560	0,462	0,502	-0,461	-0,000	-0,000
par-18	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-19	0,096	-0,224	-0,185	-0,201	0,185	0,000	0,000
par-20	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-21	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-22	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-23	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-24	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-25	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,354	0,502
par-26	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,147	-0,219
par-27	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-28	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-29	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-30	0,316	-0,738	-0,609	-0,662	0,607	0,000	0,000
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,425	-0,634
par-32	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-33	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-34	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-35	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-36	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-37	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-38	-0,064	0,152	0,124	0,135	-0,124	-0,000	-0,000
par-39	0,001	0,002	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-40	0,001	0,002	-0,001	0,000	0,001	-0,000	0,000
par-41	0,060	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-42	0,001	-0,162	-0,000	0,000	0,001	0,000	-0,000
par-43	0,000	0,001	-0,121	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-44	0,000	0,001	-0,000	-0,135	0,000	0,000	-0,000
par-45	0,000	0,001	-0,000	0,000	0,121	0,000	0,000
par-46	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,154	-0,000
par-47	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,001	-0,283
par-48	0,001	0,002	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-49	0,000	0,001	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-50	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-51	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-52	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-53	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-54	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-55	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-56	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,196	0,293
par-57	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,046	-0,012
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-15	1,000						
par-16	-0,481	1,000					
par-17	0,546	-0,444	1,000				

par-18	-0,000	0,000	-0,000	1,000			
par-19	-0,219	0,177	-0,202	-0,000	1,000		
par-20	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	1,000	
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,127	1,000
par-22	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,167	0,456
par-23	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,161	0,443
par-24	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,065	0,179
par-25	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-26	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-27	0,000	-0,000	0,000	-0,074	-0,000	-0,000	-0,000
par-28	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-29	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,202	-0,561
par-30	-0,720	0,535	-0,665	0,000	0,266	-0,000	-0,000
par-31	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-32	0,000	-0,000	0,000	0,019	-0,000	0,000	0,000
par-33	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-34	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-35	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-36	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-37	-0,000	0,000	-0,000	-0,002	0,000	0,000	0,000
par-38	0,148	-0,110	0,136	-0,000	-0,054	0,000	0,000
par-39	0,001	0,017	0,000	0,000	0,001	-0,000	0,000
par-40	0,002	0,024	0,000	-0,000	0,001	0,000	0,000
par-41	0,000	0,001	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-42	0,001	0,018	0,000	-0,000	0,001	0,000	0,000
par-43	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-44	0,001	0,010	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-45	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-46	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-47	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-48	-0,154	0,015	0,000	0,000	0,001	0,000	-0,000
par-49	0,001	0,010	-0,136	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-50	0,000	0,001	0,000	-0,016	0,050	-0,000	-0,000
par-51	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,083	0,232
par-52	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,067	-0,000
par-53	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,001	-0,206
par-54	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,013	-0,022
par-55	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,003	-0,006
par-56	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
	par-22	par-23	par-24	par-25	par-26	par-27	par-28
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-22	1,000						
par-23	0,546	1,000					
par-24	0,234	0,226	1,000				
par-25	0,000	0,000	0,000	1,000			
par-26	-0,000	-0,000	-0,000	-0,283	1,000		
par-27	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000	
par-28	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	1,000
par-29	-0,774	-0,715	-0,285	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-30	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,756	0,244	0,000	-0,000
par-32	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,193	-0,000
par-33	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,001	-0,000
par-34	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	-0,000
par-35	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,003	0,000
par-36	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,011	0,000
par-37	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,089	-0,000
par-38	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-39	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-40	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-41	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-42	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-43	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-44	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-45	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-46	0,000	0,000	-0,000	0,024	0,000	-0,000	-0,000
par-47	0,000	0,000	-0,000	0,113	0,002	0,000	-0,000
par-48	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-49	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-50	0,004	0,000	-0,095	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-51	0,359	0,302	0,117	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-52	0,002	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-53	0,025	0,003	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
par-54	-0,474	0,040	-0,017	0,000	0,000	0,000	0,000
par-55	0,100	-0,339	-0,004	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-56	0,000	0,000	0,000	0,429	-0,130	-0,000	0,000
par-57	-0,000	-0,000	0,000	-0,554	0,126	-0,000	0,000
	par-29	par-30	par-31	par-32	par-33	par-34	par-35
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-29	1,000						
par-30	0,000	1,000					
par-31	0,000	-0,000	1,000				
par-32	-0,000	-0,000	-0,000	1,000			
par-33	-0,000	-0,000	0,000	-0,002	1,000		
par-34	-0,000	-0,000	0,000	-0,002	-0,000	1,000	



par-35	-0,000	-0,000	-0,000	-0,005	-0,001	-0,001	1,000
par-36	0,000	-0,000	-0,000	-0,015	-0,003	-0,004	-0,009
par-37	-0,000	0,000	-0,000	-0,125	-0,027	-0,036	-0,076
par-38	-0,000	-0,173	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-39	-0,000	0,011	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-40	-0,000	0,015	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-41	-0,000	0,001	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-42	-0,000	0,011	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-43	-0,000	0,004	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-44	0,000	0,006	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-45	-0,000	0,004	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-46	-0,000	-0,000	0,001	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-47	-0,000	-0,000	0,003	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-48	-0,000	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-49	-0,000	0,006	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-50	0,002	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-51	-0,354	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-52	0,001	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-53	0,010	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-54	0,152	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	0,039	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-56	-0,000	0,000	-0,381	0,000	0,000	0,000	0,000
par-57	0,000	-0,000	0,225	0,000	-0,000	0,000	0,000
	par-36	par-37	par-38	par-39	par-40	par-41	par-42
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-36	1,000						
par-37	-0,253	1,000					
par-38	0,000	-0,000	1,000				
par-39	-0,000	0,000	-0,012	1,000			
par-40	-0,000	0,000	-0,017	-0,030	1,000		
par-41	-0,000	0,000	-0,001	-0,001	-0,002	1,000	
par-42	-0,000	0,000	-0,013	-0,023	-0,031	-0,001	1,000
par-43	-0,000	-0,000	-0,005	-0,009	-0,012	-0,001	-0,009
par-44	-0,000	-0,000	-0,007	-0,012	-0,017	-0,001	-0,013
par-45	0,000	-0,000	-0,005	-0,009	-0,012	-0,001	-0,009
par-46	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-47	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-48	0,000	-0,000	-0,011	-0,019	-0,027	-0,001	-0,020
par-49	0,000	-0,000	-0,007	-0,013	-0,017	-0,001	-0,013
par-50	-0,000	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001	-0,000	-0,001
par-51	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-52	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-53	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-54	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-56	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-57	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
	par-43	par-44	par-45	par-46	par-47	par-48	par-49
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-43	1,000						
par-44	-0,005	1,000					
par-45	-0,003	-0,005	1,000				
par-46	0,000	0,000	0,000	1,000			
par-47	-0,000	0,000	0,000	-0,001	1,000		
par-48	-0,008	-0,011	-0,008	-0,000	-0,000	1,000	
par-49	-0,005	-0,007	-0,005	0,000	0,000	-0,011	1,000
par-50	-0,000	-0,001	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	-0,001
par-51	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-52	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-53	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-54	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-55	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-56	-0,000	0,000	0,000	-0,001	-0,004	-0,000	0,000
par-57	0,000	-0,000	-0,000	-0,051	-0,242	0,000	-0,000
	par-50	par-51	par-52	par-53	par-54	par-55	par-56
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-50	1,000						
par-51	-0,002	1,000					
par-52	-0,000	-0,001	1,000				
par-53	-0,001	-0,010	-0,000	1,000			
par-54	-0,011	-0,156	-0,005	-0,066	1,000		
par-55	-0,003	-0,040	-0,001	-0,017	-0,260	1,000	
par-56	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000
par-57	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,275
	par-57						
	-----						
par-57	1,000						
Summary of models							
-----							

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	57	736,130	321	0,000	2,293
Saturated model	378	0,000	0		
Independence model	27	1399,631	351	0,000	3,988
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	13,668	0,719	0,669	0,610	
Saturated model	0,000	1,000			
Independence model	19,106	0,431	0,387	0,400	
Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,474	0,425	0,615	0,567	0,604
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model	0,915	0,434	0,552		
Saturated model	0,000	0,000	0,000		
Independence model	1,000	0,000	0,000		
Model	NCP	LO 90	HI 90		
Default model	415,130	340,025	497,949		
Saturated model	0,000	0,000	0,000		
Independence model	1048,631	937,265	1167,536		
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model	5,296	2,987	2,446	3,582	
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000	
Independence model	10,069	7,544	6,743	8,400	
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	0,096	0,087	0,106	0,000	
Independence model	0,147	0,139	0,155	0,000	
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
Default model	850,130	878,887	1205,666	1074,804	
Saturated model	756,000	946,703	3113,767	2245,941	
Independence model	1453,631	1467,253	1622,043	1560,055	
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI	
Default model	6,116	5,576	6,712	6,323	
Saturated model	5,439	5,439	5,439	6,811	
Independence model	10,458	9,657	11,313	10,556	
Model	HOELTER .05	HOELTER .01			
Default model	69	73			
Independence model	40	42			

Execution time summary:

Minimization: 0,220  
Miscellaneous: 2,850  
Bootstrap: 0,000  
Total: 3,070

**• ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO DE VECINA (2001) EN VOLUNTARIOS SOCIOASISTENCIALES.**

Amos  
by James L. Arbuckle  
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
 1507 E. 53rd Street - #452  
 Chicago, IL 60615 USA  
 773-667-8635  
 Fax: 773-955-6252  
 http://www.smallwaters.com  
 \*\*\*\*\*

Title

marisa2asistenciales1: viernes, 31 de mayo de 2002 03:56 p.m.

Your model contains the following variables

PROTECCI	observed	endogenous
VALORES	observed	endogenous
CARRERA	observed	endogenous
SOCIAL	observed	endogenous
CONOCIMI	observed	endogenous
CRECIMIE	observed	endogenous
SATISFAC	observed	endogenous
RECOMPEN	observed	endogenous
EMOCIONA	observed	endogenous
INTERESA	observed	endogenous
DECEPCIO	observed	endogenous
CONTINU2	observed	endogenous
TREAL	observed	endogenous
BURN23	observed	exogenous
T.PUESTO	observed	exogenous
CONFLIC1	observed	exogenous
satisfacci	unobserved	endogenous
motivacion	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous
e14	unobserved	exogenous
e17	unobserved	exogenous
e18	unobserved	exogenous

Number of variables in your model:	32
Number of observed variables:	16
Number of unobserved variables:	16
Number of exogenous variables:	18
Number of endogenous variables:	14

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Fixed:	16	0	0	0	0	16
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	15	0	18	0	0	33
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total:	31	0	18	0	0	49

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 151

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	136
Number of distinct parameters to be estimated:	33
-----	-----
Degrees of freedom:	103

0e	4	0,0e+000	-3,7358e-001	1,00e+004	7,14164708478e+002	0	1,00e+004
1e	3	0,0e+000	-4,8837e-002	2,25e+000	3,89961326950e+002	20	4,33e-001
2e	0	3,4e+002	0,0000e+000	5,84e-001	3,22179778576e+002	5	7,67e-001
3e	0	6,2e+001	0,0000e+000	5,23e-001	3,00183896258e+002	4	0,00e+000
4e	0	4,9e+001	0,0000e+000	3,49e-001	2,87979138972e+002	2	0,00e+000
5e	0	3,1e+001	0,0000e+000	1,68e-001	2,83407054949e+002	1	1,10e+000
6e	0	2,9e+001	0,0000e+000	7,62e-002	2,83104800546e+002	1	1,06e+000
7e	0	2,8e+001	0,0000e+000	8,97e-003	2,83100009996e+002	1	1,01e+000
8e	0	2,8e+001	0,0000e+000	2,09e-004	2,83100008433e+002	1	1,00e+000

Minimum was achieved

Chi-square = 283,100

Degrees of freedom = 103

Probability level = 0,000

Maximum Likelihood Estimates

-----

Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
satisfacci <----- BURN23	0,171	0,050	3,387	par-10
satisfacci <---- motivacion	0,034	0,012	2,817	par-11
CONTINU2 <----- T.PUESTO	0,005	0,003	1,519	par-12
CONTINU2 <----- satisfacci	0,645	0,191	3,368	par-14
CONTINU2 <----- CONFLIC1	-0,071	0,067	-1,070	par-15
PROTECCI <----- motivacion	1,000			
VALORES <----- motivacion	0,503	0,079	6,355	par-1
CARRERA <----- motivacion	0,336	0,148	2,271	par-2
SOCIAL <----- motivacion	0,792	0,125	6,318	par-3
CONOCIMI <----- motivacion	0,507	0,094	5,392	par-4
CRECIMIE <----- motivacion	1,317	0,143	9,190	par-5
SATISFAC <----- satisfacci	1,000			
RECOMPEN <----- satisfacci	1,468	0,211	6,956	par-6
EMOCIONA <----- satisfacci	1,168	0,229	5,093	par-7
INTERESA <----- satisfacci	0,975	0,151	6,448	par-8
DECEPCIO <----- satisfacci	-0,667	0,164	-4,077	par-9
TREAL <----- CONTINU2	1,194	0,218	5,473	par-13

Standardized Regression Weights:

	Estimate
satisfacci <----- BURN23	0,300
satisfacci <---- motivacion	0,267
CONTINU2 <----- T.PUESTO	0,118
CONTINU2 <----- satisfacci	0,307
CONTINU2 <----- CONFLIC1	-0,083
PROTECCI <----- motivacion	0,724
VALORES <----- motivacion	0,542
CARRERA <----- motivacion	0,195
SOCIAL <----- motivacion	0,538
CONOCIMI <----- motivacion	0,460
CRECIMIE <----- motivacion	0,938
SATISFAC <----- satisfacci	0,790
RECOMPEN <----- satisfacci	0,674
EMOCIONA <----- satisfacci	0,473
INTERESA <----- satisfacci	0,611
DECEPCIO <----- satisfacci	-0,376
TREAL <----- CONTINU2	0,408

Variaciones:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
motivacion	24,745	5,164	4,792	par-16
BURN23	1,226	0,142	8,660	par-17
T.PUESTO	967,754	111,747	8,660	par-18
CONFLIC1	2,378	0,275	8,660	par-19
e18	0,334	0,070	4,784	par-20
e14	1,557	0,185	8,417	par-21
e2	22,449	3,227	6,957	par-22
e3	15,077	1,842	8,184	par-23
e4	71,088	8,243	8,624	par-24
e5	38,028	4,641	8,194	par-25
e6	23,702	2,830	8,376	par-26
e7	5,832	3,200	1,823	par-27
e8	0,240	0,051	4,740	par-28
e9	1,032	0,156	6,621	par-29
e10	1,885	0,236	7,992	par-30

e11	0,636	0,088	7,238	par-31
e12	1,073	0,130	8,282	par-32
e17	12,558	1,450	8,660	par-33
Squared Multiple Correlations:				
		Estimate		
	satisfacchi	0,161		
	CONTINU2	0,115		
	TREAL	0,166		
	DECEPCIO	0,142		
	INTERESA	0,373		
	EMOCIONA	0,224		
	RECOMPEN	0,454		
	SATISFAC	0,624		
	CRECIMIE	0,880		
	CONOCIMI	0,212		
	SOCIAL	0,290		
	CARRERA	0,038		
	VALORES	0,293		
	PROTECCI	0,524		
Modification Indices				
Covariances:				
		M. I.	Par Change	
	T.PUESTO <-----> CONFLIC1	4,102	7,933	
	BURN23 <-----> CONFLIC1	12,775	-0,498	
	BURN23 <-----> T.PUESTO	4,607	-6,036	
	e18 <-----> CONFLIC1	9,475	-0,259	
	e17 <-----> T.PUESTO	8,463	26,184	
	e12 <-----> CONFLIC1	10,883	0,438	
	e10 <-----> motivacion	11,559	2,054	
	e10 <-----> e12	10,765	0,399	
	e10 <-----> e11	21,765	0,457	
	e9 <-----> BURN23	7,296	0,273	
	e7 <-----> e10	4,568	1,072	
	e6 <-----> e17	4,090	-2,885	
	e4 <-----> T.PUESTO	6,408	-54,314	
	e4 <-----> e14	5,608	-2,061	
	e4 <-----> e17	30,451	-13,487	
	e3 <-----> e18	6,357	0,545	
	e3 <-----> e14	4,845	0,898	
	e3 <-----> e6	6,901	4,187	
	e3 <-----> e4	15,188	-10,645	
	e2 <-----> e6	5,269	-4,618	
	e2 <-----> e4	9,886	10,849	
	e2 <-----> e3	4,788	-3,533	
Variances:				
		M. I.	Par Change	
Regression Weights:				
	satisfacchi <-----> CONFLIC1	9,475	-0,109	
	TREAL <-----> T.PUESTO	8,463	0,027	
	TREAL <-----> CARRERA	28,215	-0,179	
	DECEPCIO <-----> CONFLIC1	10,883	0,184	
	DECEPCIO <-----> EMOCIONA	7,875	0,155	
	INTERESA <-----> EMOCIONA	16,028	0,179	
	EMOCIONA <-----> motivacion	11,559	0,083	
	EMOCIONA <-----> DECEPCIO	8,945	0,309	
	EMOCIONA <-----> INTERESA	12,065	0,399	
	EMOCIONA <-----> CRECIMIE	11,889	0,057	
	EMOCIONA <-----> PROTECCI	10,383	0,054	
	RECOMPEN <-----> BURN23	7,296	0,222	
	CONOCIMI <-----> VALORES	4,692	0,189	
	CARRERA <-----> T.PUESTO	6,408	-0,056	
	CARRERA <-----> CONTINU2	7,922	-1,464	
	CARRERA <-----> TREAL	38,272	-1,099	
	CARRERA <-----> VALORES	10,317	-0,480	
	CARRERA <-----> PROTECCI	4,218	0,206	
	VALORES <-----> satisfacchi	4,207	1,180	
	VALORES <-----> CONTINU2	8,078	0,693	
	VALORES <-----> RECOMPEN	4,137	0,478	
	VALORES <-----> SATISFAC	4,615	0,869	
	VALORES <-----> CONOCIMI	5,307	0,136	
	VALORES <-----> CARRERA	14,561	-0,144	

PROTECCI <----- CONOCIMI            4,060        -0,150  
 PROTECCI <----- CARRERA            9,481        0,146

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6
par-1	0,006					
par-2	0,001	0,022				
par-3	0,003	0,002	0,016			
par-4	0,002	0,001	0,003	0,009		
par-5	0,005	0,003	0,007	0,005	0,021	
par-6	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,045
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,015
par-8	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,013
par-9	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,008
par-10	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,002
par-11	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-12	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-13	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,008
par-15	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-16	-0,173	-0,117	-0,273	-0,175	-0,559	0,000
par-17	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-18	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-19	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-20	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,008
par-21	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-22	0,023	0,016	0,036	0,024	0,165	-0,000
par-23	-0,011	0,001	0,001	0,001	0,024	-0,000
par-24	0,000	-0,033	0,000	0,000	0,010	-0,000
par-25	0,001	0,001	-0,043	0,002	0,059	-0,000
par-26	0,001	0,001	0,001	-0,017	0,024	-0,000
par-27	-0,007	-0,007	-0,011	-0,008	-0,266	0,000
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,005
par-29	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,012
par-30	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001
par-32	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-33	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000

	par-7	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12
par-7	0,053					
par-8	0,010	0,023				
par-9	-0,006	-0,005	0,027			
par-10	-0,001	-0,001	0,001	0,003		
par-11	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	
par-12	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-13	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-14	0,006	0,005	-0,004	-0,001	-0,000	-0,000
par-15	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-16	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,012	-0,000
par-17	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-18	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-19	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-20	-0,006	-0,005	0,003	0,000	0,000	0,000
par-21	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-22	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
par-23	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-24	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-25	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-26	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-27	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,001	0,000
par-28	0,003	0,003	-0,002	-0,000	-0,000	-0,000
par-29	-0,002	-0,002	0,001	0,000	0,000	-0,000
par-30	-0,010	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
par-31	-0,001	-0,004	0,000	0,000	0,000	0,000
par-32	-0,000	-0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
par-33	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000

	par-13	par-14	par-15	par-16	par-17	par-18
par-13	0,048					
par-14	0,000	0,037				
par-15	-0,000	0,000	0,004			
par-16	0,000	0,000	-0,000	26,669		
par-17	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,020	
par-18	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	12487,304
par-19	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-20	-0,000	-0,003	0,000	-0,002	0,000	-0,000
par-21	0,000	-0,004	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-22	-0,000	0,000	0,000	-3,692	0,000	-0,000
par-23	-0,000	0,000	0,000	-0,364	-0,000	-0,000
par-24	-0,000	0,000	0,000	-0,150	0,000	-0,000
par-25	-0,000	0,000	-0,000	-0,901	-0,000	-0,000
par-26	-0,000	0,000	0,000	-0,358	-0,000	-0,000

par-27	0,000	-0,000	-0,000	4,350	-0,000	0,000	
par-28	-0,000	0,002	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	
par-29	0,000	-0,001	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-30	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	
par-32	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-33	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	
-----							
	par-19	par-20	par-21	par-22	par-23	par-24	
par-19	0,075						
par-20	0,000	0,005					
par-21	0,000	0,000	0,034				
par-22	0,000	0,002	0,000	10,411			
par-23	-0,000	0,000	-0,000	0,364	3,394		
par-24	-0,000	0,000	-0,000	0,150	0,032	67,948	
par-25	-0,000	0,001	-0,000	0,901	0,192	0,079	
par-26	0,000	0,000	-0,000	0,358	0,077	0,032	
par-27	-0,000	-0,004	0,000	-4,350	-0,929	-0,383	
par-28	-0,000	-0,002	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-29	-0,000	0,001	-0,000	0,000	0,000	0,000	
par-30	0,000	0,001	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	
par-31	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	
par-32	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	
par-33	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
-----							
	par-25	par-26	par-27	par-28	par-29	par-30	
par-25	21,540						
par-26	0,190	8,008					
par-27	-2,300	-0,915	10,240				
par-28	-0,000	-0,000	0,000	0,003			
par-29	0,000	0,000	-0,000	-0,002	0,024		
par-30	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	-0,000	0,056	
par-31	0,000	0,000	-0,000	-0,001	-0,000	-0,000	
par-32	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	
par-33	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	
-----							
	par-31	par-32	par-33				
par-31	0,008						
par-32	-0,000	0,017					
par-33	-0,000	-0,000	2,103				
-----							
Correlations of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	1,000						
par-2	0,099	1,000					
par-3	0,276	0,099	1,000				
par-4	0,236	0,084	0,234	1,000			
par-5	0,416	0,151	0,414	0,356	1,000		
par-6	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	1,000	
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,306	1,000
par-8	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,394	0,278
par-9	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,244	-0,172
par-10	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,176	-0,121
par-11	0,123	0,044	0,123	0,105	0,187	-0,146	-0,101
par-12	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-13	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-14	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,201	0,141
par-15	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-16	-0,424	-0,153	-0,422	-0,361	-0,756	0,000	0,000
par-17	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-18	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-19	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-20	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	-0,543	-0,378
par-21	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,007	-0,005
par-22	0,090	0,034	0,089	0,078	0,357	-0,000	-0,000
par-23	-0,075	0,002	0,004	0,004	0,091	-0,000	-0,000
par-24	0,000	-0,027	0,000	0,000	0,008	-0,000	-0,000
par-25	0,004	0,002	-0,074	0,004	0,089	-0,000	-0,000
par-26	0,003	0,001	0,003	-0,064	0,058	-0,000	-0,000
par-27	-0,027	-0,014	-0,027	-0,027	-0,580	0,000	0,000
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,440	0,290
par-29	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,353	-0,056
par-30	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,019	-0,183
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,045	-0,036
par-32	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,011	-0,009
par-33	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
-----							
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
par-8	1,000						
par-9	-0,221	1,000					
par-10	-0,158	0,096	1,000				
par-11	-0,131	0,080	0,038	1,000			

par-12	-0,000	0,000	0,000	0,000	1,000		
par-13	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	1,000	
par-14	0,183	-0,113	-0,079	-0,066	-0,000	0,000	1,000
par-15	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-16	0,000	-0,000	-0,000	-0,189	-0,000	0,000	0,000
par-17	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-18	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-19	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-20	-0,490	0,301	0,141	0,092	0,000	-0,000	-0,248
par-21	-0,007	0,004	0,005	0,004	-0,000	0,000	-0,108
par-22	-0,000	0,000	0,000	0,042	0,000	-0,000	0,000
par-23	-0,000	0,000	0,000	0,002	-0,000	-0,000	0,000
par-24	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-25	-0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	-0,000	0,000
par-26	-0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	-0,000	0,000
par-27	0,000	-0,000	-0,000	-0,017	0,000	0,000	-0,000
par-28	0,386	-0,229	-0,111	-0,093	-0,000	-0,000	0,188
par-29	-0,068	0,046	0,051	0,042	-0,000	0,000	-0,038
par-30	-0,019	0,013	0,014	0,012	0,000	0,000	-0,011
par-31	-0,280	0,029	0,033	0,027	0,000	-0,000	-0,024
par-32	-0,010	0,136	0,008	0,006	0,000	-0,000	-0,006
par-33	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-15 par-16 par-17 par-18 par-19 par-20 par-21							
-----							
par-15	1,000						
par-16	-0,000	1,000					
par-17	-0,000	-0,000	1,000				
par-18	-0,000	-0,000	-0,000	1,000			
par-19	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000		
par-20	0,000	-0,004	0,000	-0,000	0,000	1,000	
par-21	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,012	1,000
par-22	0,000	-0,222	0,000	-0,000	0,000	0,007	0,000
par-23	0,000	-0,038	-0,000	-0,000	-0,000	0,003	-0,000
par-24	0,000	-0,004	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-25	-0,000	-0,038	-0,000	-0,000	-0,000	0,002	-0,000
par-26	0,000	-0,025	-0,000	-0,000	0,000	0,002	-0,000
par-27	-0,000	0,263	-0,000	0,000	-0,000	-0,017	0,000
par-28	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,448	-0,020
par-29	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,122	-0,003
par-30	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,034	-0,001
par-31	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,078	-0,002
par-32	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,019	-0,001
par-33	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-22 par-23 par-24 par-25 par-26 par-27 par-28							
-----							
par-22	1,000						
par-23	0,061	1,000					
par-24	0,006	0,002	1,000				
par-25	0,060	0,022	0,002	1,000			
par-26	0,039	0,015	0,001	0,014	1,000		
par-27	-0,421	-0,158	-0,015	-0,155	-0,101	1,000	
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	1,000
par-29	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,206
par-30	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,057
par-31	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,132
par-32	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,032
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-29 par-30 par-31 par-32 par-33							
-----							
par-29	1,000						
par-30	-0,009	1,000					
par-31	-0,022	-0,006	1,000				
par-32	-0,005	-0,001	-0,003	1,000			
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000		
Summary of models							
-----							
	Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
	Default model	33	283,100	103	0,000	2,749	
	Saturated model	136	0,000	0			
	Independence model	16	717,118	120	0,000	5,976	
	Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	6,337	0,810	0,749	0,613		
	Saturated model	0,000	1,000				
	Independence model	8,325	0,560	0,501	0,494		



Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,605	0,540	0,707	0,649	0,698
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model	0,858	0,519	0,599		
Saturated model	0,000	0,000	0,000		
Independence model	1,000	0,000	0,000		
Model	NCP	LO 90	HI 90		
Default model	180,100	133,816	234,042		
Saturated model	0,000	0,000	0,000		
Independence model	597,118	516,499	685,234		
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model	1,887	1,201	0,892	1,560	
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000	
Independence model	4,781	3,981	3,443	4,568	
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	0,108	0,093	0,123	0,000	
Independence model	0,182	0,169	0,195	0,000	
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
Default model	349,100	357,536	540,166	481,670	
Saturated model	272,000	306,767	1059,422	818,350	
Independence model	749,118	753,208	841,756	813,395	
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI	
Default model	2,327	2,019	2,687	2,384	
Saturated model	1,813	1,813	1,813	2,045	
Independence model	4,994	4,457	5,582	5,021	
Model	HOELTER .05	HOELTER .01			
Default model	68	74			
Independence model	31	34			

Execution time summary:

Minimization: 0,060  
Miscellaneous: 1,250  
Bootstrap: 0,000  
Total: 1,310

**· ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO DE VECINA (2001) EN VOLUNTARIOS ECOLOGISTAS.**

Amos  
by James L. Arbuckle  
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>

\*\*\*\*\*

Title

marisa2ecologistas1: viernes, 31 de mayo de 2002 04:01 p.m.

Your model contains the following variables

PROTECCI	observed	endogenous
VALORES	observed	endogenous
CARRERA	observed	endogenous
SOCIAL	observed	endogenous
CONOCIMI	observed	endogenous
CRECIMIE	observed	endogenous
SATISFAC	observed	endogenous
RECOMPEN	observed	endogenous
EMOCIONA	observed	endogenous
INTERESA	observed	endogenous
DECEPCIO	observed	endogenous
CONTINU2	observed	endogenous
TREAL	observed	endogenous
BURN23	observed	exogenous
T.PUESTO	observed	exogenous
CONFLIC1	observed	exogenous
satisfacci	unobserved	endogenous
motivacion	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e11	unobserved	exogenous
e12	unobserved	exogenous
e14	unobserved	exogenous
e17	unobserved	exogenous
e18	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 32  
 Number of observed variables: 16  
 Number of unobserved variables: 16  
 Number of exogenous variables: 18  
 Number of endogenous variables: 14

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Fixed:	16	0	0	0	0	16
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	15	0	18	0	0	33
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total:	31	0	18	0	0	49

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 140

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments: 136  
 Number of distinct parameters to be estimated: 33  
 -----  
 Degrees of freedom: 103

0e	4	0,0e+000	-4,5763e-001	1,00e+004	6,17170258903e+002	0	1,00e+004
1e	1	0,0e+000	-5,4546e-002	1,91e+000	3,63021102855e+002	20	4,59e-001
2e	0	4,8e+004	0,0000e+000	5,51e-001	2,98178457783e+002	5	8,75e-001
3e	0	7,0e+001	0,0000e+000	7,83e-001	2,82306254447e+002	12	0,00e+000
4e	0	3,7e+001	0,0000e+000	7,64e-001	2,64918379345e+002	2	0,00e+000
5e	0	1,4e+002	0,0000e+000	6,59e-001	2,52565163873e+002	1	7,34e-001
6e	0	1,3e+002	0,0000e+000	2,55e-001	2,50689084626e+002	2	0,00e+000

7e	0	8,0e+001	0,0000e+000	1,82e-001	2,50002804952e+002	1	1,03e+000
8e	0	8,5e+001	0,0000e+000	9,10e-003	2,49991706009e+002	1	1,01e+000
9e	0	8,2e+001	0,0000e+000	3,80e-004	2,49991703678e+002	1	1,00e+000

Minimum was achieved

Chi-square = 249,992  
 Degrees of freedom = 103  
 Probability level = 0,000

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
satisfacci <----- BURN23	0,056	0,038	1,496	par-10
satisfacci <---- motivacion	0,050	0,015	3,398	par-11
CONTINU2 <----- T.PUESTO	0,003	0,001	2,562	par-12
CONTINU2 <----- satisfacci	0,826	0,265	3,118	par-14
CONTINU2 <----- CONFLIC1	-0,100	0,060	-1,677	par-15
PROTECCI <----- motivacion	1,000			
VALORES <----- motivacion	0,361	0,081	4,478	par-1
CARRERA <----- motivacion	0,833	0,171	4,876	par-2
SOCIAL <----- motivacion	0,939	0,156	6,023	par-3
CONOCIMI <----- motivacion	0,961	0,126	7,613	par-4
CRECIMIE <----- motivacion	1,318	0,165	7,997	par-5
SATISFAC <----- satisfacci	1,000			
RECOMPEN <----- satisfacci	1,385	0,342	4,046	par-6
EMOCIONA <----- satisfacci	1,568	0,361	4,343	par-7
INTERESA <----- satisfacci	1,176	0,250	4,702	par-8
DECEPCIO <----- satisfacci	-0,271	0,227	-1,193	par-9
TREAL <----- CONTINU2	0,784	0,206	3,810	par-13

Standardized Regression Weights:

	Estimate
satisfacci <----- BURN23	0,146
satisfacci <---- motivacion	0,441
CONTINU2 <----- T.PUESTO	0,202
CONTINU2 <----- satisfacci	0,338
CONTINU2 <----- CONFLIC1	-0,132
PROTECCI <----- motivacion	0,670
VALORES <----- motivacion	0,423
CARRERA <----- motivacion	0,463
SOCIAL <----- motivacion	0,584
CONOCIMI <----- motivacion	0,774
CRECIMIE <----- motivacion	0,847
SATISFAC <----- satisfacci	0,554
RECOMPEN <----- satisfacci	0,495
EMOCIONA <----- satisfacci	0,556
INTERESA <----- satisfacci	0,679
DECEPCIO <----- satisfacci	-0,122
TREAL <----- CONTINU2	0,307

Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
motivacion	19,714	4,728	4,169	par-16
BURN23	1,724	0,207	8,337	par-17
T.PUESTO	5137,789	616,288	8,337	par-18
CONFLIC1	2,663	0,319	8,337	par-19
e18	0,200	0,070	2,832	par-20
e14	1,260	0,160	7,864	par-21
e2	24,242	3,387	7,158	par-22
e3	11,801	1,469	8,032	par-23
e4	50,179	6,309	7,953	par-24
e5	33,566	4,417	7,599	par-25
e6	12,162	2,003	6,071	par-26
e7	13,527	2,914	4,642	par-27
e8	0,575	0,085	6,778	par-28
e9	1,504	0,209	7,204	par-29
e10	1,396	0,207	6,756	par-30
e11	0,412	0,077	5,337	par-31
e12	1,241	0,150	8,285	par-32
e17	8,964	1,075	8,337	par-33

Squared Multiple Correlations:

	Estimate
satisfacci	0,216

CONTINU2	0,172
TREAL	0,095
DECEPCIO	0,015
INTERESA	0,460
EMOCIONA	0,310
RECOMPEN	0,245
SATISFAC	0,307
CRECIMIE	0,717
CONOCIMI	0,599
SOCIAL	0,341
CARRERA	0,214
VALORES	0,179
PROTECCI	0,448

Modification Indices

Covariances:

	M. I.	Par Change
T.PUESTO <-----> CONFLIC1	8,852	29,519
BURN23 <-----> CONFLIC1	15,952	-0,726
BURN23 <-----> T.PUESTO	7,394	-21,705
motivacion <-----> BURN23	4,384	1,118
e18 <-----> CONFLIC1	4,058	-0,158
e17 <-----> CONFLIC1	4,311	0,860
e17 <-----> T.PUESTO	5,131	41,230
e12 <-----> CONFLIC1	18,724	0,669
e12 <-----> T.PUESTO	14,509	25,855
e11 <-----> BURN23	4,191	-0,169
e10 <-----> e12	7,100	0,320
e10 <-----> e11	7,476	0,212
e9 <-----> CONFLIC1	5,254	-0,409
e9 <-----> motivacion	4,891	1,159
e9 <-----> e12	4,503	-0,259
e7 <-----> e11	4,161	-0,589
e7 <-----> e9	4,754	1,096
e6 <-----> CONFLIC1	4,274	-1,125
e6 <-----> BURN23	12,458	1,546
e6 <-----> e11	4,330	0,513
e5 <-----> CONFLIC1	7,038	2,211
e5 <-----> T.PUESTO	6,647	94,365
e4 <-----> e14	5,641	-1,668
e4 <-----> e7	5,188	-6,351
e4 <-----> e5	8,834	10,949
e3 <-----> CONFLIC1	4,179	-0,987
e3 <-----> e6	4,381	2,426
e2 <-----> CONFLIC1	6,518	1,851
e2 <-----> e12	4,653	1,070
e2 <-----> e7	5,371	4,571
e2 <-----> e3	8,099	-4,402

Variances:

M. I.	Par Change
-------	------------

Regression Weights:

	M. I.	Par Change
satisfacci <-----> CONFLIC1	4,058	-0,059
TREAL <-----> CONFLIC1	4,311	0,323
TREAL <-----> T.PUESTO	5,131	0,008
DECEPCIO <-----> CONFLIC1	18,724	0,251
DECEPCIO <-----> T.PUESTO	14,509	0,005
DECEPCIO <-----> EMOCIONA	4,268	0,138
DECEPCIO <-----> PROTECCI	6,995	0,038
INTERESA <-----> BURN23	4,191	-0,098
INTERESA <-----> EMOCIONA	4,712	0,096
EMOCIONA <-----> DECEPCIO	6,969	0,253
RECOMPEN <-----> CONFLIC1	5,254	-0,154
RECOMPEN <-----> motivacion	4,891	0,059
RECOMPEN <-----> DECEPCIO	4,419	-0,205
RECOMPEN <-----> CRECIMIE	7,084	0,042
CRECIMIE <-----> CARRERA	4,007	-0,098
CONOCIMI <-----> CONFLIC1	4,274	-0,423
CONOCIMI <-----> BURN23	12,458	0,897
CONOCIMI <-----> INTERESA	4,647	0,823
SOCIAL <-----> CONFLIC1	7,038	0,830
SOCIAL <-----> T.PUESTO	6,647	0,018
SOCIAL <-----> CARRERA	6,692	0,165
CARRERA <-----> CONTINU2	4,993	-1,110

CARRERA <----- TREAL	5,366	-0,451
CARRERA <----- SOCIAL	5,409	0,200
VALORES <----- CONFLIC1	4,179	-0,371
PROTECCI <----- CONFLIC1	6,518	0,695
PROTECCI <----- DECEPCIO	4,543	0,844
PROTECCI <----- VALORES	6,473	-0,298

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5
par-1	0,006				
par-2	0,003	0,029			
par-3	0,004	0,008	0,024		
par-4	0,004	0,009	0,010	0,016	
par-5	0,005	0,012	0,013	0,014	0,027
par-6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-7	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-9	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-11	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001
par-12	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-13	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-14	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-15	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-16	-0,154	-0,357	-0,402	-0,413	-0,580
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-18	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-19	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000
par-20	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-21	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-22	0,028	0,066	0,074	0,078	0,120
par-23	-0,011	-0,000	-0,000	0,000	0,002
par-24	-0,000	-0,110	-0,000	0,001	0,009
par-25	-0,000	-0,000	-0,091	0,001	0,012
par-26	-0,000	-0,001	-0,000	-0,054	0,021
par-27	-0,002	-0,004	-0,003	0,011	-0,147
par-28	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-29	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-30	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-32	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-33	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000

	par-6	par-7	par-8	par-9	par-10
par-6	0,117				
par-7	0,058	0,130			
par-8	0,044	0,049	0,063		
par-9	-0,010	-0,011	-0,009	0,052	
par-10	-0,002	-0,002	-0,002	0,000	0,001
par-11	-0,002	-0,002	-0,002	0,000	0,000
par-12	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-13	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-14	0,030	0,035	0,026	-0,006	-0,001
par-15	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-16	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-17	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-18	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-19	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-20	-0,015	-0,017	-0,013	0,003	0,000
par-21	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-22	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-23	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-24	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-25	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-26	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-27	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-28	0,007	0,008	0,007	-0,001	-0,000
par-29	-0,017	0,000	0,001	0,000	0,000
par-30	-0,000	-0,020	0,002	0,000	0,000
par-31	-0,000	0,000	-0,008	0,000	0,000
par-32	-0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000

	par-11	par-12	par-13	par-14	par-15
par-11	0,000				
par-12	0,000	0,000			
par-13	-0,000	0,000	0,042		
par-14	-0,001	0,000	-0,000	0,070	
par-15	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,004
par-16	-0,021	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-18	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-19	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

par-20	0,000	0,000	-0,000	-0,009	-0,000		
par-21	0,000	0,000	0,000	-0,007	0,000		
par-22	0,004	0,000	0,000	0,000	-0,000		
par-23	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000		
par-24	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000		
par-25	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-26	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000		
par-27	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000		
par-28	-0,000	-0,000	-0,000	0,004	0,000		
par-29	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000		
par-30	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-31	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000		
par-32	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-33	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000		
par-16	par-17	par-18	par-19	par-20			
-----							
par-16	22,358						
par-17	0,000	0,043					
par-18	-0,000	-0,000	379811,122				
par-19	-0,000	-0,000	-0,000	0,102			
par-20	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,005		
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000		
par-22	-3,013	-0,000	-0,000	0,000	-0,000		
par-23	0,013	-0,000	0,000	-0,000	-0,000		
par-24	0,071	0,000	0,000	0,000	-0,000		
par-25	0,099	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-26	0,171	0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-27	1,024	0,000	0,000	-0,000	-0,002		
par-28	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,002		
par-29	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-30	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-31	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-32	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000		
par-21	par-22	par-23	par-24	par-25			
-----							
par-21	0,026						
par-22	-0,000	11,469					
par-23	-0,000	-0,013	2,159				
par-24	-0,000	-0,071	-0,007	39,810			
par-25	0,000	-0,099	-0,010	-0,055	19,510		
par-26	-0,000	-0,171	-0,017	-0,095	-0,133		
par-27	-0,000	-1,024	-0,105	-0,571	-0,795		
par-28	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
par-29	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
par-30	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000		
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-32	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000		
par-33	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000		
par-26	par-27	par-28	par-29	par-30			
-----							
par-26	4,014						
par-27	-1,375	8,491					
par-28	0,000	-0,000	0,007				
par-29	-0,000	-0,000	-0,000	0,044			
par-30	-0,000	-0,000	-0,001	-0,001	0,043		
par-31	-0,000	0,000	-0,001	-0,001	-0,002		
par-32	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000		
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000		
par-31	par-32	par-33					
-----							
par-31	0,006						
par-32	-0,000	0,022					
par-33	0,000	-0,000	1,156				
Correlations of Estimates							
par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7	
-----							
par-1	1,000						
par-2	0,237	1,000					
par-3	0,293	0,319	1,000				
par-4	0,371	0,404	0,499	1,000			
par-5	0,391	0,426	0,525	0,653	1,000		
par-6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	
par-7	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,468	1,000
par-8	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,509	0,544
par-9	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,128	-0,138
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,160	-0,173
par-11	0,165	0,180	0,222	0,281	0,297	-0,363	-0,393
par-12	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-13	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-14	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,336	0,361

par-15	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-16	-0,405	-0,441	-0,545	-0,692	-0,744	-0,000	-0,000
par-17	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-18	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-19	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-20	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,003	-0,608	-0,656
par-21	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	0,000
par-22	0,104	0,114	0,141	0,182	0,216	0,000	0,000
par-23	-0,093	-0,000	-0,000	0,001	0,007	0,000	-0,000
par-24	-0,000	-0,102	-0,000	0,001	0,008	0,000	0,000
par-25	-0,001	-0,001	-0,133	0,002	0,016	-0,000	-0,000
par-26	-0,002	-0,002	-0,002	-0,213	0,063	0,000	0,000
par-27	-0,009	-0,009	-0,006	0,031	-0,306	0,000	0,000
par-28	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,249	0,270
par-29	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,235	0,000
par-30	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,003	-0,271
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,010	0,001
par-32	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-33	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14	
-----							
par-8	1,000						
par-9	-0,152	1,000					
par-10	-0,201	0,046	1,000				
par-11	-0,456	0,106	0,112	1,000			
par-12	-0,000	0,000	0,000	0,000	1,000		
par-13	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	1,000	
par-14	0,395	-0,099	-0,122	-0,277	0,000	-0,000	1,000
par-15	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-16	-0,000	0,000	0,000	-0,307	-0,000	-0,000	-0,000
par-17	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-18	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-19	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-20	-0,732	0,178	0,183	0,378	0,000	-0,000	-0,467
par-21	0,008	0,001	0,004	0,009	0,000	0,000	-0,163
par-22	0,000	-0,000	-0,000	0,079	0,000	0,000	0,000
par-23	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-24	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
par-25	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-26	0,000	-0,000	-0,000	-0,002	0,000	0,000	0,000
par-27	0,000	0,000	-0,000	-0,007	-0,000	-0,000	0,000
par-28	0,322	-0,072	-0,078	-0,177	-0,000	-0,000	0,189
par-29	0,020	0,002	0,010	0,023	0,000	0,000	-0,003
par-30	0,030	0,002	0,016	0,035	0,000	-0,000	-0,005
par-31	-0,390	0,008	0,049	0,111	-0,000	0,000	-0,016
par-32	0,001	0,059	0,000	0,001	0,000	-0,000	-0,000
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21	
-----							
par-15	1,000						
par-16	0,000	1,000					
par-17	0,000	0,000	1,000				
par-18	0,000	-0,000	-0,000	1,000			
par-19	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	1,000		
par-20	-0,000	0,001	-0,000	-0,000	-0,000	1,000	
par-21	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,007	1,000
par-22	-0,000	-0,188	-0,000	-0,000	0,000	-0,001	-0,000
par-23	-0,000	0,002	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-24	-0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-25	-0,000	0,005	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	0,000
par-26	-0,000	0,018	0,000	-0,000	-0,000	-0,002	-0,000
par-27	0,000	0,074	0,000	0,000	-0,000	-0,010	-0,000
par-28	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,327	-0,009
par-29	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,017	-0,006
par-30	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,026	-0,009
par-31	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,081	-0,028
par-32	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,001	-0,000
par-33	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000
par-22	par-23	par-24	par-25	par-26	par-27	par-28	
-----							
par-22	1,000						
par-23	-0,003	1,000					
par-24	-0,003	-0,001	1,000				
par-25	-0,007	-0,002	-0,002	1,000			
par-26	-0,025	-0,006	-0,008	-0,015	1,000		
par-27	-0,104	-0,024	-0,031	-0,062	-0,236	1,000	
par-28	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	1,000
par-29	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,023
par-30	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,035
par-31	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,109
par-32	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,001
par-33	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-29	par-30	par-31	par-32	par-33			
-----							

```

par-29      1,000
par-30     -0,024   1,000
par-31     -0,074  -0,111   1,000
par-32     -0,001  -0,001  -0,003   1,000
par-33     -0,000   0,000   0,000  -0,000   1,000

```

Summary of models

-----

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	33	249,992	103	0,000	2,427
Saturated model	136	0,000	0		
Independence model	16	615,904	120	0,000	5,133

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	10,664	0,809	0,748	0,613
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	12,560	0,572	0,515	0,504

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,594	0,527	0,713	0,655	0,704
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,858	0,510	0,604
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	146,992	104,443	197,240
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	495,904	422,062	577,266

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,799	1,057	0,751	1,419
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	4,431	3,568	3,036	4,153

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,101	0,085	0,117	0,000
Independence model	0,172	0,159	0,186	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	315,992	325,188	504,561	446,066
Saturated model	272,000	309,902	1049,135	808,063
Independence model	647,904	652,363	739,332	710,971

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,273	1,967	2,635	2,339
Saturated model	1,957	1,957	1,957	2,230
Independence model	4,661	4,130	5,247	4,693

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	71	78
Independence model	34	36

Execution time summary:

```

Minimization: 0,060
Miscellaneous: 0,870
Bootstrap: 0,000
Total: 0,930

```



## ANÁLISIS DE REGRESIÓN CON VOLUNTARIOS SOCIOASISTENCIALES

<b>VD: TIEMPO REAL DE PERMANENCIA</b>				
Variables introducidas/eliminadas				
Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método	
1	CARRERA	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	
2	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	
3	PROTECCI	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	
4	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	
5	variedad de habilidades (media de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	
6	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	
7	CONVENTIT	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).	

a Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,424	,180	,176	3,5236
2	,517	,267	,259	3,3400
3	,552	,304	,293	3,2622
4	,577	,333	,318	3,2036
5	,595	,354	,337	3,1605
6	,612	,374	,354	3,1188
7	,623	,388	,365	3,0915

a Variables predictoras: (Constante), CARRERA  
b Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año  
c Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI  
d Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados  
e Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems)  
f Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad (/mes)de las supervisiones  
g Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad (/mes)de las supervisiones, CONVENTIT

ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	522,481	1	522,481	42,082	,000
	Residual	2383,850	192	12,416		
	Total	2906,332	193			
2	Regresión	775,581	2	387,791	34,761	,000
	Residual	2130,750	191	11,156		
	Total	2906,332	193			
3	Regresión	884,408	3	294,803	27,703	,000
	Residual	2021,924	190	10,642		
	Total	2906,332	193			
4	Regresión	966,640	4	241,660	23,547	,000
	Residual	1939,691	189	10,263		
	Total	2906,332	193			
5	Regresión	1028,450	5	205,690	20,592	,000
	Residual	1877,882	188	9,989		
	Total	2906,332	193			
6	Regresión	1087,399	6	181,233	18,632	,000
	Residual	1818,933	187	9,727		
	Total	2906,332	193			

7	Regresión	1128,621	7	161,232	16,869	,000
	Residual	1777,711	186	9,558		
	Total	2906,332	193			

a Variables predictoras: (Constante), CARRERA

b Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año

c Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI

d Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados

e Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems)

f Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad (/mes)de las supervisiones

g Variables predictoras: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad (/mes)de las supervisiones, CONVENIT

h Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

#### Coefficientes

		Coefficientes no estandarizados	Error típ.	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B		Beta		
1	(Constante)	12,112	,494		24,506	,000
	CARRERA	-1,040	,160	-,424	-6,487	,000
2	(Constante)	5,946	1,377		4,319	,000
	CARRERA	-,925	,154	-,377	-6,018	,000
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,973	,204	,299	4,763	,000
3	(Constante)	5,045	1,374		3,673	,000
	CARRERA	-1,093	,159	-,446	-6,871	,000
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,896	,201	,275	4,460	,000
4	PROTECCI	,614	,192	,205	3,198	,002
	(Constante)	3,935	1,405		2,801	,006
	CARRERA	-1,134	,157	-,462	-7,227	,000
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,974	,199	,299	4,887	,000
5	PROTECCI	,608	,189	,203	3,222	,001
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,428	,151	,171	2,831	,005
	(Constante)	,301	2,014		,150	,881
	CARRERA	-1,201	,157	-,490	-7,643	,000
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	1,023	,198	,314	5,177	,000
6	PROTECCI	,627	,186	,210	3,365	,001
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,391	,150	,157	2,613	,010
	variedad de habilidades (media de ítems)	,897	,361	,151	2,488	,014
	(Constante)	1,432	2,040		,702	,483
	CARRERA	-1,146	,157	-,467	-7,318	,000
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	1,020	,195	,313	5,231	,000
7	PROTECCI	,624	,184	,208	3,392	,001
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,386	,148	,154	2,609	,010
	variedad de habilidades (media de ítems)	,943	,356	,158	2,644	,009
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,538	,218	-,145	-2,462	,015
	(Constante)	6,402E-02	2,126		,030	,976
CARRERA	-1,148	,155	-,468	-7,398	,000	

	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,971	,195	,298	4,988	,000
	PROTECCI	,616	,182	,206	3,381	,001
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,388	,147	,155	2,648	,009
	variedad de habilidades (media de ítems)	,878	,355	,147	2,474	,014
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,543	,217	-,146	-2,508	,013
	CONVENIT	,181	,087	,120	2,077	,039

a Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

#### VARIABLES EXCLUIDAS

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad Tolerancia
1	PROTECCI	,240	3,585	,000	,251	,901
	VALORES	,150	2,296	,023	,164	,978
	SOCIAL	,131	2,013	,045	,144	,999
	CONOCIMI	,027	,400	,690	,029	,958
	CRECIMIE	,189	2,885	,004	,204	,958
	TMOTIVAC	,202	2,749	,007	,195	,761
	total de empatía:suma de ítems	-,047	-,706	,481	-,051	,977
	CONVENIT	,166	2,580	,011	,183	1,000
	AP.STRU	,018	,277	,782	,020	1,000
	AP.EMOCI	,065	,990	,323	,071	,998
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,062	,948	,344	,068	1,000
	variedad de habilidades (media de ítems)	,120	1,812	,072	,130	,962
	identidad de tarea	,091	1,395	,165	,100	,990
	significado de la tarea	-,003	-,041	,967	-,003	,993
	AUTONOMI	,079	1,206	,229	,087	,993
	retroalimentación del trabajo	,036	,549	,583	,040	,999
	retroalimentación de agentes	,052	,783	,435	,057	,973
	contacto con otros	,052	,790	,431	,057	,997
	TJDS	,147	2,234	,027	,160	,966
	total cohesión (suma de ítems)	,064	,967	,335	,070	,970
	nivel de preparación para la tarea	,073	1,111	,268	,080	,991
	grado de efectividad percibida en la tarea	-,003	-,045	,964	-,003	,995
	ESTRESOR	-,011	-,165	,869	-,012	,954
	PROFSION	-,057	-,860	,391	-,062	,976
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,143	-2,187	,030	-,156	,974
	periodicidad de supervisión por años	-,009	-,132	,895	-,010	1,000
	grado de satisfacción con la supervisión	,121	1,860	,064	,133	,992
	duración del periodo de formación (hs)	,058	,887	,376	,064	,999
	grado de satisfacción con la formación	,151	2,329	,021	,166	,990
	suma de los 3 ítems de relaciones	,117	1,801	,073	,129	,998
	nº de faltas por motivos justificados	,014	,217	,828	,016	,998
	nº de faltas por motivos injustificados	,127	1,924	,056	,138	,973
	costes económicos derivados del voluntariado	,088	1,341	,181	,097	,986

	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,129	1,980	,049	,142	,985
	ACUERDO	,192	2,900	,004	,205	,937
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,060	,920	,359	,066	,993
	interés por participar en otras activ. de la org.	,085	1,299	,196	,094	,992
	probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,203	3,156	,002	,223	,984
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,299	4,763	,000	,326	,976
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,294	4,518	,000	,311	,917
	probab. de seguir en otra org. dentro de 1 año	,041	,618	,537	,045	,998
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	,167	2,527	,012	,180	,953
	conflictividad percibida en la org.	,002	,023	,982	,002	,998
	grado en que le afecta la conflictividad	-,005	-,070	,945	-,005	,998
	Total implicación (suma de ítems)	,200	3,104	,002	,219	,986
	Total compromiso (suma de ítems)	,239	3,764	,000	,263	,990
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,171	2,654	,009	,189	1,000
	experiencia satisfactoria	,175	2,708	,007	,192	,995
	experiencia recompensante	,110	1,684	,094	,121	,998
	experiencia emocionante	,053	,805	,422	,058	,991
	experiencia interesante	,081	1,238	,217	,089	,990
	experiencia decepcionante	-,070	-1,062	,290	-,077	,994
	experiencia divertida	-,049	-,724	,470	-,052	,949
	experiencia desafiante	,058	,883	,379	,064	,980
	experiencia importante	,083	1,273	,205	,092	1,000
	experiencia aburrida	-,113	-1,739	,084	-,125	,993
	BURN23	-,048	-,738	,461	-,053	,994
	CANSANCI	-,163	-2,510	,013	-,179	,984
	DESPERSO	,040	,594	,553	,043	,969
	REALIZAC	,070	1,072	,285	,077	1,000
	TBURNOUT	-,067	-1,021	,308	-,074	,984
2	PROTECCI	,205	3,198	,002	,226	,888
	VALORES	,099	1,563	,120	,113	,946
	SOCIAL	,093	1,484	,139	,107	,981
	CONOCIMI	-,002	-,030	,976	-,002	,949
	CRECIMIE	,147	2,320	,021	,166	,937
	TMOTIVAC	,144	2,014	,045	,145	,735
	total de empatía: suma de ítems	-,070	-1,106	,270	-,080	,971
	CONVENIT	,134	2,167	,031	,155	,986
	AP.STRU	,000	-,001	,999	,000	,996
	AP.EMOCI	,031	,503	,616	,036	,985
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,047	,752	,453	,054	,997
	variedad de habilidades (media de ítems)	,158	2,517	,013	,180	,948
	identidad de tarea	,082	1,320	,189	,095	,989
	significado de la tarea	,011	,180	,858	,013	,991
	AUTONOMI	,081	1,311	,192	,095	,993
	retroalimentación del trabajo	,024	,391	,696	,028	,998
	retroalimentación de agentes	,051	,815	,416	,059	,973
	contacto con otros	,022	,345	,730	,025	,987
	TJDS	,137	2,193	,030	,157	,965
	total cohesión (suma de ítems)	,011	,166	,869	,012	,939

	nivel de preparación para la tarea	,052	,830	,407	,060	,986
	grado de efectividad percibida en la tarea	-,058	-,917	,360	-,066	,963
	ESTRESOR	,020	,305	,760	,022	,944
	PROFSION	-,035	-,552	,582	-,040	,970
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,140	-2,257	,025	-,162	,974
	periodicidad de supervisión por años	,030	,482	,630	,035	,983
	grado de satisfacción con la supervisión	,058	,905	,367	,065	,943
	duración del periodo de formación (hs)	,059	,948	,344	,069	,999
	grado de satisfacción con la formación	,141	2,286	,023	,164	,989
	suma de los 3 ítems de relaciones	,054	,847	,398	,061	,948
	nº de faltas por motivos justificados	,022	,359	,720	,026	,998
	nº de faltas por motivos injustificados	,102	1,618	,107	,117	,966
	costes económicos derivados del voluntariado	,088	1,415	,159	,102	,986
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,173	2,801	,006	,199	,966
	ACUERDO	,077	1,091	,276	,079	,770
	interés por conseguir nuevos voluntarios	-,017	-,263	,793	-,019	,927
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,018	-,277	,782	-,020	,876
	probabilidad de que continúe dentro6 meses	,031	,389	,698	,028	,607
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,127	1,133	,259	,082	,306
	probab. de seguir en otra org.dentro de 1 año	-,025	-,392	,695	-,028	,951
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	,056	,804	,422	,058	,803
	conflictividad percibida en la org.	,048	,772	,441	,056	,974
	grado en que le afecta la conflictividad	-,015	-,247	,805	-,018	,996
	Total implicación (suma de ítems)	,165	2,661	,008	,190	,970
	Total compromiso (suma de ítems)	,140	2,067	,040	,148	,820
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,136	2,198	,029	,158	,984
	experiencia satisfactoria	,095	1,457	,147	,105	,906
	experiencia recompensante	,071	1,130	,260	,082	,979
	experiencia emocionante	,039	,627	,532	,045	,989
	experiencia interesante	,032	,501	,617	,036	,961
	experiencia decepcionante	-,017	-,270	,788	-,020	,962
	experiencia divertida	-,053	-,840	,402	-,061	,949
	experiencia desafiante	,044	,708	,480	,051	,978
	experiencia importante	,036	,575	,566	,042	,974
	experiencia aburrida	-,049	-,760	,448	-,055	,941
	BURN23	-,061	-,986	,325	-,071	,992
	CANSANCI	-,113	-1,791	,075	-,129	,952
	DESPERSO	,051	,804	,422	,058	,968
	REALIZAC	,062	,996	,320	,072	,999
	TBURNOUT	-,039	-,628	,530	-,046	,975
3	VALORES	,035	,534	,594	,039	,835
	SOCIAL	,025	,387	,699	,028	,853
	CONOCIMI	-,042	-,658	,511	-,048	,914
	CRECIMIE	,035	,434	,665	,032	,566

TMOTIVAC	-.002	-.017	,987	-.001	,430
total de empatía:suma de ítems	-.083	-1,353	,178	-.098	,967
CONVENIT	,131	2,169	,031	,156	,986
AP.STRU	,002	,040	,968	,003	,996
AP.EMOCI	,023	,371	,711	,027	,983
total de satisfacción vital (suma de ítems)	,053	,871	,385	,063	,996
variedad de habilidades (media de ítems)	,166	2,714	,007	,194	,947
identidad de tarea	,077	1,264	,208	,092	,988
significado de la tarea	,017	,279	,781	,020	,990
AUTONOMI	,077	1,269	,206	,092	,992
retroalimentación del trabajo	,036	,591	,555	,043	,994
retroalimentación de agentes	,068	1,109	,269	,080	,967
contacto con otros	,003	,055	,956	,004	,978
TJDS	,138	2,263	,025	,162	,964
total cohesión (suma de ítems)	,005	,074	,941	,005	,938
nivel de preparación para la tarea	,087	1,404	,162	,102	,959
grado de efectividad percibida en la tarea	-.029	-.471	,638	-.034	,942
ESTRESOR	,022	,350	,727	,025	,944
PROFISION	-.025	-.408	,684	-.030	,968
periodicidad (/mes)de las supervisiones	-.138	-2,281	,024	-.164	,974
periodicidad de supervisión por años	,049	,796	,427	,058	,975
grado de satisfacción con la supervisión	,057	,910	,364	,066	,942
duración del periodo de formación (hs)	,072	1,188	,236	,086	,994
grado de satisfacción con la formación	,116	1,906	,058	,137	,970
suma de los 3 ítems de relaciones	,017	,263	,793	,019	,914
nº de faltas por motivos justificados	-.026	-.421	,675	-.031	,939
nº de faltas por motivos injustificados	,061	,971	,333	,070	,919
costes económicos derivados del voluntariado	,087	1,432	,154	,104	,986
grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,171	2,831	,005	,202	,966
ACUERDO	,062	,899	,370	,065	,766
interés por conseguir nuevos voluntarios	-.047	-.742	,459	-.054	,908
interés por participar en otras activ. de la org.	-.012	-.187	,852	-.014	,875
probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,035	,455	,649	,033	,606
probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,070	,631	,529	,046	,297
probab. de seguir en otra org.dentro de 1 año	-.041	-.663	,508	-.048	,945
acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	,060	,890	,374	,065	,803
conflictividad percibida en la org.	,071	1,151	,251	,083	,963
grado en que le afecta la conflictividad	-.022	-.369	,713	-.027	,995
Total implicación (suma de ítems)	,127	2,029	,044	,146	,921
Total compromiso (suma de ítems)	,084	1,194	,234	,087	,746

	ítem1-cuestionario de satisfacción	,127	2,100	,037	,151	,982
	experiencia satisfactoria	,072	1,119	,265	,081	,894
	experiencia recompensante	,050	,808	,420	,059	,968
	experiencia emocionante	-,011	-,181	,857	-,013	,924
	experiencia interesante	,009	,150	,881	,011	,949
	experiencia decepcionante	,016	,251	,802	,018	,936
	experiencia divertida	-,070	-1,116	,266	-,081	,943
	experiencia desafiante	,042	,681	,497	,049	,978
	experiencia importante	-,002	-,033	,974	-,002	,937
	experiencia aburrida	-,036	-,575	,566	-,042	,937
	BURN23	-,076	-1,242	,216	-,090	,987
	CANSANCI	-,100	-1,609	,109	-,116	,947
	DESPERSO	,058	,947	,345	,069	,967
	REALIZAC	,019	,308	,758	,022	,949
	TBURNOUT	-,023	-,378	,706	-,028	,968
4	VALORES	,038	,588	,557	,043	,835
	SOCIAL	,051	,787	,432	,057	,837
	CONOCIMI	-,040	-,635	,526	-,046	,914
	CRECIMIE	,064	,798	,426	,058	,558
	TMOTIVAC	,037	,405	,686	,030	,421
	total de empatía:suma de ítems	-,077	-1,282	,201	-,093	,966
	CONVENIT	,131	2,207	,029	,159	,986
	AP.STRU	-,008	-,128	,898	-,009	,992
	AP.EMOCI	,036	,600	,549	,044	,977
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,059	,996	,321	,072	,995
	variedad de habilidades (media de ítems)	,151	2,488	,014	,179	,938
	identidad de tarea	,058	,955	,341	,069	,974
	significado de la tarea	,002	,031	,975	,002	,982
	AUTONOMI	,080	1,346	,180	,098	,992
	retroalimentación del trabajo	,047	,785	,433	,057	,990
	retroalimentación de agentes	,068	1,131	,260	,082	,967
	contacto con otros	,002	,032	,974	,002	,978
	TJDS	,126	2,095	,037	,151	,959
	total cohesión (suma de ítems)	,020	,320	,749	,023	,931
	nivel de preparación para la tarea	,108	1,782	,076	,129	,946
	grado de efectividad percibida en la tarea	-,004	-,061	,952	-,004	,921
	ESTRESOR	,001	,016	,987	,001	,930
	PROFSION	-,036	-,598	,551	-,044	,964
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,137	-2,293	,023	-,165	,974
	periodicidad de supervisión por años	,052	,866	,388	,063	,974
	grado de satisfacción con la supervisión	,054	,885	,377	,064	,942
	duración del periodo de formación (hs)	,081	1,367	,173	,099	,991
	grado de satisfacción con la formación	,119	1,991	,048	,144	,970
	suma de los 3 ítems de relaciones	,017	,273	,785	,020	,914
	nº de faltas por motivos justificados	-,035	-,573	,567	-,042	,936
	nº de faltas por motivos injustificados	,024	,384	,702	,028	,876
	costes económicos derivados del voluntariado	,075	1,254	,211	,091	,980
	ACUERDO	,068	1,008	,315	,073	,766
	interés por conseguir nuevos voluntarios	-,052	-,828	,409	-,060	,907
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,021	-,330	,742	-,024	,873

	probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,092	1,171	,243	,085	,572
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,041	,377	,706	,028	,295
	probab. de seguir en otra org. dentro de 1 año	,001	,016	,987	,001	,888
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	,037	,551	,582	,040	,790
	conflictividad percibida en la org.	,036	,580	,563	,042	,919
	grado en que le afecta la conflictividad	-,055	-,911	,364	-,066	,961
	Total implicación (suma de ítems)	,126	2,058	,041	,148	,921
	Total compromiso (suma de ítems)	,090	1,310	,192	,095	,745
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,120	2,008	,046	,145	,980
	experiencia satisfactoria	,076	1,207	,229	,088	,893
	experiencia recompensante	,061	1,004	,317	,073	,964
	experiencia emocionante	-,032	-,510	,611	-,037	,912
	experiencia interesante	,002	,030	,976	,002	,947
	experiencia decepcionante	-,006	-,101	,920	-,007	,921
	experiencia divertida	-,086	-1,406	,161	-,102	,935
	experiencia desafiante	,016	,256	,798	,019	,954
	experiencia importante	-,007	-,111	,911	-,008	,936
	experiencia aburrida	-,044	-,711	,478	-,052	,936
	BURN23	-,065	-1,093	,276	-,079	,983
	CANSANCI	-,092	-1,514	,132	-,110	,946
	DESPERSO	,070	1,149	,252	,083	,963
	REALIZAC	,030	,483	,630	,035	,945
	TBURNOUT	-,016	-,266	,791	-,019	,967
5	VALORES	,039	,612	,541	,045	,835
	SOCIAL	,054	,849	,397	,062	,837
	CONOCIMI	-,039	-,640	,523	-,047	,914
	CRECIMIE	,079	1,001	,318	,073	,555
	TMOTIVAC	,039	,436	,664	,032	,421
	total de empatía: suma de ítems	-,085	-1,424	,156	-,104	,963
	CONVENIT	,119	2,018	,045	,146	,978
	AP.STRU	-,018	-,309	,758	-,023	,987
	AP.EMOCI	,038	,633	,528	,046	,977
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,062	1,052	,294	,077	,994
	identidad de tarea	,031	,504	,615	,037	,939
	significado de la tarea	,003	,058	,954	,004	,982
	AUTONOMI	,080	1,369	,173	,100	,992
	retroalimentación del trabajo	,030	,497	,620	,036	,976
	retroalimentación de agentes	,050	,825	,411	,060	,950
	contacto con otros	-,007	-,112	,911	-,008	,975
	TJDS	,075	1,126	,262	,082	,773
	total cohesión (suma de ítems)	,006	,098	,922	,007	,923
	nivel de preparación para la tarea	,083	1,352	,178	,098	,912
	grado de efectividad percibida en la tarea	-,011	-,180	,858	-,013	,919
	ESTRESOR	,011	,177	,860	,013	,926
	PROFISION	-,022	-,363	,717	-,027	,954
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	-,145	-2,462	,015	-,177	,971
	periodicidad de supervisión por años	,070	1,174	,242	,086	,961
	grado de satisfacción con la supervisión	,060	,987	,325	,072	,941
	duración del periodo de formación (hs)	,069	1,175	,241	,086	,984



	grado de satisfacción con la formación	,097	1,618	,107	,118	,943
	suma de los 3 ítems de relaciones	,016	,266	,790	,019	,914
	nº de faltas por motivos justificados	-,032	-,535	,593	-,039	,936
	nº de faltas por motivos injustificados	,028	,449	,654	,033	,875
	costes económicos derivados del voluntariado	,056	,931	,353	,068	,961
	ACUERDO	,076	1,129	,260	,082	,764
	interés por conseguir nuevos voluntarios	-,054	-,875	,383	-,064	,907
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,045	-,701	,484	-,051	,855
	probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,078	1,003	,317	,073	,569
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,002	,019	,985	,001	,288
	probab. de seguir en otra org.dentro de 1 año	,007	,118	,906	,009	,887
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	,031	,467	,641	,034	,789
	conflictividad percibida en la org.	,016	,261	,795	,019	,903
	grado en que le afecta la conflictividad	-,091	-1,485	,139	-,108	,919
	Total implicación (suma de ítems)	,121	1,989	,048	,144	,920
	Total compromiso (suma de ítems)	,061	,880	,380	,064	,720
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,112	1,909	,058	,138	,977
	experiencia satisfactoria	,060	,958	,340	,070	,883
	experiencia recompensante	,043	,718	,473	,052	,949
	experiencia emocionante	-,039	-,629	,530	-,046	,911
	experiencia interesante	-,017	-,287	,774	-,021	,932
	experiencia decepcionante	,002	,029	,977	,002	,919
	experiencia divertida	-,088	-1,456	,147	-,106	,935
	experiencia desafiante	,005	,080	,936	,006	,949
	experiencia importante	-,015	-,241	,810	-,018	,934
	experiencia aburrida	-,034	-,562	,575	-,041	,932
	BURN23	-,055	-,935	,351	-,068	,978
	CANSANCI	-,090	-1,496	,136	-,109	,945
	DESPERSO	,070	1,181	,239	,086	,963
	REALIZAC	,017	,286	,775	,021	,939
	TBURNOUT	-,007	-,113	,910	-,008	,963
6	VALORES	,036	,567	,571	,042	,835
	SOCIAL	,059	,926	,356	,068	,836
	CONOCIMI	-,046	-,762	,447	-,056	,912
	CRECIMIE	,080	1,028	,305	,075	,555
	TMOTIVAC	,041	,453	,651	,033	,421
	total de empatía:suma de ítems	-,087	-1,478	,141	-,108	,963
	CONVENIT	,120	2,077	,039	,151	,978
	AP.STRU	,002	,034	,973	,003	,968
	AP.EMOCI	,037	,635	,526	,046	,977
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,060	1,031	,304	,075	,994
	identidad de tarea	,043	,722	,471	,053	,933
	significado de la tarea	,005	,077	,938	,006	,982
	AUTONOMI	,065	1,116	,266	,082	,980
	retroalimentación del trabajo	,038	,655	,513	,048	,972
	retroalimentación de agentes	,064	1,071	,286	,078	,942
	contacto con otros	,001	,025	,980	,002	,972
	TJDS	,084	1,274	,204	,093	,771

	total cohesión (suma de ítems)	,018	,305	,761	,022	,917
	nivel de preparación para la tarea	,090	1,482	,140	,108	,910
	grado de efectividad percibida en la tarea	-,003	-,043	,966	-,003	,916
	ESTRESOR	,017	,285	,776	,021	,925
	PROFSION	-,019	-,319	,750	-,023	,954
	periodicidad de supervisión por años	,085	1,440	,151	,105	,952
	grado de satisfacción con la supervisión	,044	,740	,460	,054	,930
	duración del periodo de formación (hs)	,058	,996	,320	,073	,978
	grado de satisfacción con la formación	,092	1,556	,121	,113	,942
	suma de los 3 ítems de relaciones	,011	,188	,851	,014	,913
	nº de faltas por motivos justificados	-,023	-,389	,698	-,028	,932
	nº de faltas por motivos injustificados	,024	,387	,699	,028	,875
	costes económicos derivados del voluntariado	,059	1,001	,318	,073	,961
	ACUERDO	,045	,662	,509	,048	,733
	interés por conseguir nuevos voluntarios	-,049	-,813	,417	-,060	,906
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,042	-,675	,501	-,049	,854
	probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,078	1,012	,313	,074	,569
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	-,005	-,049	,961	-,004	,288
	probab. de seguir en otra org. dentro de 1 año	,012	,197	,844	,014	,886
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	-,003	-,043	,966	-,003	,754
	conflictividad percibida en la org.	,023	,375	,708	,027	,901
	grado en que le afecta la conflictividad	-,079	-1,315	,190	-,096	,913
	Total implicación (suma de ítems)	,107	1,776	,077	,129	,911
	Total compromiso (suma de ítems)	,044	,636	,526	,047	,712
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,115	1,978	,049	,144	,977
	experiencia satisfactoria	,059	,955	,341	,070	,883
	experiencia recompensante	,039	,659	,511	,048	,949
	experiencia emocionante	-,032	-,523	,602	-,038	,909
	experiencia interesante	-,020	-,340	,734	-,025	,932
	experiencia decepcionante	,013	,209	,835	,015	,914
	experiencia divertida	-,089	-1,493	,137	-,109	,935
	experiencia desafiante	,006	,103	,918	,008	,949
	experiencia importante	-,010	-,164	,870	-,012	,933
	experiencia aburrida	-,023	-,378	,706	-,028	,926
	BURN23	-,067	-1,150	,252	-,084	,972
	CANSANCI	-,089	-1,493	,137	-,109	,945
	DESPERSO	,072	1,221	,224	,089	,963
	REALIZAC	,012	,205	,838	,015	,938
	TBURNOUT	-,001	-,019	,984	-,001	,961
7	VALORES	,039	,623	,534	,046	,834
	SOCIAL	,065	1,034	,302	,076	,835
	CONOCIMI	-,042	-,699	,485	-,051	,911
	CRECIMIE	,097	1,254	,212	,092	,549
	TMOTIVAC	,056	,626	,532	,046	,418
	total de empatía: suma de ítems	-,084	-1,445	,150	-,106	,963

AP.STRU	,005	,091	,928	,007	,967
AP.EMOCI	,013	,221	,825	,016	,936
total de satisfacción vital (suma de ítems)	,041	,706	,481	,052	,967
identidad de tarea	,029	,490	,625	,036	,920
significado de la tarea	-,005	-,093	,926	-,007	,975
AUTONOMI	,050	,859	,391	,063	,963
retroalimentación del trabajo	,025	,434	,665	,032	,960
retroalimentación de agentes	,072	1,217	,225	,089	,938
contacto con otros	-,007	-,116	,908	-,009	,967
TJDS	,064	,975	,331	,071	,753
total cohesión (suma de ítems)	,021	,356	,722	,026	,916
nivel de preparación para la tarea	,074	1,227	,221	,090	,894
grado de efectividad percibida en la tarea	-,026	-,421	,674	-,031	,887
ESTRESOR	,045	,738	,462	,054	,884
PROFISION	-,026	-,449	,654	-,033	,951
periodicidad de supervisión por años	,085	1,456	,147	,106	,952
grado de satisfacción con la supervisión	,025	,418	,677	,031	,906
duración del periodo de formación (hs)	,066	1,138	,257	,083	,974
grado de satisfacción con la formación	,066	1,077	,283	,079	,883
suma de los 3 ítems de relaciones	-,007	-,108	,914	-,008	,894
nº de faltas por motivos justificados	-,019	-,316	,752	-,023	,931
nº de faltas por motivos injustificados	,013	,217	,829	,016	,869
costes económicos derivados del voluntariado	,053	,911	,364	,067	,959
ACUERDO	,031	,462	,645	,034	,726
interés por conseguir nuevos voluntarios	-,043	-,717	,474	-,053	,904
interés por participar en otras activ. de la org.	-,062	-,985	,326	-,072	,837
probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,086	1,132	,259	,083	,568
probabilidad de que continúe dentro de 2 años	-,019	-,181	,856	-,013	,287
probab. de seguir en otra org. dentro de 1 año	,015	,241	,809	,018	,886
acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	-,014	-,216	,829	-,016	,749
conflictividad percibida en la org.	,038	,623	,534	,046	,889
grado en que le afecta la conflictividad	-,066	-1,098	,274	-,080	,902
Total implicación (suma de ítems)	,112	1,874	,062	,137	,909
Total compromiso (suma de ítems)	,041	,598	,550	,044	,711
ítem1-cuestionario de satisfacción	,092	1,551	,123	,113	,926
experiencia satisfactoria	,018	,279	,781	,020	,782
experiencia recompensante	,007	,121	,904	,009	,882
experiencia emocionante	-,029	-,485	,629	-,036	,908
experiencia interesante	-,032	-,539	,591	-,040	,924
experiencia decepcionante	,031	,509	,612	,037	,896
experiencia divertida	-,086	-1,462	,145	-,107	,934
experiencia desafiante	,022	,366	,715	,027	,934
experiencia importante	-,027	-,457	,648	-,034	,915

	experiencia aburrada	-,006	-,095	,925	-,007	,908
	BURN23	-,075	-1,290	,199	-,094	,968
	CANSANCI	-,067	-1,113	,267	-,082	,908
	DESPERSO	,091	1,552	,122	,113	,942
	REALIZAC	-,001	-,016	,987	-,001	,927
	TBURNOUT	,020	,333	,739	,024	,934

a Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA

b Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año

c Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI

d Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados

e Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems)

f Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad (/mes)de las supervisiones

g Variables predictoras en el modelo: (Constante), CARRERA, probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROTECCI, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad (/mes)de las supervisiones, CONVENIT

h Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

### **VD: INTENCIÓN DE CONTINUAR**

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	ACUERDO	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
2	interés por participar en otras activ. de la org.	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
3	Total compromiso (suma de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
4	BURN23	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
5	variedad de habilidades (media de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
6	periodicidad de supervisión por años	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
7	experiencia decepcionante	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).

a Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,443	,196	,192	1,0707
2	,517	,267	,259	1,0254
3	,543	,295	,284	1,0079
4	,568	,322	,308	,9909
5	,588	,346	,328	,9763
6	,601	,361	,340	,9677
7	,613	,376	,352	,9586

a Variables predictoras: (Constante), ACUERDO

b Variables predictoras: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org.

c Variables predictoras: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems)

d Variables predictoras: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23

e Variables predictoras: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems)

f Variables predictoras: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad de supervisión por años

g Variables predictoras: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad de supervisión por años, experiencia decepcionante

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	53,798	1	53,798	46,929	,000
	Residual	220,102	192	1,146		
	Total	273,899	193			
2	Regresión	73,070	2	36,535	34,747	,000
	Residual	200,830	191	1,051		
	Total	273,899	193			
3	Regresión	80,877	3	26,959	26,537	,000
	Residual	193,023	190	1,016		
	Total	273,899	193			

4	Regresión	88,308	4	22,077	22,482	,000
	Residual	185,592	189	,982		
	Total	273,899	193			
5	Regresión	94,699	5	18,940	19,870	,000
	Residual	179,200	188	,953		
	Total	273,899	193			
6	Regresión	98,778	6	16,463	17,580	,000
	Residual	175,122	187	,936		
	Total	273,899	193			
7	Regresión	102,981	7	14,712	16,010	,000
	Residual	170,919	186	,919		
	Total	273,899	193			

a Variables predictorias: (Constante), ACUERDO

b Variables predictorias: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org.

c Variables predictorias: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems)

d Variables predictorias: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23

e Variables predictorias: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems)

f Variables predictorias: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad de supervisión por años

g Variables predictorias: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad de supervisión por años, experiencia decepcionante

h Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

#### Coefficientes

		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,710	,635		2,695	,008
	ACUERDO	,228	,033	,443	6,850	,000
2	(Constante)	,850	,640		1,328	,186
	ACUERDO	,209	,032	,407	6,517	,000
	interés por participar en otras activ. de la org.	,228	,053	,268	4,281	,000
3	(Constante)	,456	,645		,707	,480
	ACUERDO	,163	,036	,318	4,584	,000
	interés por participar en otras activ. de la org.	,183	,055	,214	3,328	,001
	Total compromiso (suma de ítems)	3,154E-02	,011	,202	2,772	,006
4	(Constante)	,684	,640		1,070	,286
	ACUERDO	,187	,036	,363	5,178	,000
	interés por participar en otras activ. de la org.	,185	,054	,217	3,422	,001
	Total compromiso (suma de ítems)	3,581E-02	,011	,229	3,171	,002
	BURN23	-,211	,077	-,177	-2,751	,007
5	(Constante)	1,920	,790		2,429	,016
	ACUERDO	,170	,036	,331	4,703	,000
	interés por participar en otras activ. de la org.	,198	,053	,232	3,701	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	3,966E-02	,011	,253	3,533	,001
	BURN23	-,220	,076	-,184	-2,911	,004
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,287	,111	-,157	-2,590	,010
6	(Constante)	2,369	,812		2,916	,004
	ACUERDO	,163	,036	,318	4,546	,000
	interés por participar en otras activ. de la org.	,210	,053	,246	3,936	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	3,888E-02	,011	,248	3,493	,001
	BURN23	-,221	,075	-,185	-2,949	,004
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,314	,111	-,172	-2,834	,005
periodicidad de supervisión por años	-4,565E-02	,022	-,124	-2,087	,038	

7	(Constante)	2,896	,842		3,441	,001
	ACUERDO	,157	,036	,305	4,388	,000
	interés por participar en otras activ. de la org.	,221	,053	,259	4,162	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	3,600E-02	,011	,230	3,240	,001
	BURN23	-,235	,075	-,196	-3,145	,002
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,318	,110	-,174	-2,902	,004
	periodicidad de supervisión por años	-4,722E-02	,022	-,128	-2,178	,031
experiencia decepcionante	-,141	,066	-,128	-2,139	,034	

a Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

Variables excluidas

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad Tolerancia
1	PROTECCI	,052	,807	,421	,058	,999
	VALORES	,134	2,068	,040	,148	,975
	CARRERA	-,048	-,718	,474	-,052	,937
	SOCIAL	,067	1,029	,305	,074	,981
	CONOCIMI	,032	,499	,618	,036	,996
	CRECIMIE	,074	1,144	,254	,082	,992
	TMOTIVAC	,081	1,251	,212	,090	1,000
	total de empatía: suma de ítems	,040	,610	,543	,044	1,000
	CONVENIT	,058	,886	,377	,064	,985
	AP.STRU	,023	,358	,720	,026	,993
	AP.EMOCI	,045	,694	,488	,050	,981
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,083	-1,237	,218	-,089	,919
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,086	-1,318	,189	-,095	,981
	identidad de tarea	,023	,347	,729	,025	1,000
	significado de la tarea	-,065	-1,000	,318	-,072	1,000
	AUTONOMI	-,044	-,671	,503	-,048	,997
	retroalimentación del trabajo	,057	,886	,377	,064	,999
	retroalimentación de agentes	-,028	-,425	,671	-,031	1,000
	contacto con otros	,086	1,328	,186	,096	1,000
	TJDS	,007	,102	,919	,007	1,000
	total cohesión (suma de ítems)	,051	,742	,459	,054	,874
	nivel de preparación para la tarea	,037	,566	,572	,041	,988
	grado de efectividad percibida en la tarea	,097	1,463	,145	,105	,954
	ESTRESOR	,007	,108	,914	,008	,904
	PROFSION	,101	1,485	,139	,107	,901
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	,065	,977	,330	,071	,952
	periodicidad de supervisión por años	-,089	-1,374	,171	-,099	,992
	grado de satisfacción con la supervisión	,048	,690	,491	,050	,861
	duración del periodo de formación (hs)	-,024	-,365	,716	-,026	,996
	grado de satisfacción con la formación	-,064	-,951	,343	-,069	,939
	suma de los 3 ítems de relaciones	,104	1,543	,124	,111	,910
	n° de faltas por motivos justificados	-,017	-,267	,790	-,019	,999
	n° de faltas por motivos injustificados	,042	,644	,520	,047	,999

	costes económicos derivados del voluntariado	,009	,143	,886	,010	1,000
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,105	-1,615	,108	-,116	,987
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,173	2,642	,009	,188	,946
	interés por participar en otras activ. de la org.	,268	4,281	,000	,296	,982
	conflictividad percibida en la org.	-,055	-,825	,410	-,060	,941
	grado en que le afecta la conflictividad	,091	1,399	,164	,101	,989
	Total implicación (suma de ítems)	,097	1,499	,135	,108	1,000
	Total compromiso (suma de ítems)	,274	3,847	,000	,268	,771
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,055	,839	,403	,061	,972
	experiencia satisfactoria	,190	2,851	,005	,202	,910
	experiencia recompensante	-,019	-,272	,786	-,020	,873
	experiencia emocionante	,050	,775	,439	,056	,998
	experiencia interesante	,113	1,744	,083	,125	,992
	experiencia decepcionante	-,113	-1,725	,086	-,124	,968
	experiencia divertida	,015	,228	,820	,016	,994
	experiencia desafiante	,050	,778	,438	,056	,996
	experiencia importante	,075	1,134	,258	,082	,959
	experiencia aburrida	-,164	-2,526	,012	-,180	,968
	BURN23	-,132	-1,939	,054	-,139	,889
	CANSANCI	-,112	-1,705	,090	-,122	,960
	DESPERSO	,016	,240	,810	,017	,969
	REALIZAC	-,038	-,573	,567	-,041	,980
	TBURNOUT	,001	,018	,985	,001	,934
2	PROTECCI	,042	,680	,497	,049	,998
	VALORES	,139	2,247	,026	,161	,975
	CARRERA	-,085	-1,321	,188	-,095	,922
	SOCIAL	,054	,868	,386	,063	,979
	CONOCIMI	,006	,090	,928	,007	,986
	CRECIMIE	,032	,505	,614	,037	,966
	TMOTIVAC	,044	,696	,487	,050	,979
	total de empatía: suma de ítems	,005	,074	,941	,005	,982
	CONVENIT	,013	,210	,834	,015	,957
	AP.STRU	,010	,167	,867	,012	,990
	AP.EMOCI	,011	,181	,856	,013	,965
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,063	-,978	,329	-,071	,914
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,124	-1,987	,048	-,143	,963
	identidad de tarea	-,011	-,178	,859	-,013	,984
	significado de la tarea	-,061	-,976	,330	-,071	1,000
	AUTONOMI	-,013	-,210	,834	-,015	,984
	retroalimentación del trabajo	,028	,452	,651	,033	,987
	retroalimentación de agentes	-,021	-,335	,738	-,024	,999
	contacto con otros	,069	1,114	,267	,081	,996
	TJDS	-,020	-,318	,750	-,023	,990
	total cohesión (suma de ítems)	-,001	-,009	,993	-,001	,845
	nivel de preparación para la tarea	,013	,207	,836	,015	,980
	grado de efectividad percibida en la tarea	,025	,374	,709	,027	,883
	ESTRESOR	,002	,026	,979	,002	,904
	PROFSION	,135	2,065	,040	,148	,889
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,048	,754	,452	,055	,948
	periodicidad de supervisión por años	-,113	-1,816	,071	-,131	,984

	grado de satisfacción con la supervisión	,031	,457	,648	,033	,857
	duración del periodo de formación (hs)	-,042	-,672	,503	-,049	,992
	grado de satisfacción con la formación	-,098	-1,525	,129	-,110	,925
	suma de los 3 ítems de relaciones	,051	,772	,441	,056	,875
	n° de faltas por motivos justificados	,000	,000	1,000	,000	,994
	n° de faltas por motivos injustificados	,015	,244	,808	,018	,988
	costes económicos derivados del voluntariado	-,018	-,288	,773	-,021	,989
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,112	-1,799	,074	-,129	,987
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,097	1,445	,150	,104	,852
	conflictividad percibida en la org.	-,050	-,782	,435	-,057	,941
	grado en que le afecta la conflictividad	,066	1,050	,295	,076	,980
	Total implicación (suma de ítems)	,056	,898	,370	,065	,975
	Total compromiso (suma de ítems)	,202	2,772	,006	,197	,702
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,029	,465	,642	,034	,963
	experiencia satisfactoria	,138	2,090	,038	,150	,870
	experiencia recompensante	-,036	-,539	,591	-,039	,870
	experiencia emocionante	,005	,083	,934	,006	,969
	experiencia interesante	,090	1,443	,151	,104	,984
	experiencia decepcionante	-,127	-2,037	,043	-,146	,965
	experiencia divertida	-,020	-,326	,745	-,024	,977
	experiencia desafiante	,067	1,074	,284	,078	,993
	experiencia importante	,062	,983	,327	,071	,957
	experiencia aburrida	-,149	-2,391	,018	-,171	,965
	BURN23	-,149	-2,284	,023	-,163	,886
	CANSANCI	-,072	-1,119	,265	-,081	,936
	DESPERSO	,003	,043	,966	,003	,966
	REALIZAC	-,079	-1,250	,213	-,090	,958
	TBURNOUT	,041	,637	,525	,046	,915
3	PROTECCI	-,009	-,143	,887	-,010	,909
	VALORES	,086	1,297	,196	,094	,831
	CARRERA	-,083	-1,303	,194	-,094	,921
	SOCIAL	,018	,283	,777	,021	,932
	CONOCIMI	-,011	-,175	,861	-,013	,977
	CRECIMIE	-,028	-,422	,673	-,031	,860
	TMOTIVAC	-,011	-,170	,865	-,012	,883
	total de empatía:suma de ítems	-,009	-,149	,882	-,011	,976
	CONVENIT	,018	,290	,772	,021	,956
	AP.STRU	,003	,045	,964	,003	,988
	AP.EMOCI	,009	,149	,882	,011	,965
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,067	-1,053	,294	-,076	,914
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,149	-2,408	,017	-,173	,948
	identidad de tarea	-,015	-,238	,812	-,017	,983
	significado de la tarea	-,076	-1,249	,213	-,090	,992
	AUTONOMI	,003	,042	,966	,003	,976
	retroalimentación del trabajo	,022	,354	,724	,026	,985
	retroalimentación de agentes	-,021	-,342	,733	-,025	,999
	contacto con otros	,058	,950	,344	,069	,991
	TJDS	-,037	-,600	,550	-,044	,981
	total cohesión (suma de ítems)	-,043	-,634	,527	-,046	,804



	nivel de preparación para la tarea	,033	,535	,593	,039	,967
	grado de efectividad percibida en la tarea	,052	,789	,431	,057	,865
	ESTRESOR	-,022	-,343	,732	-,025	,888
	PROFSION	,136	2,126	,035	,153	,889
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,051	,813	,417	,059	,948
	periodicidad de supervisión por años	-,105	-1,711	,089	-,123	,982
	grado de satisfacción con la supervisión	,040	,602	,548	,044	,855
	duración del periodo de formación (hs)	-,030	-,486	,627	-,035	,987
	grado de satisfacción con la formación	-,099	-1,577	,117	-,114	,925
	suma de los 3 ítems de relaciones	,014	,204	,839	,015	,835
	nº de faltas por motivos justificados	-,028	-,444	,658	-,032	,969
	nº de faltas por motivos injustificados	,008	,131	,896	,010	,987
	costes económicos derivados del voluntariado	-,035	-,560	,576	-,041	,980
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,103	-1,680	,095	-,121	,984
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,062	,928	,355	,067	,818
	conflictividad percibida en la org.	-,042	-,664	,507	-,048	,939
	grado en que le afecta la conflictividad	,046	,736	,463	,053	,966
	Total implicación (suma de ítems)	-,009	-,138	,890	-,010	,837
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,024	,382	,703	,028	,962
	experiencia satisfactoria	,094	1,389	,166	,101	,802
	experiencia recompensante	-,103	-1,507	,134	-,109	,783
	experiencia emocionante	-,024	-,378	,706	-,027	,943
	experiencia interesante	,060	,960	,339	,070	,949
	experiencia decepcionante	-,106	-1,705	,090	-,123	,948
	experiencia divertida	-,029	-,475	,635	-,035	,974
	experiencia desafiante	,066	1,083	,280	,079	,993
	experiencia importante	,005	,076	,940	,006	,850
	experiencia aburrida	-,109	-1,690	,093	-,122	,887
	BURN23	-,177	-2,751	,007	-,196	,870
	CANSANCI	-,070	-1,111	,268	-,081	,936
	DESPERSO	,008	,131	,896	,010	,965
	REALIZAC	-,131	-2,055	,041	-,148	,897
	TBURNOUT	,059	,920	,359	,067	,907
4	PROTECCI	,000	,003	,997	,000	,906
	VALORES	,073	1,109	,269	,081	,826
	CARRERA	-,054	-,848	,398	-,062	,892
	SOCIAL	,009	,146	,884	,011	,929
	CONOCIMI	-,009	-,149	,882	-,011	,977
	CRECIMIE	-,018	-,271	,787	-,020	,858
	TMOTIVAC	-,005	-,074	,941	-,005	,881
	total de empatía:suma de ítems	,005	,089	,929	,006	,968
	CONVENIT	,020	,332	,740	,024	,956
	AP.ESTRU	-,001	-,015	,988	-,001	,988
	AP.EMOCI	,024	,388	,698	,028	,958
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,067	-1,064	,289	-,077	,914
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,157	-2,590	,010	-,186	,945
	identidad de tarea	-,022	-,355	,723	-,026	,982
	significado de la tarea	-,048	-,790	,431	-,058	,960
	AUTONOMI	-,002	-,031	,975	-,002	,975

	retroalimentación del trabajo	,038	,633	,528	,046	,976
	retroalimentación de agentes	-,004	-,065	,948	-,005	,989
	contacto con otros	,052	,859	,392	,062	,990
	TJDS	-,027	-,438	,662	-,032	,977
	total cohesión (suma de ítems)	-,011	-,164	,870	-,012	,779
	nivel de preparación para la tarea	,035	,567	,571	,041	,967
	grado de efectividad percibida en la tarea	,071	1,101	,272	,080	,855
	ESTRESOR	-,037	-,574	,567	-,042	,882
	PROFSION	,120	1,885	,061	,136	,880
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,051	,835	,405	,061	,948
	periodicidad de supervisión por años	-,105	-1,742	,083	-,126	,982
	grado de satisfacción con la supervisión	,058	,893	,373	,065	,847
	duración del periodo de formación (hs)	-,056	-,926	,356	-,067	,964
	grado de satisfacción con la formación	-,076	-1,216	,226	-,088	,906
	suma de los 3 ítems de relaciones	,016	,248	,804	,018	,835
	n° de faltas por motivos justificados	-,022	-,361	,719	-,026	,968
	n° de faltas por motivos injustificados	,008	,133	,895	,010	,987
	costes económicos derivados del voluntariado	-,060	-,978	,329	-,071	,960
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,105	-1,744	,083	-,126	,983
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,062	,935	,351	,068	,818
	conflictividad percibida en la org.	-,085	-1,343	,181	-,097	,890
	grado en que le afecta la conflictividad	,000	-,001	,999	,000	,894
	Total implicación (suma de ítems)	-,014	-,215	,830	-,016	,836
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,030	,492	,623	,036	,961
	experiencia satisfactoria	,107	1,605	,110	,116	,798
	experiencia recompensante	-,067	-,961	,338	-,070	,747
	experiencia emocionante	-,004	-,069	,945	-,005	,930
	experiencia interesante	,080	1,289	,199	,094	,938
	experiencia decepcionante	-,121	-1,974	,050	-,143	,941
	experiencia divertida	,004	,062	,951	,005	,936
	experiencia desafiante	,073	1,218	,225	,088	,991
	experiencia importante	,007	,104	,917	,008	,850
	experiencia aburrida	-,112	-1,769	,079	-,128	,887
	CANSANCI	-,078	-1,268	,206	-,092	,934
	DESPERSO	,009	,150	,881	,011	,965
	REALIZAC	-,084	-1,258	,210	-,091	,804
	TBURNOUT	,031	,491	,624	,036	,882
5	PROTECCI	-,004	-,066	,948	-,005	,905
	VALORES	,055	,847	,398	,062	,816
	CARRERA	-,028	-,434	,665	-,032	,868
	SOCIAL	-,003	-,042	,967	-,003	,924
	CONOCIMI	-,009	-,143	,886	-,010	,977
	CRECIMIE	-,039	-,600	,549	-,044	,844
	TMOTIVAC	-,008	-,120	,905	-,009	,881
	total de empatía:suma de ítems	,012	,201	,841	,015	,966
	CONVENIT	,033	,537	,592	,039	,950
	AP.STRU	,010	,163	,871	,012	,983
	AP.EMOCI	,021	,344	,732	,025	,957

	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,063	-1,014	,312	-,074	,913
	identidad de tarea	,008	,136	,892	,010	,946
	significado de la tarea	-,045	-,742	,459	-,054	,959
	AUTONOMI	,005	,091	,928	,007	,973
	retroalimentación del trabajo	,052	,874	,383	,064	,968
	retroalimentación de agentes	,024	,393	,695	,029	,958
	contacto con otros	,057	,966	,335	,070	,988
	TJDS	,054	,809	,419	,059	,778
	total cohesión (suma de ítems)	-,005	-,077	,939	-,006	,778
	nivel de preparación para la tarea	,063	1,039	,300	,076	,938
	grado de efectividad percibida en la tarea	,074	1,168	,244	,085	,855
	ESTRESOR	-,047	-,753	,452	-,055	,878
	PROFSION	,097	1,526	,129	,111	,859
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,059	,972	,332	,071	,946
	periodicidad de supervisión por años	-,124	-2,087	,038	-,151	,969
	grado de satisfacción con la supervisión	,060	,942	,348	,069	,846
	duración del periodo de formación (hs)	-,045	-,740	,460	-,054	,958
	grado de satisfacción con la formación	-,051	-,817	,415	-,060	,881
	suma de los 3 ítems de relaciones	,007	,115	,909	,008	,833
	nº de faltas por motivos justificados	-,026	-,434	,665	-,032	,968
	nº de faltas por motivos injustificados	,008	,130	,897	,010	,987
	costes económicos derivados del voluntariado	-,046	-,757	,450	-,055	,951
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,087	-1,454	,148	-,106	,968
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,049	,749	,455	,055	,813
	conflictividad percibida en la org.	-,062	-,983	,327	-,072	,870
	grado en que le afecta la conflictividad	,027	,420	,675	,031	,871
	Total implicación (suma de ítems)	-,020	-,304	,762	-,022	,835
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,037	,609	,543	,045	,959
	experiencia satisfactoria	,113	1,719	,087	,125	,797
	experiencia recompensante	-,047	-,687	,493	-,050	,738
	experiencia emocionante	-,002	-,039	,969	-,003	,930
	experiencia interesante	,098	1,601	,111	,116	,927
	experiencia decepcionante	-,123	-2,046	,042	-,148	,941
	experiencia divertida	,009	,155	,877	,011	,935
	experiencia desafiante	,091	1,533	,127	,111	,979
	experiencia importante	,008	,118	,906	,009	,850
	experiencia aburrida	-,111	-1,777	,077	-,129	,886
	CANSANCI	-,075	-1,229	,221	-,090	,933
	DESPERSO	,009	,155	,877	,011	,965
	REALIZAC	-,075	-1,144	,254	-,083	,802
	TBURNOUT	,025	,393	,695	,029	,881
6	PROTECCI	-,017	-,267	,790	-,020	,897
	VALORES	,053	,817	,415	,060	,816
	CARRERA	-,029	-,463	,644	-,034	,867
	SOCIAL	-,006	-,095	,924	-,007	,923
	CONOCIMI	-,021	-,346	,730	-,025	,968
	CRECIMIE	-,057	-,891	,374	-,065	,829
	TMOTIVAC	-,018	-,289	,773	-,021	,876

	total de empatía:suma de ítems	,011	,189	,850	,014	,966
	CONVENIT	,030	,493	,622	,036	,950
	AP.STRU	,019	,326	,745	,024	,977
	AP.EMOCI	,019	,320	,750	,023	,957
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,056	-,921	,358	-,067	,911
	identidad de tarea	,011	,177	,859	,013	,946
	significado de la tarea	-,049	-,818	,414	-,060	,958
	AUTONOMI	,003	,052	,959	,004	,972
	retroalimentación del trabajo	,059	,990	,323	,072	,966
	retroalimentación de agentes	,032	,539	,590	,040	,954
	contacto con otros	,046	,781	,436	,057	,980
	TJDS	,052	,780	,436	,057	,778
	total cohesión (suma de ítems)	-,012	-,187	,852	-,014	,776
	nivel de preparación para la tarea	,072	1,198	,232	,088	,933
	grado de efectividad percibida en la tarea	,084	1,335	,184	,097	,850
	ESTRESOR	-,060	-,959	,339	-,070	,871
	PROFSION	,094	1,501	,135	,109	,859
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,069	1,139	,256	,083	,940
	grado de satisfacción con la supervisión	,075	1,182	,239	,086	,837
	duración del periodo de formación (hs)	-,048	-,809	,419	-,059	,957
	grado de satisfacción con la formación	-,049	-,785	,433	-,057	,881
	suma de los 3 ítems de relaciones	-,019	-,287	,775	-,021	,803
	n° de faltas por motivos justificados	-,032	-,529	,597	-,039	,966
	n° de faltas por motivos injustificados	,003	,057	,955	,004	,985
	costes económicos derivados del voluntariado	-,048	-,806	,421	-,059	,951
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,087	-1,473	,142	-,107	,968
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,040	,612	,541	,045	,809
	conflictividad percibida en la org.	-,070	-1,119	,264	-,082	,867
	grado en que le afecta la conflictividad	,013	,202	,840	,015	,861
	Total implicación (suma de ítems)	-,025	-,388	,698	-,028	,834
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,044	,737	,462	,054	,956
	experiencia satisfactoria	,105	1,614	,108	,118	,795
	experiencia recompensante	-,047	-,692	,490	-,051	,738
	experiencia emocionante	-,005	-,076	,939	-,006	,930
	experiencia interesante	,094	1,554	,122	,113	,926
	experiencia decepcionante	-,128	-2,139	,034	-,155	,940
	experiencia divertida	,016	,262	,794	,019	,932
	experiencia desafiante	,091	1,551	,123	,113	,979
	experiencia importante	,009	,143	,886	,010	,850
	experiencia aburrida	-,109	-1,759	,080	-,128	,886
	CANSANCI	-,077	-1,271	,205	-,093	,933
	DESPERSO	,008	,138	,890	,010	,965
	REALIZAC	-,066	-1,015	,311	-,074	,799
	TBURNOUT	,018	,295	,768	,022	,879
7	PROTECCI	-,032	-,516	,606	-,038	,885
	VALORES	,057	,893	,373	,066	,815
	CARRERA	-,023	-,374	,709	-,027	,866
	SOCIAL	,004	,072	,943	,005	,918

	CONOCIMI	-,014	-,235	,815	-,017	,965
	CRECIMIE	-,052	-,822	,412	-,060	,828
	TMOTIVAC	-,018	-,285	,776	-,021	,876
	total de empatía: suma de ítems	,012	,209	,835	,015	,966
	CONVENIT	,010	,166	,868	,012	,927
	AP.STRU	,023	,384	,701	,028	,977
	AP.EMOCI	,019	,313	,755	,023	,957
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,043	-,710	,479	-,052	,901
	identidad de tarea	-,012	-,200	,842	-,015	,916
	significado de la tarea	-,037	-,619	,536	-,045	,949
	AUTONOMI	-,003	-,055	,956	-,004	,970
	retroalimentación del trabajo	,056	,953	,342	,070	,965
	retroalimentación de agentes	,023	,383	,702	,028	,948
	contacto con otros	,027	,452	,652	,033	,955
	TJDS	,031	,462	,645	,034	,759
	total cohesión (suma de ítems)	,008	,115	,908	,008	,760
	nivel de preparación para la tarea	,055	,906	,366	,066	,913
	grado de efectividad percibida en la tarea	,069	1,092	,276	,080	,838
	ESTRESOR	-,033	-,526	,600	-,039	,831
	PROFISION	,101	1,624	,106	,119	,857
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	,074	1,242	,216	,091	,939
	grado de satisfacción con la supervisión	,069	1,089	,278	,080	,835
	duración del periodo de formación (hs)	-,038	-,631	,529	-,046	,950
	grado de satisfacción con la formación	-,058	-,936	,351	-,069	,877
	suma de los 3 ítems de relaciones	-,019	-,286	,775	-,021	,803
	nº de faltas por motivos justificados	-,037	-,634	,527	-,047	,964
	nº de faltas por motivos injustificados	-,007	-,127	,899	-,009	,978
	costes económicos derivados del voluntariado	-,039	-,649	,517	-,048	,945
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,072	-1,217	,225	-,089	,952
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,033	,503	,616	,037	,807
	conflictividad percibida en la org.	-,037	-,568	,571	-,042	,803
	grado en que le afecta la conflictividad	,029	,462	,644	,034	,849
	Total implicación (suma de ítems)	-,037	-,581	,562	-,043	,828
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,030	,510	,611	,037	,944
	experiencia satisfactoria	,074	1,092	,276	,080	,738
	experiencia recompensante	-,070	-1,032	,303	-,076	,721
	experiencia emocionante	-,008	-,136	,892	-,010	,929
	experiencia interesante	,084	1,400	,163	,102	,920
	experiencia divertida	,006	,104	,917	,008	,927
	experiencia desafiante	,089	1,521	,130	,111	,979
	experiencia importante	-,011	-,169	,866	-,012	,832
	experiencia aburrida	-,068	-1,017	,310	-,075	,753
	CANSANCI	-,047	-,763	,446	-,056	,873
	DESPERSO	,063	,997	,320	,073	,834
	REALIZAC	-,075	-1,163	,246	-,085	,795
	TBURNOUT	,052	,824	,411	,061	,830

a Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO

b Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org.

c Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems)

- d Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23
- e Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems)
- f Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad de supervisión por años
- g Variables predictoras en el modelo: (Constante), ACUERDO, interés por participar en otras activ. de la org., Total compromiso (suma de ítems), BURN23, variedad de habilidades (media de ítems), periodicidad de supervisión por años, experiencia decepcionante
- h Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

### **VD: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

#### Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	experiencia recompensante	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
2	VALORES	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
3	suma de los 3 ítems de relaciones	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
4	experiencia importante	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
5	BURN23	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
6	grado en que le afecta la conflictividad	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
7	experiencia desafiante	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
8	Total implicación (suma de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
9	costes económicos derivados del voluntariado	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
10	significado de la tarea	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
11	total cohesión (suma de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
12	nivel de preparación para la tarea	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
13	experiencia aburrida	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).

a Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,432	,187	,183	6,8816
2	,533	,284	,277	6,4719
3	,581	,337	,327	6,2461
4	,612	,375	,362	6,0806
5	,629	,395	,379	5,9978
6	,649	,421	,402	5,8861
7	,665	,442	,421	5,7928
8	,683	,467	,444	5,6753
9	,694	,482	,457	5,6112
10	,704	,495	,468	5,5542
11	,712	,506	,477	5,5069
12	,720	,518	,486	5,4573
13	,729	,531	,497	5,3964

a Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante

b Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES

c Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones

d Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante

e Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23

f Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad

g Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante

h Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems)

i Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado

j Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea

k Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea, total cohesión (suma de ítems)

l Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea, total cohesión (suma de ítems), nivel de preparación para la tarea

m Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea, total cohesión (suma de ítems), nivel de preparación para la tarea, experiencia aburrída

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2088,555	1	2088,555	44,103	,000
	Residual	9092,464	192	47,357		
	Total	11181,018	193			
2	Regresión	3180,853	2	1590,427	37,971	,000
	Residual	8000,165	191	41,886		
	Total	11181,018	193			
3	Regresión	3768,311	3	1256,104	32,196	,000
	Residual	7412,707	190	39,014		
	Total	11181,018	193			
4	Regresión	4193,082	4	1048,270	28,352	,000
	Residual	6987,936	189	36,973		
	Total	11181,018	193			
5	Regresión	4417,910	5	883,582	24,562	,000
	Residual	6763,109	188	35,974		
	Total	11181,018	193			
6	Regresión	4702,268	6	783,711	22,621	,000
	Residual	6478,751	187	34,646		
	Total	11181,018	193			
7	Regresión	4939,600	7	705,657	21,029	,000
	Residual	6241,419	186	33,556		
	Total	11181,018	193			
8	Regresión	5222,384	8	652,798	20,268	,000
	Residual	5958,634	185	32,209		
	Total	11181,018	193			
9	Regresión	5387,612	9	598,624	19,012	,000
	Residual	5793,406	184	31,486		
	Total	11181,018	193			
10	Regresión	5535,695	10	553,570	17,945	,000
	Residual	5645,323	183	30,849		
	Total	11181,018	193			
11	Regresión	5661,702	11	514,700	16,972	,000
	Residual	5519,317	182	30,326		
	Total	11181,018	193			
12	Regresión	5790,409	12	482,534	16,202	,000
	Residual	5390,609	181	29,782		
	Total	11181,018	193			
13	Regresión	5939,237	13	456,864	15,688	,000
	Residual	5241,781	180	29,121		
	Total	11181,018	193			

a Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante

b Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES

c Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones

d Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante

e Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23

f Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad

g Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante

h Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems)

i Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado

j Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea

k Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea, total cohesión (suma de ítems)

l Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea, total cohesión (suma de ítems), nivel de preparación para la tarea

m Variables predictoras: (Constante), experiencia recompensante, VALORES, suma de los 3 ítems de relaciones, experiencia importante, BURN23, grado en que le afecta la conflictividad, experiencia desafiante, Total implicación (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, significado de la tarea, total cohesión (suma de ítems), nivel de preparación para la tarea, experiencia aburrída

n Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

Coeficientes						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	32,854	2,292		14,334	,000
	experiencia recompensante	2,614	,394	,432	6,641	,000
2	(Constante)	19,213	3,432		5,597	,000
	experiencia recompensante	2,250	,377	,372	5,970	,000
	VALORES	2,705	,530	,318	5,107	,000
3	(Constante)	13,873	3,587		3,867	,000
	experiencia recompensante	1,891	,375	,313	5,037	,000
	VALORES	2,545	,513	,299	4,961	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,496	,128	,238	3,880	,000
4	(Constante)	8,843	3,794		2,331	,021
	experiencia recompensante	1,437	,389	,238	3,691	,000
	VALORES	2,411	,501	,284	4,812	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,468	,125	,225	3,756	,000
	experiencia importante	1,512	,446	,212	3,389	,001
5	(Constante)	5,745	3,943		1,457	,147
	experiencia recompensante	1,136	,402	,188	2,822	,005
	VALORES	2,454	,494	,289	4,964	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,447	,123	,215	3,627	,000
	experiencia importante	1,525	,440	,214	3,466	,001
	BURN23	1,154	,462	,151	2,500	,013
6	(Constante)	2,886	3,996		,722	,471
	experiencia recompensante	1,262	,397	,209	3,176	,002
	VALORES	2,383	,486	,280	4,904	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,473	,121	,227	3,898	,000
	experiencia importante	1,371	,435	,193	3,151	,002
	BURN23	1,446	,464	,189	3,115	,002
	grado en que le afecta la conflictividad	,921	,322	,168	2,865	,005
7	(Constante)	4,513	3,980		1,134	,258
	experiencia recompensante	1,320	,392	,218	3,371	,001
	VALORES	2,294	,479	,270	4,786	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,473	,119	,227	3,961	,000
	experiencia importante	1,627	,439	,228	3,706	,000
	BURN23	1,442	,457	,189	3,156	,002
	grado en que le afecta la conflictividad	1,009	,318	,184	3,172	,002
	experiencia desafiante	-,671	,252	-,152	-2,659	,009
8	(Constante)	-3,023	4,655		-,649	,517
	experiencia recompensante	1,125	,389	,186	2,889	,004
	VALORES	2,088	,475	,246	4,398	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,428	,118	,206	3,626	,000
	experiencia importante	1,438	,435	,202	3,308	,001
	BURN23	1,449	,448	,190	3,238	,001
	grado en que le afecta la conflictividad	,795	,320	,145	2,482	,014



	experiencia desafiante	-,875	,257	-,198	-3,410	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,357	,120	,186	2,963	,003
9	(Constante)	-4,896	4,675		-1,047	,296
	experiencia recompensante	1,198	,386	,198	3,102	,002
	VALORES	2,127	,470	,250	4,528	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,391	,118	,188	3,323	,001
	experiencia importante	1,331	,432	,187	3,080	,002
	BURN23	1,507	,443	,197	3,399	,001
	grado en que le afecta la conflictividad	,672	,321	,122	2,093	,038
	experiencia desafiante	-,897	,254	-,203	-3,532	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,380	,120	,198	3,181	,002
	costes económicos derivados del voluntariado	,698	,305	,126	2,291	,023
10	(Constante)	-1,678	4,855		-,346	,730
	experiencia recompensante	1,241	,383	,205	3,243	,001
	VALORES	2,006	,468	,236	4,286	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,425	,118	,204	3,615	,000
	experiencia importante	1,457	,432	,205	3,375	,001
	BURN23	1,653	,444	,216	3,724	,000
	grado en que le afecta la conflictividad	,717	,318	,131	2,253	,025
	experiencia desafiante	-,882	,251	-,200	-3,508	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,407	,119	,212	3,425	,001
	costes económicos derivados del voluntariado	,775	,304	,140	2,554	,011
	significado de la tarea	-1,386	,633	-,125	-2,191	,030
11	(Constante)	-4,747	5,043		-,941	,348
	experiencia recompensante	1,190	,380	,197	3,128	,002
	VALORES	1,875	,469	,221	4,002	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,338	,124	,162	2,721	,007
	experiencia importante	1,324	,433	,186	3,057	,003
	BURN23	1,419	,455	,186	3,120	,002
	grado en que le afecta la conflictividad	,667	,317	,122	2,108	,036
	experiencia desafiante	-,968	,253	-,219	-3,827	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,424	,118	,221	3,590	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,733	,302	,133	2,431	,016
	significado de la tarea	-1,328	,628	-,119	-2,115	,036
total cohesión (suma de ítems)	,216	,106	,127	2,038	,043	
12	(Constante)	-2,125	5,155		-,412	,681
	experiencia recompensante	1,208	,377	,200	3,204	,002
	VALORES	1,855	,464	,218	3,995	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,319	,123	,153	2,583	,011

	experiencia importante	1,393	,430	,196	3,236	,001
	BURN23	1,369	,451	,179	3,032	,003
	grado en que le afecta la conflictividad	,638	,314	,116	2,030	,044
	experiencia desafiante	-1,004	,251	-,227	-3,998	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,421	,117	,219	3,590	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,749	,299	,136	2,505	,013
	significado de la tarea	-1,304	,622	-,117	-2,095	,038
	total cohesión (suma de ítems)	,263	,107	,155	2,448	,015
	nivel de preparación para la tarea	-,735	,353	-,111	-2,079	,039
13	(Constante)	3,427	5,658		,606	,546
	experiencia recompensante	1,111	,375	,184	2,959	,003
	VALORES	1,773	,461	,209	3,849	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,313	,122	,150	2,564	,011
	experiencia importante	,956	,467	,134	2,046	,042
	BURN23	1,337	,447	,175	2,994	,003
	grado en que le afecta la conflictividad	,678	,311	,123	2,179	,031
	experiencia desafiante	-1,008	,248	-,228	-4,058	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,416	,116	,217	3,586	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,705	,296	,128	2,377	,018
	significado de la tarea	-1,324	,615	-,119	-2,151	,033
	total cohesión (suma de ítems)	,285	,107	,169	2,677	,008
	nivel de preparación para la tarea	-,804	,351	-,121	-2,291	,023
	experiencia aburrida	-1,108	,490	-,137	-2,261	,025

a Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

#### Coefficientes

		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	32,854	2,292		14,334	,000
	experiencia recompensante	2,614	,394	,432	6,641	,000
2	(Constante)	19,213	3,432		5,597	,000
	experiencia recompensante	2,250	,377	,372	5,970	,000
	VALORES	2,705	,530	,318	5,107	,000
3	(Constante)	13,873	3,587		3,867	,000
	experiencia recompensante	1,891	,375	,313	5,037	,000
	VALORES	2,545	,513	,299	4,961	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,496	,128	,238	3,880	,000
4	(Constante)	8,843	3,794		2,331	,021
	experiencia recompensante	1,437	,389	,238	3,691	,000
	VALORES	2,411	,501	,284	4,812	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,468	,125	,225	3,756	,000
	experiencia importante	1,512	,446	,212	3,389	,001
5	(Constante)	5,745	3,943		1,457	,147

	experiencia recompensante	1,136	,402	,188	2,822	,005
	VALORES	2,454	,494	,289	4,964	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,447	,123	,215	3,627	,000
	experiencia importante	1,525	,440	,214	3,466	,001
	BURN23	1,154	,462	,151	2,500	,013
6	(Constante)	2,886	3,996		,722	,471
	experiencia recompensante	1,262	,397	,209	3,176	,002
	VALORES	2,383	,486	,280	4,904	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,473	,121	,227	3,898	,000
	experiencia importante	1,371	,435	,193	3,151	,002
	BURN23	1,446	,464	,189	3,115	,002
	grado en que le afecta la conflictividad	,921	,322	,168	2,865	,005
7	(Constante)	4,513	3,980		1,134	,258
	experiencia recompensante	1,320	,392	,218	3,371	,001
	VALORES	2,294	,479	,270	4,786	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,473	,119	,227	3,961	,000
	experiencia importante	1,627	,439	,228	3,706	,000
	BURN23	1,442	,457	,189	3,156	,002
	grado en que le afecta la conflictividad	1,009	,318	,184	3,172	,002
	experiencia desafiante	-,671	,252	-,152	-2,659	,009
8	(Constante)	-3,023	4,655		-,649	,517
	experiencia recompensante	1,125	,389	,186	2,889	,004
	VALORES	2,088	,475	,246	4,398	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,428	,118	,206	3,626	,000
	experiencia importante	1,438	,435	,202	3,308	,001
	BURN23	1,449	,448	,190	3,238	,001
	grado en que le afecta la conflictividad	,795	,320	,145	2,482	,014
	experiencia desafiante	-,875	,257	-,198	-3,410	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,357	,120	,186	2,963	,003
9	(Constante)	-4,896	4,675		-1,047	,296
	experiencia recompensante	1,198	,386	,198	3,102	,002
	VALORES	2,127	,470	,250	4,528	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,391	,118	,188	3,323	,001
	experiencia importante	1,331	,432	,187	3,080	,002
	BURN23	1,507	,443	,197	3,399	,001
	grado en que le afecta la conflictividad	,672	,321	,122	2,093	,038
	experiencia desafiante	-,897	,254	-,203	-3,532	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,380	,120	,198	3,181	,002
	costes económicos derivados del voluntariado	,698	,305	,126	2,291	,023
10	(Constante)	-1,678	4,855		-,346	,730
	experiencia recompensante	1,241	,383	,205	3,243	,001
	VALORES	2,006	,468	,236	4,286	,000

	suma de los 3 ítems de relaciones	,425	,118	,204	3,615	,000
	experiencia importante	1,457	,432	,205	3,375	,001
	BURN23	1,653	,444	,216	3,724	,000
	grado en que le afecta la conflictividad	,717	,318	,131	2,253	,025
	experiencia desafiante	-,882	,251	-,200	-3,508	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,407	,119	,212	3,425	,001
	costes económicos derivados del voluntariado	,775	,304	,140	2,554	,011
	significado de la tarea	-1,386	,633	-,125	-2,191	,030
11	(Constante)	-4,747	5,043		-,941	,348
	experiencia recompensante	1,190	,380	,197	3,128	,002
	VALORES	1,875	,469	,221	4,002	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,338	,124	,162	2,721	,007
	experiencia importante	1,324	,433	,186	3,057	,003
	BURN23	1,419	,455	,186	3,120	,002
	grado en que le afecta la conflictividad	,667	,317	,122	2,108	,036
	experiencia desafiante	-,968	,253	-,219	-3,827	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,424	,118	,221	3,590	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,733	,302	,133	2,431	,016
	significado de la tarea	-1,328	,628	-,119	-2,115	,036
	total cohesión (suma de ítems)	,216	,106	,127	2,038	,043
12	(Constante)	-2,125	5,155		-,412	,681
	experiencia recompensante	1,208	,377	,200	3,204	,002
	VALORES	1,855	,464	,218	3,995	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,319	,123	,153	2,583	,011
	experiencia importante	1,393	,430	,196	3,236	,001
	BURN23	1,369	,451	,179	3,032	,003
	grado en que le afecta la conflictividad	,638	,314	,116	2,030	,044
	experiencia desafiante	-1,004	,251	-,227	-3,998	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,421	,117	,219	3,590	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,749	,299	,136	2,505	,013
	significado de la tarea	-1,304	,622	-,117	-2,095	,038
	total cohesión (suma de ítems)	,263	,107	,155	2,448	,015
	nivel de preparación para la tarea	-,735	,353	-,111	-2,079	,039
13	(Constante)	3,427	5,658		,606	,546
	experiencia recompensante	1,111	,375	,184	2,959	,003
	VALORES	1,773	,461	,209	3,849	,000
	suma de los 3 ítems de relaciones	,313	,122	,150	2,564	,011
	experiencia importante	,956	,467	,134	2,046	,042

	BURN23	1,337	,447	,175	2,994	,003
	grado en que le afecta la conflictividad	,678	,311	,123	2,179	,031
	experiencia desafiante	-1,008	,248	-,228	-4,058	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,416	,116	,217	3,586	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,705	,296	,128	2,377	,018
	significado de la tarea	-1,324	,615	-,119	-2,151	,033
	total cohesión (suma de ítems)	,285	,107	,169	2,677	,008
	nivel de preparación para la tarea	-,804	,351	-,121	-2,291	,023
	experiencia aburrida	-1,108	,490	-,137	-2,261	,025

a Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

## · ANÁLISIS DE REGRESIÓN CON VOLUNTARIOS ECOLOGISTAS

### **VD: TIEMPO REAL DE PERMANENCIA**

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
2	PROFSION	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
3	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
4	nivel de preparación para la tarea	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).

a Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,327	,107	,101	2,9468
2	,436	,190	,179	2,8162
3	,478	,228	,212	2,7589
4	,500	,250	,230	2,7282

a Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año

b Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFSION

c Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFSION, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados

d Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFSION, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, nivel de preparación para la tarea

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	152,174	1	152,174	17,524	,000
	Residual	1267,847	146	8,684		
	Total	1420,020	147			
2	Regresión	270,023	2	135,011	17,023	,000
	Residual	1149,998	145	7,931		
	Total	1420,020	147			
3	Regresión	323,947	3	107,982	14,187	,000
	Residual	1096,073	144	7,612		
	Total	1420,020	147			
4	Regresión	355,691	4	88,923	11,947	,000
	Residual	1064,329	143	7,443		
	Total	1420,020	147			

a Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año

b Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFSION

c Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFSION, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados

d Variables predictoras: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFSION, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, nivel de preparación para la tarea

e Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

Coeficientes						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	5,134	1,338		3,838	,000
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,873	,209	,327	4,186	,000
2	(Constante)	3,054	1,388		2,201	,029
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,875	,199	,328	4,391	,000
	PROFSION	,159	,041	,288	3,855	,000
3	(Constante)	4,580	1,475		3,104	,002
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,853	,195	,320	4,368	,000
	PROFSION	,122	,043	,220	2,845	,005
	grado en el cual los costes económicos se son reembolsados	-,359	,135	-,206	-2,662	,009
4	(Constante)	2,794	1,696		1,648	,102
	probabilidad de que continúe dentro de 1 año	,824	,194	,309	4,251	,000
	PROFSION	,113	,043	,205	2,664	,009
	grado en el cual los costes económicos se son reembolsados	-,349	,134	-,200	-2,612	,010
	nivel de preparación para la tarea	,397	,192	,151	2,065	,041

a Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

#### Variabes excluidas

		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
Modelo						Tolerancia
1	PROTECCI	-,065	-,836	,405	-,069	1,000
	VALORES	,046	,588	,558	,049	,986
	CARRERA	-,114	-1,450	,149	-,120	,976
	SOCIAL	,103	1,316	,190	,109	,999
	CONOCIMI	-,084	-1,069	,287	-,088	1,000
	CRECIMIE	,005	,070	,944	,006	,995
	TMOTIVAC	-,034	-,428	,669	-,036	1,000
	total de empatía: suma de ítems	-,045	-,576	,566	-,048	1,000
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,112	1,437	,153	,119	,994
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,200	2,587	,011	,210	,983
	hs/semana invertidas como voluntario	-,028	-,351	,726	-,029	,987
	días/mes invertidos como voluntario	,096	1,212	,228	,100	,978
	CONVENIT	,009	,121	,904	,010	,994
	AP.STRU	,012	,152	,880	,013	,991
	AP.EMOCI	-,107	-1,370	,173	-,113	,993
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,106	1,355	,178	,112	,998
	variedad de habilidades (media de ítems)	,140	1,789	,076	,147	,988
	identidad de tarea	,009	,106	,916	,009	,955
	significado de la tarea	-,069	-,877	,382	-,073	,993
	AUTONOMI	,198	2,579	,011	,209	1,000
	retroalimentación del trabajo	,079	1,008	,315	,083	,997
	retroalimentación de agentes	-,109	-1,395	,165	-,115	,999

	contacto con otros	-,131	-1,680	,095	-,138	,999
	TJDS	,012	,156	,876	,013	,978
	total cohesión (suma de ítems)	-,125	-1,603	,111	-,132	,990
	nivel de preparación para la tarea	,189	2,457	,015	,200	,994
	grado de efectividad percibida en la tarea	,137	1,727	,086	,142	,954
	ESTRESOR	,010	,122	,903	,010	,990
	PROFSION	,288	3,855	,000	,305	1,000
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,050	,636	,526	,053	,998
	periodicidad de supervisión por años	,020	,253	,800	,021	1,000
	grado de satisfacción con la supervisión	-,076	-,961	,338	-,080	,991
	duración del periodo de formación (hs)	,013	,159	,874	,013	,995
	grado de satisfacción con la formación	-,067	-,846	,399	-,070	,987
	suma de los 3 ítems de relaciones	-,128	-1,626	,106	-,134	,980
	costes económicos derivados del voluntariado	,100	1,262	,209	,104	,976
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,279	-3,714	,000	-,295	,999
	ACUERDO	-,076	-,928	,355	-,077	,914
	interés por conseguir nuevos voluntarios	-,010	-,128	,899	-,011	,974
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,147	-1,866	,064	-,153	,973
	probabilidad de que continúe dentro6 meses	,028	,234	,815	,019	,417
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,150	1,173	,243	,097	,373
	probab. de seguir en otra org.dentro de 1 año	-,070	-,837	,404	-,069	,872
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	-,152	-1,765	,080	-,145	,810
	conflictividad percibida en la org.	,183	2,338	,021	,191	,973
	grado en que le afecta la conflictividad	,065	,825	,411	,068	1,000
	Total implicación (suma de ítems)	-,020	-,248	,805	-,021	,953
	Total compromiso (suma de ítems)	-,163	-1,992	,048	-,163	,892
	ítem1-cuestionario de satisfacción	-,006	-,074	,941	-,006	,843
	experiencia satisfactoria	-,012	-,141	,888	-,012	,901
	experiencia recompensante	-,092	-1,157	,249	-,096	,960
	experiencia emocionante	,019	,237	,813	,020	,988
	experiencia interesante	-,044	-,540	,590	-,045	,943
	experiencia decepcionante	-,007	-,089	,929	-,007	,998
	experiencia divertida	,017	,217	,828	,018	,988
	experiencia desafiante	,095	1,203	,231	,099	,986
	experiencia importante	-,079	-1,002	,318	-,083	,995
	experiencia aburrida	-,076	-,944	,347	-,078	,955
	BURN23	-,133	-1,710	,089	-,141	,996
	CANSANCI	,079	1,014	,312	,084	,995
	DESPERSO	,121	1,531	,128	,126	,970
	REALIZAC	,096	1,233	,220	,102	,997
	TBURNOUT	,070	,881	,380	,073	,979
2	PROTECCI	-,047	-,620	,536	-,052	,996
	VALORES	,085	1,118	,265	,093	,969
	CARRERA	-,091	-1,197	,233	-,099	,969
	SOCIAL	,077	1,022	,309	,085	,990



CONOCIMI	-,029	-,380	,704	-,032	,962
CRECIMIE	,033	,432	,666	,036	,987
TMOTIVAC	-,006	-,083	,934	-,007	,991
total de empatía: suma de ítems	,012	,152	,879	,013	,962
tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,069	,912	,363	,076	,970
tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,167	2,222	,028	,182	,968
hs/semana invertidas como voluntario	-,029	-,378	,706	-,032	,987
días/mes invertidos como voluntario	,076	1,002	,318	,083	,974
CONVENIT	,048	,632	,529	,053	,977
AP.STRU	,018	,240	,810	,020	,990
AP.EMOCI	-,061	-,799	,426	-,066	,966
total de satisfacción vital (suma de ítems)	,095	1,269	,207	,105	,996
variedad de habilidades (media de ítems)	,096	1,261	,209	,105	,963
identidad de tarea	,042	,550	,583	,046	,943
significado de la tarea	-,024	-,319	,750	-,027	,969
AUTONOMI	,152	2,019	,045	,166	,968
retroalimentación del trabajo	,091	1,219	,225	,101	,995
retroalimentación de agentes	-,017	-,216	,829	-,018	,894
contacto con otros	-,078	-1,025	,307	-,085	,962
TJDS	,058	,759	,449	,063	,955
total cohesión (suma de ítems)	,062	,670	,504	,056	,662
nivel de preparación para la tarea	,158	2,122	,036	,174	,981
grado de efectividad percibida en la tarea	,145	1,905	,059	,157	,953
ESTRESOR	-,096	-1,209	,229	-,100	,883
periodicidad (/mes) de las supervisiones	,037	,496	,621	,041	,996
periodicidad de supervisión por años	,046	,611	,542	,051	,992
grado de satisfacción con la supervisión	,040	,497	,620	,041	,848
duración del periodo de formación (hs)	,001	,009	,993	,001	,994
grado de satisfacción con la formación	,005	,063	,950	,005	,927
suma de los 3 ítems de relaciones	-,015	-,177	,860	-,015	,826
costes económicos derivados del voluntariado	-,009	-,109	,913	-,009	,843
grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,206	-2,662	,009	-,217	,891
ACUERDO	,028	,340	,734	,028	,811
interés por conseguir nuevos voluntarios	,072	,921	,359	,077	,906
interés por participar en otras activ. de la org.	-,085	-1,091	,277	-,091	,923
probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,058	,502	,616	,042	,415
probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,167	1,368	,173	,113	,373
probab. de seguir en otra org. dentro de 1 año	-,029	-,356	,722	-,030	,856
acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	-,050	-,562	,575	-,047	,718
conflictividad percibida en la org.	,071	,850	,397	,071	,796

	grado en que le afecta la conflictividad	,008	,106	,916	,009	,961
	Total implicación (suma de ítems)	,019	,241	,810	,020	,937
	Total compromiso (suma de ítems)	-,045	-,518	,605	-,043	,740
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,079	,940	,349	,078	,787
	experiencia satisfactoria	,051	,628	,531	,052	,866
	experiencia recompensante	-,005	-,058	,954	-,005	,874
	experiencia emocionante	,011	,147	,884	,012	,987
	experiencia interesante	-,027	-,348	,728	-,029	,940
	experiencia decepcionante	-,092	-1,183	,239	-,098	,925
	experiencia divertida	,023	,300	,765	,025	,987
	experiencia desafiante	,096	1,280	,203	,106	,986
	experiencia importante	,010	,122	,903	,010	,904
	experiencia aburrida	-,067	-,877	,382	-,073	,955
	BURN23	-,034	-,429	,669	-,036	,869
	CANSANCI	,053	,709	,480	,059	,987
	DESPERSO	,057	,732	,466	,061	,919
	REALIZAC	,134	1,793	,075	,148	,982
	TBURNOUT	,016	,204	,838	,017	,945
3	PROTECCI	-,037	-,505	,614	-,042	,993
	VALORES	,069	,928	,355	,077	,963
	CARRERA	-,091	-1,228	,222	-,102	,969
	SOCIAL	,071	,963	,337	,080	,989
	CONOCIMI	-,012	-,160	,873	-,013	,955
	CRECIMIE	,045	,604	,547	,050	,983
	TMOTIVAC	,003	,041	,967	,003	,989
	total de empatía:suma de ítems	-,022	-,288	,774	-,024	,935
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,074	,993	,322	,083	,970
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,138	1,838	,068	,152	,942
	hs/semana invertidas como voluntario	-,022	-,291	,772	-,024	,986
	días/mes invertidos como voluntario	,046	,604	,547	,050	,949
	CONVENTIT	,066	,890	,375	,074	,969
	AP.STRU	,006	,087	,930	,007	,987
	AP.EMOCI	-,073	-,975	,331	-,081	,962
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,081	1,106	,270	,092	,991
	variedad de habilidades (media de ítems)	,071	,948	,345	,079	,946
	identidad de tarea	,030	,396	,693	,033	,939
	significado de la tarea	-,014	-,191	,849	-,016	,966
	AUTONOMI	,126	1,680	,095	,139	,948
	retroalimentación del trabajo	,081	1,100	,273	,092	,992
	retroalimentación de agentes	,007	,096	,924	,008	,881
	contacto con otros	-,070	-,930	,354	-,078	,960
	TJDS	,049	,650	,517	,054	,953
	total cohesión (suma de ítems)	,071	,792	,430	,066	,661
	nivel de preparación para la tarea	,151	2,065	,041	,170	,980
	grado de efectividad percibida en la tarea	,126	1,686	,094	,140	,944
	ESTRESOR	-,082	-1,057	,293	-,088	,879
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	,028	,378	,706	,032	,993
	periodicidad de supervisión por años	,062	,840	,402	,070	,985
	grado de satisfacción con la supervisión	,026	,325	,746	,027	,844
	duración del periodo de formación (hs)	-,020	-,272	,786	-,023	,983

	grado de satisfacción con la formación	-,025	-,321	,749	-,027	,908
	suma de los 3 ítems de relaciones	-,010	-,127	,899	-,011	,826
	costes económicos derivados del voluntariado	-,033	-,415	,679	-,035	,832
	ACUERDO	,007	,088	,930	,007	,803
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,076	,992	,323	,083	,905
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,079	-1,032	,304	-,086	,922
	probabilidad de que continúe dentro 6 meses	,029	,250	,803	,021	,411
	probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,117	,959	,339	,080	,362
	probab. de seguir en otra org. dentro de 1 año	-,015	-,191	,849	-,016	,852
	acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	-,053	-,616	,539	-,051	,718
	conflictividad percibida en la org.	,046	,557	,579	,046	,785
	grado en que le afecta la conflictividad	,004	,057	,955	,005	,961
	Total implicación (suma de ítems)	,012	,154	,878	,013	,936
	Total compromiso (suma de ítems)	-,039	-,459	,647	-,038	,740
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,070	,851	,396	,071	,786
	experiencia satisfactoria	,035	,436	,663	,036	,860
	experiencia recompensante	-,006	-,070	,944	-,006	,874
	experiencia emocionante	-,037	-,483	,630	-,040	,934
	experiencia interesante	-,020	-,264	,792	-,022	,939
	experiencia decepcionante	-,125	-1,627	,106	-,135	,905
	experiencia divertida	,023	,313	,755	,026	,987
	experiencia desafiante	,075	1,015	,312	,085	,974
	experiencia importante	-,005	-,064	,949	-,005	,900
	experiencia aburrida	-,048	-,630	,530	-,053	,945
	BURN23	-,037	-,471	,638	-,039	,869
	CANSANCI	,048	,654	,514	,055	,986
	DESPERSO	,070	,911	,364	,076	,916
	REALIZAC	,120	1,635	,104	,135	,976
	TBURNOUT	,019	,246	,806	,021	,945
4	PROTECCI	-,026	-,360	,720	-,030	,988
	VALORES	,054	,733	,465	,061	,953
	CARRERA	-,139	-1,848	,067	-,153	,905
	SOCIAL	,054	,729	,467	,061	,975
	CONOCIMI	-,002	-,028	,978	-,002	,951
	CRECIMIE	,044	,608	,544	,051	,983
	TMOTIVAC	-,010	-,131	,896	-,011	,982
	total de empatía: suma de ítems	,005	,071	,944	,006	,906
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,054	,722	,471	,060	,951
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,110	1,446	,151	,120	,900
	hs/semana invertidas como voluntario	-,021	-,294	,769	-,025	,986
	días/mes invertidos como voluntario	,040	,534	,594	,045	,947
	CONVENIT	,056	,756	,451	,063	,964
	AP.STRU	-,008	-,116	,908	-,010	,977
	AP.EMOCI	-,108	-1,444	,151	-,120	,922
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,065	,892	,374	,075	,979
	variedad de habilidades (media de ítems)	,030	,388	,699	,033	,870

identidad de tarea	,015	,196	,845	,016	,930
significado de la tarea	-,025	-,338	,736	-,028	,961
AUTONOMI	,106	1,412	,160	,118	,928
retroalimentación del trabajo	,062	,850	,397	,071	,975
retroalimentación de agentes	-,012	-,153	,879	-,013	,868
contacto con otros	-,062	-,836	,405	-,070	,957
TJDS	,019	,244	,808	,020	,914
total cohesión (suma de ítems)	,075	,841	,402	,070	,661
grado de efectividad percibida en la tarea	,064	,740	,461	,062	,696
ESTRESOR	-,019	-,227	,821	-,019	,726
periodicidad (/mes)de las supervisiones	,037	,508	,612	,043	,990
periodicidad de supervisión por años	,060	,818	,415	,068	,985
grado de satisfacción con la supervisión	,009	,108	,914	,009	,834
duración del periodo de formación (hs)	-,017	-,236	,814	-,020	,982
grado de satisfacción con la formación	-,040	-,527	,599	-,044	,899
suma de los 3 ítems de relaciones	,001	,012	,990	,001	,822
costes económicos derivados del voluntariado	-,059	-,739	,461	-,062	,814
ACUERDO	-,012	-,153	,879	-,013	,792
interés por conseguir nuevos voluntarios	,079	1,038	,301	,087	,905
interés por participar en otras activ. de la org.	-,072	-,951	,343	-,080	,920
probabilidad de que continúe dentro 6 meses	-,012	-,100	,920	-,008	,399
probabilidad de que continúe dentro de 2 años	,087	,713	,477	,060	,356
probab. de seguir en otra org.dentro de 1 año	-,017	-,218	,828	-,018	,852
acuerdo con espero seguir haciendo mi trabajo volun	-,064	-,746	,457	-,062	,715
conflictividad percibida en la org.	,024	,290	,772	,024	,771
grado en que le afecta la conflictividad	-,009	-,117	,907	-,010	,954
Total implicación (suma de ítems)	,011	,145	,885	,012	,936
Total compromiso (suma de ítems)	-,038	-,451	,652	-,038	,740
ítem1-cuestionario de satisfacción	,044	,526	,600	,044	,765
experiencia satisfactoria	,012	,151	,880	,013	,843
experiencia recompensante	,004	,055	,956	,005	,871
experiencia emocionante	-,028	-,376	,707	-,032	,931
experiencia interesante	-,021	-,278	,781	-,023	,939
experiencia decepcionante	-,122	-1,610	,110	-,134	,904
experiencia divertida	,020	,273	,786	,023	,987
experiencia desafiante	,056	,756	,451	,063	,956
experiencia importante	-,001	-,007	,994	-,001	,899
experiencia aburrida	-,056	-,750	,454	-,063	,942
BURN23	-,020	-,258	,797	-,022	,859
CANSANCI	,048	,660	,510	,055	,986
DESPERSO	,057	,754	,452	,063	,909
REALIZAC	,121	1,661	,099	,138	,976
TBURNOUT	,013	,172	,864	,014	,944

a Variables predictoras en el modelo: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año

b Variables predictoras en el modelo: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFISION

c Variables predictoras en el modelo: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFISION, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados

d Variables predictoras en el modelo: (Constante), probabilidad de que continúe dentro de 1 año, PROFISION, grado en el cual los costes económicos te son reembolsados, nivel de preparación para la tarea  
 e Variable dependiente: tiempo desde que se recogió el cuestionario

**VD: INTENCIÓN DE CONTINUAR**

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	ítem1-cuestionario de satisfacción	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
2	Total compromiso (suma de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
3	costes económicos derivados del voluntariado	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
4	CARRERA	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
5	experiencia aburrida	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).

a Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,397	,157	,152	1,0735
2	,457	,209	,198	1,0436
3	,509	,259	,244	1,0137
4	,553	,306	,286	,9847
5	,571	,326	,302	,9735

a Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción

b Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems)

c Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado

d Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, CARRERA

e Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, CARRERA, experiencia aburrida

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	31,436	1	31,436	27,276	,000
	Residual	168,262	146	1,152		
	Total	199,698	147			
2	Regresión	41,770	2	20,885	19,175	,000
	Residual	157,928	145	1,089		
	Total	199,698	147			
3	Regresión	51,735	3	17,245	16,783	,000
	Residual	147,962	144	1,028		
	Total	199,698	147			
4	Regresión	61,045	4	15,261	15,740	,000
	Residual	138,653	143	,970		
	Total	199,698	147			
5	Regresión	65,112	5	13,022	13,740	,000
	Residual	134,585	142	,948		
	Total	199,698	147			

a Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción

b Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems)

c Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado

d Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, CARRERA

e Variables predictoras: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, CARRERA, experiencia aburrida

f Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

Coefficientes

Modelo		Coefficientes no estandarizados	Error típ.	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
1	(Constante)	3,698	,508	Beta	7,285	,000

	ítem1- cuestionario de satisfacción	,451	,086	,397	5,223	,000
2	(Constante)	2,797	,574		4,875	,000
	ítem1- cuestionario de satisfacción	,376	,087	,331	4,306	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	2,924E-02	,009	,237	3,080	,002
3	(Constante)	1,966	,618		3,182	,002
	ítem1- cuestionario de satisfacción	,357	,085	,314	4,190	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	3,701E-02	,010	,300	3,875	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,160	,051	,231	3,114	,002
4	(Constante)	2,252	,607		3,708	,000
	ítem1- cuestionario de satisfacción	,373	,083	,328	4,500	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	3,901E-02	,009	,316	4,195	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,169	,050	,244	3,369	,001
	CARRERA	-,162	,052	-,217	-3,099	,002
5	(Constante)	2,678	,635		4,220	,000
	ítem1- cuestionario de satisfacción	,324	,085	,285	3,795	,000
	Total compromiso (suma de ítems)	4,073E-02	,009	,330	4,412	,000
	costes económicos derivados del voluntariado	,179	,050	,259	3,599	,000
	CARRERA	-,157	,052	-,212	-3,050	,003
	experiencia aburrida	-,158	,076	-,149	-2,072	,040

a Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

#### VARIABLES EXCLUIDAS

Modelo		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
1	PROTECCI	-,018	-,230	,818	-,019	,998
	VALORES	,084	1,105	,271	,091	,991
	CARRERA	-,191	-2,549	,012	-,207	,993
	SOCIAL	,024	,316	,752	,026	,999
	CONOCIMI	-,013	-,170	,865	-,014	,993
	CRECIMIE	,042	,547	,585	,045	,996
	TMOTIVAC	-,028	-,372	,710	-,031	,991
	total de empatía: suma de ítems	-,012	-,156	,876	-,013	,995
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,093	1,230	,221	,102	,999
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,116	1,527	,129	,126	,999
	hs/semana invertidas como voluntario	,095	1,256	,211	,104	,998
	días/mes invertidos como voluntario	,089	1,159	,248	,096	,977
	CONVENIT	,045	,589	,557	,049	,992
	AP.STRU	,027	,344	,731	,029	,969
AP.EMOCI	,017	,218	,828	,018	,971	

	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,005	-,070	,944	-,006	,981
	variedad de habilidades (media de ítems)	,055	,716	,475	,059	,980
	identidad de tarea	,191	2,565	,011	,208	,997
	significado de la tarea	,029	,376	,707	,031	,980
	AUTONOMI	,012	,153	,879	,013	1,000
	retroalimentación del trabajo	-,005	-,065	,949	-,005	,976
	retroalimentación de agentes	,021	,270	,787	,022	,999
	contacto con otros	,029	,379	,705	,031	1,000
	TJDS	,098	1,275	,204	,105	,983
	total cohesión (suma de ítems)	,004	,044	,965	,004	,939
	nivel de preparación para la tarea	,016	,210	,834	,017	,978
	grado de efectividad percibida en la tarea	,096	1,198	,233	,099	,893
	ESTRESOR	-,004	-,051	,959	-,004	,942
	PROFSION	,096	1,233	,220	,102	,944
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,044	-,573	,568	-,048	1,000
	periodicidad de supervisión por años	-,019	-,253	,800	-,021	1,000
	grado de satisfacción con la supervisión	-,067	-,811	,419	-,067	,856
	duración del periodo de formación (hs)	,033	,435	,664	,036	,992
	grado de satisfacción con la formación	,072	,947	,345	,078	,988
	suma de los 3 ítems de relaciones	,021	,268	,789	,022	,908
	costes económicos derivados del voluntariado	,156	2,080	,039	,170	1,000
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,049	-,647	,519	-,054	,999
	ACUERDO	,191	2,437	,016	,198	,909
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,091	1,178	,241	,097	,966
	interés por participar en otras activ. de la org.	,076	,978	,330	,081	,947
	conflictividad percibida en la org.	-,134	-1,769	,079	-,145	,993
	grado en que le afecta la conflictividad	,003	,039	,969	,003	,998
	Total implicación (suma de ítems)	,164	2,160	,032	,177	,980
	Total compromiso (suma de ítems)	,237	3,080	,002	,248	,923
	experiencia satisfactoria	,124	1,328	,186	,110	,656
	experiencia recompensante	,111	1,421	,157	,117	,943
	experiencia emocionante	,052	,675	,501	,056	,978
	experiencia interesante	,128	1,608	,110	,132	,903
	experiencia decepcionante	,064	,812	,418	,067	,929
	experiencia divertida	,023	,294	,770	,024	,949
	experiencia desafiante	,074	,965	,336	,080	,987
	experiencia importante	-,051	-,639	,524	-,053	,913
	experiencia aburrida	-,116	-1,475	,142	-,122	,932
	BURN23	-,010	-,128	,898	-,011	,969
	CANSANCI	-,017	-,222	,824	-,018	,982
	DESPERSO	-,087	-1,110	,269	-,092	,946
	REALIZAC	,039	,515	,607	,043	,998
	TBURNOUT	-,094	-1,228	,221	-,101	,983
2	PROTECCI	-,075	-,984	,327	-,082	,943
	VALORES	,031	,409	,683	,034	,935
	CARRERA	-,205	-2,821	,005	-,229	,989
	SOCIAL	,018	,246	,806	,020	,999
	CONOCIMI	-,069	-,903	,368	-,075	,941

CRECIMIE	-,016	-,205	,838	-,017	,934
TMOTIVAC	-,083	-1,096	,275	-,091	,942
total de empatía: suma de ítems	-,041	-,553	,581	-,046	,980
tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,136	1,834	,069	,151	,969
tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,147	1,987	,049	,163	,983
hs/semana invertidas como voluntario	,066	,878	,381	,073	,979
días/mes invertidos como voluntario	,062	,827	,410	,069	,963
CONVENIT	,022	,293	,770	,024	,982
AP.STRU	,034	,456	,649	,038	,968
AP.EMOCI	,000	,005	,996	,000	,966
total de satisfacción vital (suma de ítems)	,013	,176	,860	,015	,975
variedad de habilidades (media de ítems)	,054	,726	,469	,060	,980
identidad de tarea	,147	1,953	,053	,161	,945
significado de la tarea	,024	,316	,752	,026	,979
AUTONOMI	,031	,422	,674	,035	,992
retroalimentación del trabajo	-,033	-,440	,660	-,037	,962
retroalimentación de agentes	-,045	-,584	,560	-,049	,924
contacto con otros	,011	,150	,881	,012	,993
TJDS	,062	,815	,416	,068	,956
total cohesión (suma de ítems)	-,158	-1,790	,076	-,148	,694
nivel de preparación para la tarea	,033	,437	,663	,036	,973
grado de efectividad percibida en la tarea	,084	1,070	,286	,089	,891
ESTRESOR	,015	,196	,845	,016	,936
PROFSION	,202	2,540	,012	,207	,830
periodicidad (/mes) de las supervisiones	-,025	-,334	,739	-,028	,993
periodicidad de supervisión por años	-,044	-,590	,556	-,049	,989
grado de satisfacción con la supervisión	-,093	-1,157	,249	-,096	,847
duración del periodo de formación (hs)	,050	,670	,504	,056	,987
grado de satisfacción con la formación	,031	,412	,681	,034	,954
suma de los 3 ítems de relaciones	-,074	-,887	,377	-,074	,791
costes económicos derivados del voluntariado	,231	3,114	,002	,251	,932
grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,081	-1,090	,277	-,090	,981
ACUERDO	,126	1,536	,127	,127	,809
interés por conseguir nuevos voluntarios	-,008	-,093	,926	-,008	,796
interés por participar en otras activ. de la org.	-,012	-,146	,884	-,012	,817
conflictividad percibida en la org.	-,069	-,877	,382	-,073	,894
grado en que le afecta la conflictividad	,008	,107	,915	,009	,997
Total implicación (suma de ítems)	,060	,679	,498	,056	,710
experiencia satisfactoria	,056	,593	,554	,049	,613
experiencia recompensante	,019	,226	,821	,019	,788
experiencia emocionante	,007	,089	,929	,007	,940
experiencia interesante	,092	1,166	,245	,097	,880
experiencia decepcionante	,085	1,106	,270	,092	,922



	experiencia divertida	-,010	-,126	,900	-,011	,930
	experiencia desafiante	,017	,225	,822	,019	,925
	experiencia importante	-,168	-2,027	,044	-,167	,777
	experiencia aburrida	-,132	-1,736	,085	-,143	,928
	BURN23	-,086	-1,093	,276	-,091	,884
	CANSANCI	-,032	-,430	,667	-,036	,978
	DESPERSO	-,066	-,860	,391	-,072	,938
	REALIZAC	-,018	-,234	,816	-,019	,938
	TBURNOUT	-,065	-,866	,388	-,072	,967
3	PROTECCI	-,092	-1,242	,216	-,103	,938
	VALORES	,030	,397	,692	,033	,934
	CARRERA	-,217	-3,099	,002	-,251	,986
	SOCIAL	-,007	-,102	,919	-,009	,986
	CONOCIMI	-,061	-,829	,408	-,069	,940
	CRECIMIE	-,034	-,456	,649	-,038	,929
	TMOTIVAC	-,104	-1,406	,162	-,117	,935
	total de empatía:suma de ítems	,010	,135	,893	,011	,930
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,123	1,690	,093	,140	,965
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,093	1,246	,215	,104	,914
	hs/semana invertidas como voluntario	,020	,273	,785	,023	,938
	días/mes invertidos como voluntario	,008	,101	,920	,008	,906
	CONVENIT	,054	,735	,464	,061	,963
	AP.ESTRU	,031	,429	,669	,036	,968
	AP.EMOCI	,011	,156	,876	,013	,964
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,006	,077	,939	,006	,973
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,004	-,052	,959	-,004	,915
	identidad de tarea	,118	1,596	,113	,132	,928
	significado de la tarea	,041	,564	,573	,047	,974
	AUTONOMI	-,029	-,394	,694	-,033	,924
	retroalimentación del trabajo	-,045	-,607	,545	-,051	,960
	retroalimentación de agentes	-,041	-,552	,582	-,046	,924
	contacto con otros	,010	,136	,892	,011	,993
	TJDS	,025	,333	,739	,028	,931
	total cohesión (suma de ítems)	-,081	-,897	,371	-,075	,626
	nivel de preparación para la tarea	-,009	-,122	,903	-,010	,940
	grado de efectividad percibida en la tarea	,050	,644	,521	,054	,871
	ESTRESOR	-,021	-,275	,784	-,023	,914
	PROFSION	,139	1,689	,093	,140	,749
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,009	-,124	,902	-,010	,988
	periodicidad de supervisión por años	-,023	-,311	,756	-,026	,980
	grado de satisfacción con la supervisión	-,057	-,717	,475	-,060	,827
	duración del periodo de formación (hs)	,029	,401	,689	,034	,979
	grado de satisfacción con la formación	,041	,558	,578	,047	,953
	suma de los 3 ítems de relaciones	-,039	-,472	,638	-,039	,775
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,038	-,516	,606	-,043	,943
	ACUERDO	,137	1,728	,086	,143	,807
	interés por conseguir nuevos voluntarios	-,048	-,584	,560	-,049	,777
	interés por participar en otras activ. de la org.	-,037	-,457	,648	-,038	,809
	conflictividad percibida en la org.	-,101	-1,322	,188	-,110	,879

	grado en que le afecta la conflictividad	-,040	-,539	,590	-,045	,955
	Total implicación (suma de ítems)	,016	,184	,854	,015	,691
	experiencia satisfactoria	,055	,603	,547	,050	,613
	experiencia recompensante	,040	,496	,620	,041	,782
	experiencia emocionante	-,025	-,339	,735	-,028	,922
	experiencia interesante	,085	1,110	,269	,092	,879
	experiencia decepcionante	,013	,165	,869	,014	,831
	experiencia divertida	,016	,211	,833	,018	,919
	experiencia desafiante	-,016	-,214	,831	-,018	,906
	experiencia importante	-,164	-2,038	,043	-,168	,777
	experiencia aburrida	-,158	-2,133	,035	-,176	,918
	BURN23	-,049	-,634	,527	-,053	,861
	CANSANCI	-,101	-1,340	,182	-,111	,906
	DESPERSO	-,102	-1,371	,172	-,114	,917
	REALIZAC	-,048	-,648	,518	-,054	,922
	TBURNOUT	-,093	-1,266	,208	-,105	,954
4	PROTECCI	-,018	-,229	,819	-,019	,829
	VALORES	,045	,619	,537	,052	,930
	SOCIAL	,102	1,325	,187	,110	,811
	CONOCIMI	,024	,310	,757	,026	,812
	CRECIMIE	,037	,482	,631	,040	,845
	TMOTIVAC	,070	,737	,463	,062	,543
	total de empatía: suma de ítems	,038	,527	,599	,044	,915
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,106	1,499	,136	,125	,959
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,096	1,322	,188	,110	,914
	hs/semana invertidas como voluntario	,015	,208	,836	,017	,938
	días/mes invertidos como voluntario	,023	,311	,756	,026	,902
	CONVENIT	,031	,430	,668	,036	,952
	AP.STRU	,061	,856	,393	,072	,951
	AP.EMOCI	,071	,971	,333	,081	,903
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,039	,548	,585	,046	,952
	variedad de habilidades (media de ítems)	,030	,406	,686	,034	,895
	identidad de tarea	,139	1,938	,055	,160	,920
	significado de la tarea	,053	,749	,455	,063	,971
	AUTONOMI	-,060	-,817	,415	-,068	,909
	retroalimentación del trabajo	-,039	-,545	,586	-,046	,959
	retroalimentación de agentes	,014	,192	,848	,016	,869
	contacto con otros	,025	,362	,718	,030	,988
	TJDS	,055	,756	,451	,063	,915
	total cohesión (suma de ítems)	-,029	-,322	,748	-,027	,602
	nivel de preparación para la tarea	,042	,565	,573	,047	,895
	grado de efectividad percibida en la tarea	,052	,693	,489	,058	,871
	ESTRESOR	-,017	-,232	,817	-,019	,914
	PROFSION	,123	1,531	,128	,127	,745
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	,029	,411	,682	,034	,959
	periodicidad de supervisión por años	-,036	-,505	,614	-,042	,976
	grado de satisfacción con la supervisión	-,010	-,134	,894	-,011	,795
	duración del periodo de formación (hs)	,003	,040	,968	,003	,964
	grado de satisfacción con la formación	,064	,898	,371	,075	,943
	suma de los 3 ítems de relaciones	-,021	-,265	,791	-,022	,771

	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	-,031	-,431	,667	-,036	,942
	ACUERDO	,100	1,274	,205	,106	,785
	interés por conseguir nuevos voluntarios	,006	,076	,939	,006	,740
	interés por participar en otras activ. de la org.	,027	,333	,740	,028	,756
	conflictividad percibida en la org.	-,083	-1,108	,270	-,093	,873
	grado en que le afecta la conflictividad	-,017	-,233	,816	-,020	,945
	Total implicación (suma de ítems)	,054	,642	,522	,054	,676
	experiencia satisfactoria	,062	,700	,485	,059	,612
	experiencia recompensante	,067	,848	,398	,071	,773
	experiencia emocionante	,014	,186	,852	,016	,895
	experiencia interesante	,119	1,589	,114	,132	,863
	experiencia decepcionante	,050	,646	,520	,054	,812
	experiencia divertida	,033	,456	,649	,038	,914
	experiencia desafiante	,021	,285	,776	,024	,882
	experiencia importante	-,128	-1,608	,110	-,134	,757
	experiencia aburrida	-,149	-2,072	,040	-,171	,916
	BURN23	-,014	-,188	,851	-,016	,842
	CANSANCI	-,096	-1,319	,189	-,110	,906
	DESPERSO	-,070	-,944	,347	-,079	,896
	REALIZAC	-,043	-,593	,554	-,050	,922
	TBURNOUT	-,092	-1,299	,196	-,108	,954
5	PROTECCI	-,022	-,292	,771	-,025	,828
	VALORES	,020	,272	,786	,023	,902
	SOCIAL	,080	1,037	,301	,087	,793
	CONOCIMI	,000	-,001	,999	,000	,793
	CRECIMIE	,019	,251	,802	,021	,834
	TMOTIVAC	,044	,461	,646	,039	,533
	total de empatía: suma de ítems	,004	,056	,955	,005	,866
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	,110	1,573	,118	,131	,959
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	,100	1,390	,167	,116	,913
	hs/semana invertidas como voluntario	,041	,567	,572	,048	,911
	días/mes invertidos como voluntario	,033	,450	,653	,038	,898
	CONVENIT	,008	,113	,910	,010	,929
	AP.STRU	,048	,681	,497	,057	,943
	AP.EMOCI	,051	,696	,487	,059	,885
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	,025	,349	,728	,029	,942
	variedad de habilidades (media de ítems)	,015	,204	,839	,017	,886
	identidad de tarea	,117	1,619	,108	,135	,893
	significado de la tarea	,068	,972	,333	,082	,961
	AUTONOMI	-,062	-,854	,394	-,072	,908
	retroalimentación del trabajo	-,021	-,296	,768	-,025	,944
	retroalimentación de agentes	,029	,396	,693	,033	,861
	contacto con otros	,028	,401	,689	,034	,988
	TJDS	,060	,826	,410	,069	,914
	total cohesión (suma de ítems)	-,020	-,221	,826	-,019	,600
	nivel de preparación para la tarea	,050	,680	,497	,057	,892
	grado de efectividad percibida en la tarea	,042	,560	,576	,047	,867
	ESTRESOR	-,012	-,163	,871	-,014	,913
	PROFSION	,106	1,321	,189	,111	,736
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	,039	,553	,581	,046	,954

periodicidad de supervisión por años	-,041	-,580	,563	-,049	,975
grado de satisfacción con la supervisión	-,015	-,188	,851	-,016	,794
duración del periodo de formación (hs)	,006	,086	,931	,007	,964
grado de satisfacción con la formación	,049	,689	,492	,058	,932
suma de los 3 ítems de relaciones	-,033	-,419	,676	-,035	,767
grado en el cual los costes económicos se son reembolsados	-,011	-,156	,876	-,013	,925
ACUERDO	,114	1,464	,145	,122	,780
interés por conseguir nuevos voluntarios	-,019	-,231	,817	-,019	,723
interés por participar en otras activ. de la org.	-,010	-,129	,898	-,011	,718
conflictividad percibida en la org.	-,076	-1,033	,303	-,087	,872
grado en que le afecta la conflictividad	-,001	-,014	,989	-,001	,934
Total implicación (suma de ítems)	,029	,336	,737	,028	,661
experiencia satisfactoria	,041	,462	,645	,039	,604
experiencia recompensante	,040	,506	,614	,043	,750
experiencia emocionante	-,039	-,501	,617	-,042	,803
experiencia interesante	,086	1,121	,264	,094	,810
experiencia decepcionante	,083	1,071	,286	,090	,782
experiencia divertida	-,010	-,126	,900	-,011	,841
experiencia desafiante	,003	,045	,964	,004	,870
experiencia importante	-,129	-1,641	,103	-,137	,757
BURN23	-,019	-,253	,801	-,021	,841
CANSANCI	-,049	-,635	,526	-,053	,792
DESPERSO	-,065	-,886	,377	-,074	,895
REALIZAC	-,068	-,940	,349	-,079	,898
TBURNOUT	-,054	-,731	,466	-,061	,871

a Variables predictoras en el modelo: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción

b Variables predictoras en el modelo: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems)

c Variables predictoras en el modelo: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado

d Variables predictoras en el modelo: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, CARRERA

e Variables predictoras en el modelo: (Constante), ítem1-cuestionario de satisfacción, Total compromiso (suma de ítems), costes económicos derivados del voluntariado, CARRERA, experiencia aburrida

f Variable dependiente: probabilidad de que continúe dentro de 1 año

## **VD: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	total cohesión (suma de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
2	Total implicación (suma de ítems)	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
3	experiencia recompensante	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
4	conflictividad percibida en la org.	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).
5	experiencia importante	,	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= ,050, Prob. de F para salir >= ,100).

a Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,544	,296	,291	7,9467
2	,657	,431	,423	7,1681
3	,680	,462	,451	6,9960
4	,693	,480	,465	6,9036
5	,704	,496	,478	6,8182

- a Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems)  
 b Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems)  
 c Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante  
 d Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante, conflictividad percibida en la org.  
 e Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante, conflictividad percibida en la org., experiencia importante

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3877,887	1	3877,887	61,408	,000
	Residual	9219,863	146	63,150		
	Total	13097,750	147			
2	Regresión	5647,441	2	2823,721	54,956	,000
	Residual	7450,309	145	51,381		
	Total	13097,750	147			
3	Regresión	6049,787	3	2016,596	41,202	,000
	Residual	7047,963	144	48,944		
	Total	13097,750	147			
4	Regresión	6282,401	4	1570,600	32,954	,000
	Residual	6815,349	143	47,660		
	Total	13097,750	147			
5	Regresión	6496,510	5	1299,302	27,949	,000
	Residual	6601,240	142	46,488		
	Total	13097,750	147			

- a Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems)  
 b Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems)  
 c Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante  
 d Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante, conflictividad percibida en la org.  
 e Variables predictoras: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante, conflictividad percibida en la org., experiencia importante  
 f Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

Coefficientes

Modelo		Coefficientes no estandarizados	Error típ.	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constante)	20,750	3,241		6,403	,000
	total cohesión (suma de ítems)	,909	,116	,544	7,836	,000
2	(Constante)	1,902	4,343		,438	,662
	total cohesión (suma de ítems)	,674	,112	,403	6,009	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,716	,122	,394	5,869	,000
3	(Constante)	,345	4,273		,081	,936
	total cohesión (suma de ítems)	,560	,116	,335	4,815	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,650	,121	,357	5,361	,000
	experiencia recompensante	1,324	,462	,196	2,867	,005
4	(Constante)	5,151	4,745		1,086	,280
	total cohesión (suma de ítems)	,477	,121	,285	3,948	,000
	Total implicación (suma de ítems)	,661	,120	,364	5,523	,000
	experiencia recompensante	1,244	,457	,184	2,720	,007
	conflictividad percibida en la org.	-,832	,376	-,144	-2,209	,029
5	(Constante)	2,554	4,840		,528	,599
	total cohesión (suma de ítems)	,414	,123	,248	3,365	,001
	Total implicación (suma de ítems)	,612	,120	,337	5,082	,000
	experiencia recompensante	,976	,468	,144	2,084	,039
	conflictividad percibida en la org.	-,902	,373	-,156	-2,418	,017
	experiencia importante	1,341	,625	,149	2,146	,034

- a Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

Variables excluidas						
		Beta dentro	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticos de colinealidad
Modelo						Tolerancia
1	PROTECCI	,109	1,526	,129	,126	,938
	VALORES	,191	2,799	,006	,226	,985
	CARRERA	-,025	-,353	,725	-,029	,964
	SOCIAL	,007	,096	,924	,008	,998
	CONOCIMI	,114	1,595	,113	,131	,938
	CRECIMIE	,148	2,104	,037	,172	,955
	TMOTIVAC	,115	1,609	,110	,132	,942
	total de empatía: suma de ítems	-,012	-,172	,864	-,014	,923
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	-,101	-1,446	,150	-,119	,980
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	-,057	-,820	,414	-,068	,990
	hs/semana invertidas como voluntario	,143	2,079	,039	,170	1,000
	días/mes invertidos como voluntario	,174	2,548	,012	,207	,999
	CONVENIT	,083	1,193	,235	,099	,995
	AP.STRU	-,084	-1,191	,236	-,098	,967
	AP.EMOCI	,003	,042	,966	,004	,958
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,063	-,904	,367	-,075	,998
	variedad de habilidades (media de ítems)	,060	,868	,387	,072	,999
	identidad de tarea	,138	1,968	,051	,161	,965
	significado de la tarea	-,091	-1,268	,207	-,105	,928
	AUTONOMI	,025	,359	,720	,030	,964
	retroalimentación del trabajo	,060	,854	,395	,071	,967
	retroalimentación de agentes	,097	1,319	,189	,109	,883
	contacto con otros	-,058	-,803	,423	-,067	,938
	TJDS	,039	,537	,592	,045	,917
	nivel de preparación para la tarea	,014	,207	,836	,017	,994
	grado de efectividad percibida en la tarea	,106	1,530	,128	,126	,996
	ESTRESOR	-,052	-,742	,460	-,061	,972
	PROFSION	-,117	-1,392	,166	-,115	,672
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	-,092	-1,325	,187	-,109	1,000
	periodicidad de supervisión por años	,032	,453	,652	,038	,983
	grado de satisfacción con la supervisión	-,025	-,333	,739	-,028	,840
	duración del periodo de formación (hs)	,012	,170	,866	,014	,989
	grado de satisfacción con la formación	,058	,806	,422	,067	,921
	suma de los 3 ítems de relaciones	,156	1,878	,062	,154	,684
	costes económicos derivados del voluntariado	-,051	-,674	,501	-,056	,854
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,021	,288	,774	,024	,954
	conflictividad percibida en la org.	-,146	-1,981	,049	-,162	,867
	grado en que le afecta la conflictividad	,035	,497	,620	,041	,984
	Total implicación (suma de ítems)	,394	5,869	,000	,438	,872
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,152	2,154	,033	,176	,939
	experiencia satisfactoria	,251	3,663	,000	,291	,948

	experiencia recompensante	,265	3,623	,000	,288	,830
	experiencia emocionante	,186	2,724	,007	,221	,993
	experiencia interesante	,177	2,575	,011	,209	,988
	experiencia decepcionante	-,046	-,648	,518	-,054	,960
	experiencia divertida	,090	1,274	,205	,105	,962
	experiencia desafiante	,183	2,654	,009	,215	,970
	experiencia importante	,261	3,590	,000	,286	,841
	experiencia aburrida	-,002	-,025	,980	-,002	1,000
	BURN23	,010	,112	,911	,009	,649
	CANSANCI	,101	1,445	,151	,119	,981
	DESPERSO	-,057	-,810	,419	-,067	,969
	REALIZAC	,104	1,448	,150	,119	,922
	TBURNOUT	,003	,044	,965	,004	,911
2	PROTECCI	,039	,594	,553	,049	,905
	VALORES	,098	1,508	,134	,125	,913
	CARRERA	-,067	-1,042	,299	-,086	,952
	SOCIAL	-,056	-,874	,384	-,073	,971
	CONOCIMI	,050	,754	,452	,063	,910
	CRECIMIE	,048	,718	,474	,060	,883
	TMOTIVAC	,014	,212	,832	,018	,874
	total de empatía: suma de ítems	-,059	-,895	,372	-,074	,910
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	-,054	-,846	,399	-,070	,964
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	-,047	-,744	,458	-,062	,989
	hs/semana invertidas como voluntario	,058	,895	,372	,074	,942
	días/mes invertidos como voluntario	,078	1,205	,230	,100	,923
	CONVENIT	,050	,786	,433	,065	,986
	AP.STRU	-,066	-1,035	,302	-,086	,965
	AP.EMOCI	-,019	-,295	,768	-,025	,954
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,022	-,345	,731	-,029	,985
	variedad de habilidades (media de ítems)	,008	,123	,902	,010	,978
	identidad de tarea	,125	1,985	,049	,163	,964
	significado de la tarea	-,100	-1,542	,125	-,127	,928
	AUTONOMI	,032	,497	,620	,041	,964
	retroalimentación del trabajo	,005	,071	,943	,006	,945
	retroalimentación de agentes	,093	1,401	,163	,116	,883
	contacto con otros	-,062	-,961	,338	-,080	,938
	TJDS	,003	,049	,961	,004	,909
	nivel de preparación para la tarea	,001	,010	,992	,001	,993
	grado de efectividad percibida en la tarea	,094	1,496	,137	,124	,995
	ESTRESOR	-,105	-1,651	,101	-,136	,954
	PROFSION	-,165	-2,173	,031	-,178	,665
	periodicidad (/mes) de las supervisiones	-,097	-1,550	,123	-,128	1,000
	periodicidad de supervisión por años	,001	,017	,986	,001	,977
	grado de satisfacción con la supervisión	-,018	-,256	,798	-,021	,840
	duración del periodo de formación (hs)	-,048	-,746	,457	-,062	,965
	grado de satisfacción con la formación	,053	,806	,421	,067	,921
	suma de los 3 ítems de relaciones	,109	1,432	,154	,119	,676
	costes económicos derivados del voluntariado	-,117	-1,709	,090	-,141	,833
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,052	,807	,421	,067	,948

	conflictividad percibida en la org.	-,158	-2,381	,019	-,195	,866
	grado en que le afecta la conflictividad	-,039	-,607	,545	-,051	,947
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,131	2,038	,043	,167	,936
	experiencia satisfactoria	,153	2,305	,023	,189	,866
	experiencia recompensante	,196	2,867	,005	,232	,800
	experiencia emocionante	,068	1,018	,310	,085	,878
	experiencia interesante	,140	2,239	,027	,183	,978
	experiencia decepcionante	-,123	-1,909	,058	-,157	,924
	experiencia divertida	,049	,760	,449	,063	,950
	experiencia desafiante	,076	1,133	,259	,094	,879
	experiencia importante	,176	2,555	,012	,208	,794
	experiencia aburrida	,038	,602	,548	,050	,988
	BURN23	,019	,246	,806	,020	,648
	CANSANCI	,017	,258	,796	,022	,930
	DESPERSO	-,134	-2,087	,039	-,171	,934
	REALIZAC	,044	,667	,506	,055	,898
	TBURNOUT	-,021	-,322	,748	-,027	,907
3	PROTECCI	,009	,141	,888	,012	,881
	VALORES	,092	1,450	,149	,120	,912
	CARRERA	-,074	-1,189	,236	-,099	,951
	SOCIAL	-,081	-1,290	,199	-,107	,954
	CONOCIMI	,007	,101	,920	,008	,860
	CRECIMIE	-,003	-,051	,960	-,004	,817
	TMOTIVAC	-,027	-,407	,685	-,034	,834
	total de empatía:suma de ítems	-,076	-1,175	,242	-,098	,903
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	-,060	-,971	,333	-,081	,963
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	-,035	-,572	,568	-,048	,985
	hs/semana invertidas como voluntario	,089	1,395	,165	,116	,919
	días/mes invertidos como voluntario	,089	1,405	,162	,117	,920
	CONVENTIT	,043	,701	,484	,059	,985
	AP.STRU	-,053	-,854	,395	-,071	,960
	AP.EMOCI	-,046	-,728	,468	-,061	,934
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,054	-,861	,391	-,072	,956
	variedad de habilidades (media de ítems)	-,006	-,097	,923	-,008	,973
	identidad de tarea	,093	1,462	,146	,121	,924
	significado de la tarea	-,110	-1,740	,084	-,144	,925
	AUTONOMI	,041	,657	,512	,055	,962
	retroalimentación del trabajo	-,016	-,256	,798	-,021	,933
	retroalimentación de agentes	,100	1,542	,125	,128	,882
	contacto con otros	-,072	-1,138	,257	-,095	,936
	TJDS	-,018	-,281	,779	-,024	,897
	nivel de preparación para la tarea	,011	,173	,863	,014	,990
	grado de efectividad percibida en la tarea	,080	1,306	,194	,109	,989
	ESTRESOR	-,093	-1,495	,137	-,124	,949
	PROFSION	-,145	-1,942	,054	-,160	,659
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,098	-1,604	,111	-,133	1,000
	periodicidad de supervisión por años	-,025	-,398	,691	-,033	,956
	grado de satisfacción con la supervisión	-,019	-,278	,782	-,023	,840
	duración del periodo de formación (hs)	,007	,114	,910	,010	,875
	grado de satisfacción con la formación	,036	,558	,577	,047	,913



	suma de los 3 ítems de relaciones	,070	,923	,358	,077	,650
	costes económicos derivados del voluntariado	-,107	-1,600	,112	-,133	,831
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,050	,793	,429	,066	,947
	conflictividad percibida en la org.	-,144	-2,209	,029	-,182	,861
	grado en que le afecta la conflictividad	-,016	-,259	,796	-,022	,931
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,106	1,672	,097	,138	,915
	experiencia satisfactoria	,121	1,828	,070	,151	,834
	experiencia emocionante	,041	,619	,537	,052	,859
	experiencia interesante	,104	1,642	,103	,136	,923
	experiencia decepcionante	-,093	-1,437	,153	-,119	,892
	experiencia divertida	,018	,286	,775	,024	,921
	experiencia desafiante	,042	,629	,531	,053	,847
	experiencia importante	,134	1,907	,058	,158	,740
	experiencia aburrida	,073	1,162	,247	,097	,956
	BURN23	,028	,369	,713	,031	,647
	CANSANCI	,045	,693	,489	,058	,910
	DESPERSO	-,130	-2,072	,040	-,171	,933
	REALIZAC	,025	,384	,701	,032	,889
	TBURNOUT	,002	,029	,977	,002	,893
4	PROTECCI	,048	,722	,472	,060	,825
	VALORES	,077	1,204	,230	,101	,898
	CARRERA	-,056	-,901	,369	-,075	,932
	SOCIAL	-,055	-,878	,382	-,073	,915
	CONOCIMI	,005	,078	,938	,007	,860
	CRECIMIE	,005	,069	,945	,006	,814
	TMOTIVAC	-,005	-,070	,944	-,006	,814
	total de empatía:suma de ítems	-,086	-1,360	,176	-,113	,898
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	-,059	-,959	,339	-,080	,963
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	-,008	-,127	,899	-,011	,943
	hs/semana invertidas como voluntario	,088	1,395	,165	,116	,919
	días/mes invertidos como voluntario	,082	1,298	,196	,108	,917
	CONVENIT	,049	,810	,420	,068	,983
	AP.STRU	-,042	-,675	,501	-,057	,953
	AP.EMOCI	-,062	-,986	,326	-,082	,923
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,044	-,717	,475	-,060	,951
	variedad de habilidades (media de ítems)	,012	,187	,852	,016	,956
	identidad de tarea	,096	1,532	,128	,128	,923
	significado de la tarea	-,087	-1,362	,175	-,114	,892
	AUTONOMI	,043	,704	,483	,059	,961
	retroalimentación del trabajo	-,011	-,173	,863	-,014	,931
	retroalimentación de agentes	,116	1,810	,072	,150	,873
	contacto con otros	-,068	-1,095	,276	-,091	,935
	TJDS	,012	,178	,859	,015	,858
	nivel de preparación para la tarea	,029	,477	,634	,040	,972
	grado de efectividad percibida en la tarea	,090	1,481	,141	,123	,984
	ESTRESOR	-,063	-,993	,322	-,083	,891
	PROFSION	-,109	-1,411	,160	-,118	,611
	periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,098	-1,642	,103	-,136	1,000
	periodicidad de supervisión por años	-,012	-,188	,851	-,016	,947

	grado de satisfacción con la supervisión	-,030	-,456	,649	-,038	,835
	duración del periodo de formación (hs)	-,008	-,125	,901	-,010	,865
	grado de satisfacción con la formación	,037	,588	,557	,049	,913
	suma de los 3 ítems de relaciones	,073	,978	,330	,082	,650
	costes económicos derivados del voluntariado	-,098	-1,481	,141	-,123	,827
	grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,028	,445	,657	,037	,921
	grado en que le afecta la conflictividad	,108	1,376	,171	,115	,584
	ítem1-cuestionario de satisfacción	,109	1,738	,084	,144	,915
	experiencia satisfactoria	,120	1,839	,068	,153	,834
	experiencia emocionante	,047	,727	,468	,061	,857
	experiencia interesante	,093	1,482	,140	,123	,917
	experiencia decepcionante	-,055	-,827	,410	-,069	,812
	experiencia divertida	,029	,462	,645	,039	,916
	experiencia desafiante	,061	,928	,355	,078	,833
	experiencia importante	,149	2,146	,034	,177	,735
	experiencia aburrida	,078	1,272	,205	,106	,954
	BURN23	,012	,164	,870	,014	,641
	CANSANCI	,109	1,620	,107	,135	,791
	DESPERSO	-,104	-1,627	,106	-,135	,885
	REALIZAC	,006	,088	,930	,007	,872
	TBURNOUT	,055	,809	,420	,068	,794
5	PROTECCI	,016	,236	,814	,020	,780
	VALORES	,057	,888	,376	,075	,876
	CARRERA	-,068	-1,093	,276	-,092	,926
	SOCIAL	-,057	-,913	,363	-,077	,915
	CONOCIMI	-,023	-,348	,728	-,029	,827
	CRECIMIE	-,048	-,682	,497	-,057	,724
	TMOTIVAC	-,037	-,540	,590	-,045	,777
	total de empatía:suma de ítems	-,101	-1,600	,112	-,134	,889
	tiempo (meses) total anterior como voluntario en otras	-,071	-1,165	,246	-,098	,955
	tiempo (meses) que lleva en el mismo puesto	-,005	-,076	,939	-,006	,942
	hs/semana invertidas como voluntario	,088	1,418	,158	,119	,919
	días/mes invertidos como voluntario	,077	1,246	,215	,104	,916
	CONVENIT	,045	,749	,455	,063	,982
	AP.STRU	-,039	-,633	,527	-,053	,952
	AP.EMOCI	-,061	-,981	,328	-,082	,923
	total de satisfacción vital (suma de ítems)	-,060	-,971	,333	-,081	,940
	variedad de habilidades (media de ítems)	,003	,045	,964	,004	,952
	identidad de tarea	,098	1,589	,114	,133	,923
	significado de la tarea	-,090	-1,440	,152	-,120	,891
	AUTONOMI	,046	,751	,454	,063	,961
	retroalimentación del trabajo	-,024	-,384	,702	-,032	,923
	retroalimentación de agentes	,102	1,598	,112	,133	,862
	contacto con otros	-,094	-1,515	,132	-,127	,906
	TJDS	-,009	-,143	,886	-,012	,839
	nivel de preparación para la tarea	,034	,556	,579	,047	,971
	grado de efectividad percibida en la tarea	,086	1,431	,155	,120	,983
	ESTRESOR	-,057	-,908	,365	-,076	,890
	PROFSION	-,088	-1,148	,253	-,096	,600

periodicidad (/mes)de las supervisiones	-,085	-1,427	,156	-,119	,987
periodicidad de supervisión por años	-,017	-,279	,781	-,023	,945
grado de satisfacción con la supervisión	-,045	-,684	,495	-,057	,826
duración del periodo de formación (hs)	,006	,086	,932	,007	,856
grado de satisfacción con la formación	,043	,682	,496	,057	,911
suma de los 3 ítems de relaciones	,045	,592	,555	,050	,627
costes económicos derivados del voluntariado	-,101	-1,548	,124	-,129	,827
grado en el cual los costes económicos te son reembolsados	,032	,518	,605	,044	,921
grado en que le afecta la conflictividad	,089	1,136	,258	,095	,575
ítem1-cuestionario de satisfacción	,087	1,384	,169	,116	,885
experiencia satisfactoria	,108	1,661	,099	,139	,827
experiencia emocionante	,027	,407	,684	,034	,836
experiencia interesante	,064	,995	,321	,084	,861
experiencia decepcionante	-,050	-,758	,449	-,064	,811
experiencia divertida	,015	,245	,807	,021	,906
experiencia desafiante	,041	,615	,540	,052	,814
experiencia aburrida	,076	1,253	,212	,105	,954
BURN23	,015	,206	,837	,017	,641
CANSANCI	,089	1,308	,193	,110	,771
DESPERSO	-,116	-1,845	,067	-,154	,879
REALIZAC	-,017	-,255	,799	-,021	,850
TBURNOUT	,054	,812	,418	,068	,794

a Variables predictoras en el modelo: (Constante), total cohesión (suma de ítems)  
b Variables predictoras en el modelo: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems)  
c Variables predictoras en el modelo: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante  
d Variables predictoras en el modelo: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante, conflictividad percibida en la org.  
e Variables predictoras en el modelo: (Constante), total cohesión (suma de ítems), Total implicación (suma de ítems), experiencia recompensante, conflictividad percibida en la org., experiencia importante  
f Variable dependiente: Total compromiso (suma de ítems)

**ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO BÁSICO EN VOLUNTARIOS SOCIOASISTENCIALES.**

Amos  
by James L. Arbuckle  
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>  
\*\*\*\*\*

Title

Basicoasist: lunes, 27 de mayo de 2002 05:19 p.m.

Your model contains the following variables

TREAL	observed	endogenous
CONTINU2	observed	endogenous
TCOMPROM	observed	endogenous
ACUERDO	observed	endogenous
SATISF1	observed	endogenous
SATISFAC	observed	endogenous
RECOMPEN	observed	endogenous

```

INTERESA          observed   endogenous
DECEPCIO          observed   endogenous
compromiso        unobserved endogenous
e2                unobserved exogenous
e9                unobserved exogenous
e10               unobserved exogenous
e1                unobserved exogenous
e8                unobserved exogenous
satisfacción     unobserved exogenous
e3                unobserved exogenous
e4                unobserved exogenous
e5                unobserved exogenous
e6                unobserved exogenous
e7                unobserved exogenous

```

```

Number of variables in your model: 21
Number of observed variables:      9
Number of unobserved variables:   12
Number of exogenous variables:    11
Number of endogenous variables:   10

```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	12	0	0	0	0	12
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	8	1	11	0	0	20
Total:	20	1	11	0	0	32

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 151

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

```

Number of distinct sample moments: 45
Number of distinct parameters to be estimated: 20
-----
Degrees of freedom: 25

```

```

0e 4 0,0e+000 -3,8952e-001 1,00e+004 3,84435436128e+002 0 1,00e+004
1e 1 0,0e+000 -7,5371e-003 1,45e+000 1,73573942031e+002 20 6,34e-001
2e 0 5,9e+001 0,0000e+000 8,72e-001 8,11775348903e+001 4 8,33e-001
3e 0 2,8e+001 0,0000e+000 8,09e-001 5,74307912393e+001 3 0,00e+000
4e 0 3,7e+001 0,0000e+000 5,88e-001 4,15006395604e+001 1 8,91e-001
5e 0 6,6e+001 0,0000e+000 3,03e-001 3,45727237078e+001 1 1,11e+000
6e 0 1,3e+002 0,0000e+000 2,30e-001 3,38806957802e+001 1 1,16e+000
7e 0 1,9e+002 0,0000e+000 9,77e-002 3,37999268159e+001 1 1,10e+000
8e 0 2,0e+002 0,0000e+000 2,02e-002 3,37977315629e+001 1 1,02e+000
9e 0 2,0e+002 0,0000e+000 6,59e-004 3,37977290776e+001 1 1,00e+000

```

Minimum was achieved

```

Chi-square = 33,798
Degrees of freedom = 25
Probability level = 0,112

```

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
compromiso <----- satisfacción	2,532	0,572	4,424	par-8
CONTINU2 <----- compromiso	0,511	0,081	6,339	par-3
TREAL <----- CONTINU2	1,194	0,213	5,602	par-1
TCOMPROM <----- compromiso	3,542	0,511	6,931	par-2
ACUERDO <----- compromiso	1,000			
SATISF1 <----- satisfacción	1,000			
SATISFAC <----- satisfacción	1,497	0,264	5,676	par-4
RECOMPEN <----- satisfacción	2,063	0,388	5,317	par-5
INTERESA <----- satisfacción	1,192	0,255	4,680	par-6
DECEPCIO <----- satisfacción	-1,040	0,260	-4,002	par-7

Standardized Regression Weights:		Estimate					
-----							
compromiso <----- satisfacci3n		0,667					
CONTINU2 <----- compromiso		0,652					
TREAL <----- CONTINU2		0,416					
TCOMPROM <----- compromiso		0,762					
ACUERDO <----- compromiso		0,684					
SATISF1 <----- satisfacci3n		0,494					
SATISFAC <----- satisfacci3n		0,848					
RECOMPEN <----- satisfacci3n		0,683					
INTERESA <----- satisfacci3n		0,537					
DECEPCIO <----- satisfacci3n		-0,424					
-----							
Covariances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label		
-----							
e5 <-----> e1		-0,292	0,104	-2,818	par-9		
-----							
Correlations:		Estimate					
-----							
e5 <-----> e1		-0,282					
-----							
Variances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label		
-----							
	satisfacci3n	0,208	0,070	2,951	par-10		
	e8	1,665	0,469	3,549	par-11		
	e1	1,059	0,157	6,732	par-12		
	e2	12,558	1,450	8,660	par-13		
	e9	27,227	5,216	5,220	par-14		
	e10	3,415	0,527	6,482	par-15		
	e3	0,645	0,080	8,090	par-16		
	e4	0,182	0,045	4,032	par-17		
	e5	1,010	0,147	6,876	par-18		
	e6	0,729	0,092	7,936	par-19		
	e7	1,029	0,124	8,278	par-20		
-----							
Squared Multiple Correlations:		Estimate					
-----							
compromiso		0,445					
CONTINU2		0,426					
DECEPCIO		0,179					
INTERESA		0,289					
RECOMPEN		0,467					
SATISFAC		0,719					
SATISF1		0,244					
ACUERDO		0,467					
TCOMPROM		0,580					
TREAL		0,173					
-----							
Modification Indices							
-----							
Covariances:		M.I.	Par Change				
-----							
e5 <-----> e8		4,907	0,332				
e10 <-----> e6		5,243	-0,338				
-----							
Variances:		M.I.	Par Change				
-----							
Regression Weights:		M.I.	Par Change				
-----							
INTERESA <----- ACUERDO		4,208	-0,058				
RECOMPEN <----- ACUERDO		4,321	0,072				
ACUERDO <----- INTERESA		4,423	-0,347				
TREAL <----- SATISF1		4,692	0,679				
-----							
Variance-covariance Matrix of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
-----							
par-1	0,045						
par-2	0,000	0,261					
par-3	0,000	0,021	0,007				
par-4	-0,000	0,000	0,000	0,070			
par-5	0,000	0,001	-0,003	0,077	0,151		
par-6	0,000	-0,000	-0,000	0,045	0,062	0,065	

par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,040	-0,054	-0,031	0,068
par-8	-0,000	-0,112	-0,015	0,095	0,131	0,077	-0,067
par-9	0,000	0,001	-0,000	0,001	-0,001	-0,000	-0,000
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,016	-0,022	-0,013	0,011
par-11	-0,000	-0,136	-0,019	0,004	0,003	-0,000	-0,000
par-12	0,000	0,003	-0,004	-0,000	0,002	0,000	0,000
par-13	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-14	-0,000	-1,073	0,006	-0,009	-0,037	0,000	0,000
par-15	0,000	0,093	0,012	-0,000	-0,001	0,000	0,000
par-16	-0,000	0,000	0,000	0,003	0,004	0,002	-0,002
par-17	0,000	-0,000	-0,000	-0,003	0,001	0,000	0,000
par-18	-0,000	-0,000	0,000	0,003	-0,009	-0,000	-0,000
par-19	-0,000	0,000	0,000	0,001	-0,000	-0,003	-0,000
par-20	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,003
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-8	0,327						
par-9	-0,002	0,011					
par-10	-0,027	-0,000	0,005				
par-11	0,042	0,004	-0,000	0,220			
par-12	0,004	-0,004	0,000	0,001	0,025		
par-13	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	2,103	
par-14	0,375	-0,034	0,000	0,041	-0,125	-0,000	27,202
par-15	-0,044	-0,001	0,000	-0,076	-0,005	-0,000	-0,436
par-16	0,005	0,000	-0,001	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-17	0,001	-0,000	0,000	-0,002	0,000	-0,000	0,005
par-18	-0,000	-0,003	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-19	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-20	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
par-15	0,278						
par-16	-0,000	0,006					
par-17	0,000	-0,000	0,002				
par-18	0,000	0,000	-0,002	0,022			
par-19	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,008		
par-20	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,015	
Correlations of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-1	1,000						
par-2	0,000	1,000					
par-3	0,000	0,500	1,000				
par-4	-0,000	0,002	0,007	1,000			
par-5	0,000	0,004	-0,087	0,753	1,000		
par-6	0,000	-0,000	-0,000	0,673	0,631	1,000	
par-7	-0,000	-0,000	-0,000	-0,577	-0,540	-0,475	1,000
par-8	-0,000	-0,383	-0,330	0,630	0,590	0,525	-0,449
par-9	0,000	0,015	-0,052	0,028	-0,029	-0,000	-0,000
par-10	-0,000	-0,000	-0,000	-0,870	-0,796	-0,701	0,599
par-11	-0,000	-0,568	-0,511	0,031	0,017	-0,000	-0,000
par-12	0,000	0,038	-0,283	-0,001	0,035	0,000	0,000
par-13	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-14	-0,000	-0,403	0,014	-0,006	-0,018	0,000	0,000
par-15	0,000	0,344	0,284	-0,002	-0,007	0,000	0,000
par-16	-0,000	0,000	0,000	0,157	0,130	0,114	-0,098
par-17	0,000	-0,006	-0,025	-0,287	0,044	0,002	0,002
par-18	-0,000	-0,000	0,041	0,067	-0,162	-0,000	-0,000
par-19	-0,000	0,000	0,000	0,023	-0,000	-0,116	-0,000
par-20	-0,000	0,000	0,000	0,012	-0,000	-0,000	0,095
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-8	1,000						
par-9	-0,039	1,000					
par-10	-0,662	-0,000	1,000				
par-11	0,156	0,078	-0,000	1,000			
par-12	0,039	-0,227	0,000	0,015	1,000		
par-13	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	1,000	
par-14	0,126	-0,063	0,000	0,017	-0,153	-0,000	1,000
par-15	-0,146	-0,024	0,000	-0,306	-0,059	-0,000	-0,159
par-16	0,108	0,000	-0,144	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-17	0,024	-0,101	0,074	-0,112	0,004	-0,000	0,023
par-18	-0,002	-0,219	-0,001	0,003	0,020	-0,000	0,001
par-19	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-20	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
par-15	1,000						
par-16	-0,000	1,000					
par-17	0,009	-0,065	1,000				
par-18	0,000	0,001	-0,241	1,000			
par-19	-0,000	0,000	-0,084	0,001	1,000		

par-20      -0,000    0,000    -0,043    0,000    0,000    1,000

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	20	33,798	25	0,112	1,352
Saturated model	45	0,000	0		
Independence model	9	366,903	36	0,000	10,192

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,568	0,953	0,915	0,529
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	2,557	0,543	0,429	0,435

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,908	0,867	0,974	0,962	0,973
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,694	0,630	0,676
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	8,798	0,000	28,124
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	330,903	273,139	396,127

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,225	0,059	0,000	0,187
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	2,446	2,206	1,821	2,641

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,048	0,000	0,087	0,490
Independence model	0,248	0,225	0,271	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	73,798	76,655	178,088	154,143
Saturated model	90,000	96,429	324,653	270,778
Independence model	384,903	386,189	431,833	421,058

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,492	0,433	0,621	0,511
Saturated model	0,600	0,600	0,600	0,643
Independence model	2,566	2,181	3,001	2,575

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	168	197
Independence model	21	24

Execution time summary:

Minimization: 0,060  
 Miscellaneous: 1,200  
 Bootstrap: 0,000  
 Total: 1,260

**ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO BÁSICO EN VOLUNTARIOS ECOLOGISTAS.**

```

Amos
by James L. Arbuckle
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
http://www.smallwaters.com
*****
Title
    Basicoecolog: lunes, 27 de mayo de 2002  05:26 p.m.

Your model contains the following variables

    TREAL                observed    endogenous
    CONTINU2             observed    endogenous
    TCOMPROM             observed    endogenous
    ACUERDO              observed    endogenous
    SATISF1              observed    endogenous
    SATISFAC             observed    endogenous
    RECOMPEN            observed    endogenous
    INTERESA             observed    endogenous
    DECEPCIO            observed    endogenous
    compromiso           unobserved endogenous
    e2                   unobserved exogenous
    e9                   unobserved exogenous
    e10                  unobserved exogenous
    e1                   unobserved exogenous
    e8                   unobserved exogenous
    satisfacción         unobserved exogenous
    e3                   unobserved exogenous
    e4                   unobserved exogenous
    e5                   unobserved exogenous
    e6                   unobserved exogenous
    e7                   unobserved exogenous

    Number of variables in your model:  21
    Number of observed variables:       9
    Number of unobserved variables:    12
    Number of exogenous variables:     11
    Number of endogenous variables:    10

Summary of Parameters

           Weights  Covariances  Variances    Means    Intercepts    Total
           -----  -
Fixed:    12         0           0           0         0           12
Labeled:  0         0           0           0         0           0
Unlabeled: 8         1          11          0         0           20
           -----  -
Total:    20         1          11          0         0           32

NOTE:
    The model is recursive.

Sample size:  140

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

           Number of distinct sample moments:  45
           Number of distinct parameters to be estimated:  20
           -----
           Degrees of freedom:  25

0e  4  0,0e+000  -2,9112e-001  1,00e+004  2,80105498887e+002  0  1,00e+004
1e  0  1,9e+002  0,0000e+000  1,41e+000  9,86328605038e+001  20  6,71e-001

```



2e	0	3,5e+001	0,0000e+000	6,51e-001	6,00925508173e+001	4	0,00e+000
3e	0	6,7e+001	0,0000e+000	9,34e-001	5,27769808948e+001	1	2,48e-001
4e	0	1,2e+002	0,0000e+000	5,21e-001	3,92979232849e+001	1	8,46e-001
5e	0	4,9e+001	0,0000e+000	2,87e-001	3,54076765141e+001	1	1,09e+000
6e	0	4,6e+001	0,0000e+000	6,04e-002	3,51953037081e+001	1	1,05e+000
7e	0	4,7e+001	0,0000e+000	7,14e-003	3,51936345150e+001	1	1,01e+000
8e	0	4,6e+001	0,0000e+000	6,64e-005	3,51936343488e+001	1	1,00e+000

Minimum was achieved

Chi-square = 35,194  
Degrees of freedom = 25  
Probability level = 0,085

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
compromiso <----- satisfacción	1,354	0,290	4,671	par-8
CONTINU2 <----- compromiso	0,454	0,109	4,147	par-3
TREAL <----- CONTINU2	0,784	0,206	3,801	par-1
TCOMPROM <----- compromiso	3,942	0,893	4,413	par-2
ACUERDO <----- compromiso	1,000			
SATISF1 <----- satisfacción	1,000			
SATISFAC <----- satisfacción	0,859	0,125	6,858	par-4
RECOMPEN <----- satisfacción	0,717	0,172	4,180	par-5
INTERESA <----- satisfacción	0,501	0,107	4,677	par-6
DECEPCIO <----- satisfacción	-0,453	0,135	-3,347	par-7

Standardized Regression Weights:	Estimate
compromiso <----- satisfacción	0,757
CONTINU2 <----- compromiso	0,527
TREAL <----- CONTINU2	0,307
TCOMPROM <----- compromiso	0,594
ACUERDO <----- compromiso	0,576
SATISF1 <----- satisfacción	0,765
SATISFAC <----- satisfacción	0,752
RECOMPEN <----- satisfacción	0,405
INTERESA <----- satisfacción	0,456
DECEPCIO <----- satisfacción	-0,323

Covariances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
e9 <-----> e5	3,543	1,012	3,501	par-9

Correlations:	Estimate
e9 <-----> e5	0,358

Variances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
satisfacción	0,639	0,141	4,526	par-10
e8	0,872	0,402	2,169	par-11
e1	1,095	0,160	6,831	par-12
e2	8,964	1,075	8,337	par-13
e9	58,192	9,428	6,173	par-14
e10	4,119	0,647	6,370	par-15
e3	0,453	0,093	4,863	par-16
e4	0,363	0,071	5,102	par-17
e5	1,680	0,213	7,884	par-18
e6	0,611	0,079	7,736	par-19
e7	1,129	0,140	8,073	par-20

Squared Multiple Correlations:	Estimate
compromiso	0,573
CONTINU2	0,278
DECEPCIO	0,104
INTERESA	0,208
RECOMPEN	0,164
SATISFAC	0,565
SATISF1	0,585
ACUERDO	0,332
TCOMPROM	0,353
TREAL	0,094

Modification Indices

Covariances:

	M.I.	Par Change
e7 <-----> e1	4,336	0,212
e10 <-----> e7	13,484	-0,739

Variances:

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights:

	M.I.	Par Change
DECEPCIO <----- ACUERDO	8,392	-0,106
ACUERDO <----- DECEPCIO	11,228	-0,559

Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	0,043						
par-2	0,000	0,798					
par-3	-0,000	0,047	0,012				
par-4	-0,000	0,000	-0,000	0,016			
par-5	-0,000	0,034	0,000	0,006	0,029		
par-6	-0,000	0,000	-0,000	0,005	0,003	0,011	
par-7	-0,000	-0,000	0,000	-0,004	-0,003	-0,002	0,018
par-8	-0,000	-0,141	-0,016	0,012	0,010	0,007	-0,006
par-9	-0,000	-0,078	-0,000	-0,000	-0,021	-0,001	0,001
par-10	0,000	-0,000	0,000	-0,011	-0,008	-0,006	0,005
par-11	-0,000	-0,189	-0,021	-0,000	-0,007	-0,000	0,000
par-12	0,000	0,001	-0,005	-0,000	0,001	-0,000	0,000
par-13	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-14	0,000	-2,894	-0,008	-0,001	-0,178	-0,002	0,002
par-15	0,000	0,199	0,022	-0,000	0,005	-0,000	0,000
par-16	-0,000	0,000	-0,000	0,006	0,004	0,003	-0,002
par-17	0,000	0,000	-0,000	-0,004	-0,001	-0,001	0,001
par-18	0,000	-0,008	-0,000	-0,000	-0,005	-0,000	0,000
par-19	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	0,000
par-20	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,002

	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
par-8	0,084						
par-9	-0,008	1,024					
par-10	-0,016	0,003	0,020				
par-11	0,026	0,032	0,002	0,162			
par-12	0,004	-0,004	0,000	-0,002	0,026		
par-13	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	1,156	
par-14	0,352	4,283	0,006	-0,149	-0,082	0,000	88,880
par-15	-0,045	-0,024	0,000	-0,096	-0,004	-0,000	-0,471
par-16	0,007	-0,003	-0,006	-0,002	-0,000	-0,000	-0,006
par-17	-0,002	-0,002	0,002	-0,001	-0,000	0,000	-0,004
par-18	-0,001	0,104	0,001	0,001	-0,000	0,000	0,264
par-19	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-20	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000

	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20
par-15	0,418					
par-16	-0,000	0,009				
par-17	-0,000	-0,002	0,005			
par-18	-0,001	-0,001	-0,000	0,045		
par-19	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,006	
par-20	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,020

Correlations of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	1,000						
par-2	0,000	1,000					
par-3	-0,000	0,485	1,000				
par-4	-0,000	0,000	-0,000	1,000			
par-5	-0,000	0,220	0,004	0,301	1,000		
par-6	-0,000	0,001	-0,000	0,337	0,189	1,000	
par-7	-0,000	-0,001	0,000	-0,241	-0,135	-0,151	1,000
par-8	-0,000	-0,543	-0,501	0,337	0,206	0,212	-0,151
par-9	-0,000	-0,087	-0,004	-0,003	-0,118	-0,008	0,006
par-10	0,000	-0,003	0,000	-0,645	-0,350	-0,391	0,278
par-11	-0,000	-0,525	-0,480	-0,005	-0,097	-0,011	0,008
par-12	0,000	0,008	-0,288	-0,000	0,029	-0,001	0,001
par-13	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-14	0,000	-0,344	-0,008	-0,001	-0,110	-0,002	0,001
par-15	0,000	0,345	0,307	-0,000	0,041	-0,001	0,001

par-16	-0,000	0,005	-0,000	0,497	0,238	0,265	-0,187
par-17	0,000	0,004	-0,000	-0,485	-0,070	-0,080	0,059
par-18	0,000	-0,040	-0,001	-0,003	-0,150	-0,007	0,005
par-19	0,000	0,000	-0,000	-0,003	-0,008	-0,172	0,006
par-20	-0,000	0,000	-0,000	-0,001	-0,003	-0,004	0,114
-----							
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
-----							
par-8	1,000						
par-9	-0,026	1,000					
par-10	-0,392	0,022	1,000				
par-11	0,226	0,078	0,031	1,000			
par-12	0,078	-0,026	0,002	-0,030	1,000		
par-13	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	1,000	
par-14	0,129	0,449	0,005	-0,039	-0,054	0,000	1,000
par-15	-0,241	-0,037	0,003	-0,370	-0,043	-0,000	-0,077
par-16	0,268	-0,033	-0,435	-0,046	-0,003	-0,000	-0,007
par-17	-0,077	-0,026	0,214	-0,036	-0,002	0,000	-0,005
par-18	-0,010	0,481	0,017	0,015	-0,006	0,000	0,132
par-19	-0,008	-0,003	0,023	-0,004	-0,000	-0,000	-0,001
par-20	-0,003	-0,001	0,010	-0,002	-0,000	-0,000	-0,000
-----							
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	
-----							
par-15	1,000						
par-16	-0,004	1,000					
par-17	-0,003	-0,324	1,000				
par-18	-0,009	-0,026	-0,021	1,000			
par-19	-0,000	-0,035	-0,027	-0,002	1,000		
par-20	-0,000	-0,015	-0,011	-0,001	-0,001	1,000	
-----							
Summary of models							
-----							
	Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	
-----							
	Default model	20	35,194	25	0,085	1,408	
	Saturated model	45	0,000	0			
	Independence model	9	256,200	36	0,000	7,117	
-----							
	Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI		
-----							
	Default model	0,693	0,948	0,907	0,527		
	Saturated model	0,000	1,000				
	Independence model	1,931	0,634	0,542	0,507		
-----							
	Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI	
-----							
	Default model	0,863	0,802	0,956	0,933	0,954	
	Saturated model	1,000		1,000		1,000	
	Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
-----							
	Model	PRATIO	PNFI	PCFI			
-----							
	Default model	0,694	0,599	0,662			
	Saturated model	0,000	0,000	0,000			
	Independence model	1,000	0,000	0,000			
-----							
	Model	NCP	LO 90	HI 90			
-----							
	Default model	10,194	0,000	29,990			
	Saturated model	0,000	0,000	0,000			
	Independence model	220,200	173,119	274,771			
-----							
	Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90		
-----							
	Default model	0,253	0,073	0,000	0,216		
	Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000		
	Independence model	1,843	1,584	1,245	1,977		
-----							
	Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE		
-----							
	Default model	0,054	0,000	0,093	0,402		
	Independence model	0,210	0,186	0,234	0,000		
-----							
	Model	AIC	BCC	BIC	CAIC		
-----							
	Default model	75,194	78,294	177,971	154,026		
	Saturated model	90,000	96,977	321,249	267,374		

Independence model	274,200	275,596	320,450	309,675
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
-----	-----	-----	-----	-----
Default model	0,541	0,468	0,683	0,563
Saturated model	0,647	0,647	0,647	0,698
Independence model	1,973	1,634	2,365	1,983
Model	HOELTER	HOELTER		
-----	-----	-----		
Default model	.05	.01		
Independence model	149	176		
	28	32		

Execution time summary:

Minimization: 0,000  
Miscellaneous: 0,660  
Bootstrap: 0,000  
Total: 0,660

**· ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO ESPECÍFICO PARA VOLUNTARIOS SOCIOASISTENCIALES.**

Amos  
by James L. Arbuckle  
Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>

\*\*\*\*\*

Title

Completoasist: lunes, 27 de mayo de 2002 06:33 p.m.

Your model contains the following variables

TREAL	observed	endogenous
CONTINU2	observed	endogenous
TCOMPROM	observed	endogenous
ACUERDO	observed	endogenous
SATISFAC	observed	endogenous
RECOMPEN	observed	endogenous
DECEPCIO	observed	endogenous
INTERESA	observed	endogenous
SATISF1	observed	endogenous
PROTECCI	observed	exogenous
CARRERA	observed	exogenous
REEMBOLS	observed	exogenous
compromiso	unobserved	endogenous
e1	unobserved	exogenous
e4	unobserved	exogenous
e5	unobserved	exogenous
e2	unobserved	exogenous
e3	unobserved	exogenous
satisfacc	unobserved	exogenous
e10	unobserved	exogenous
e9	unobserved	exogenous
e8	unobserved	exogenous
e7	unobserved	exogenous
e6	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 24  
Number of observed variables: 12  
Number of unobserved variables: 12  
Number of exogenous variables: 14  
Number of endogenous variables: 10

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	12	0	0	0	0	12
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	11	2	14	0	0	27
Total:	23	2	14	0	0	39

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 151

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments: 78  
 Number of distinct parameters to be estimated: 27  
 -----  
 Degrees of freedom: 51

0e	4	0,0e+000	-3,8079e-001	1,00e+004	5,07109558537e+002	0	1,00e+004
1e	1	0,0e+000	-1,4543e-002	1,90e+000	1,76979015896e+002	20	5,69e-001
2e	0	1,3e+002	0,0000e+000	9,73e-001	1,07348234331e+002	5	6,31e-001
3e	0	8,5e+001	0,0000e+000	6,76e-001	1,02658411801e+002	3	0,00e+000
4e	0	5,9e+001	0,0000e+000	2,84e-001	8,31058087107e+001	1	1,10e+000
5e	0	3,0e+001	0,0000e+000	1,96e-001	8,07338616970e+001	1	1,10e+000
6e	0	2,7e+001	0,0000e+000	2,83e-002	8,05703022542e+001	1	1,08e+000
7e	0	2,7e+001	0,0000e+000	8,65e-003	8,05671208979e+001	1	1,02e+000
8e	0	2,6e+001	0,0000e+000	1,47e-004	8,05671189663e+001	1	1,00e+000

Minimum was achieved

Chi-square = 80,567

Degrees of freedom = 51

Probability level = 0,005

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
compromiso <----- satisfacc	1,660	0,299	5,546	par-11
CONTINU2 <----- compromiso	0,486	0,082	5,936	par-5
TREAL <----- PROTECCI	0,119	0,038	3,144	par-1
TREAL <----- CARRERA	-0,222	0,030	-7,327	par-2
TREAL <----- REEMBOLS	0,373	0,146	2,558	par-3
TREAL <----- CONTINU2	0,979	0,185	5,282	par-4
TCOMPROM <----- compromiso	3,740	0,565	6,624	par-6
ACUERDO <----- compromiso	1,000			
SATISFAC <----- satisfacc	1,000			
RECOMPEN <----- satisfacc	1,366	0,176	7,764	par-7
DECEPCIO <----- satisfacc	-0,697	0,144	-4,852	par-8
INTERESA <----- satisfacc	0,803	0,129	6,237	par-9
SATISF1 <----- satisfacc	0,671	0,118	5,692	par-10

Standardized Regression Weights:	Estimate
compromiso <----- satisfacc	0,673
CONTINU2 <----- compromiso	0,612
TREAL <----- PROTECCI	0,214
TREAL <----- CARRERA	-0,497
TREAL <----- REEMBOLS	0,164
TREAL <----- CONTINU2	0,341
TCOMPROM <----- compromiso	0,783
ACUERDO <----- compromiso	0,666
SATISFAC <----- satisfacc	0,849
RECOMPEN <----- satisfacc	0,675
DECEPCIO <----- satisfacc	-0,426
INTERESA <----- satisfacc	0,542
SATISF1 <----- satisfacc	0,497

Covariances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label		
-----		-----	-----	-----	-----		
	PROTECCI <-----> CARRERA	19,214	4,969	3,867	par-12		
	PROTECCI <-----> satisfacc	1,231	0,417	2,950	par-13		
Correlations:		Estimate					
-----		-----					
	PROTECCI <-----> CARRERA	0,323					
	PROTECCI <-----> satisfacc	0,260					
Variances:		Estimate	S.E.	C.R.	Label		
-----		-----	-----	-----	-----		
	PROTECCI	47,816	5,489	8,712	par-14		
	CARRERA	73,887	8,532	8,660	par-15		
	REEMBOLS	2,852	0,329	8,660	par-16		
	satisfacc	0,468	0,082	5,681	par-17		
	e3	1,555	0,447	3,478	par-18		
	e2	1,121	0,158	7,109	par-19		
	e1	9,118	1,053	8,660	par-20		
	e4	25,051	5,472	4,578	par-21		
	e5	3,569	0,545	6,546	par-22		
	e10	0,181	0,045	4,002	par-23		
	e9	1,041	0,148	7,032	par-24		
	e8	1,027	0,124	8,265	par-25		
	e7	0,723	0,092	7,898	par-26		
	e6	0,643	0,080	8,068	par-27		
Squared Multiple Correlations:		Estimate					
-----		-----					
	compromiso	0,453					
	CONTINU2	0,375					
	SATISF1	0,247					
	INTERESA	0,294					
	DECEPCIO	0,181					
	RECOMPEN	0,456					
	SATISFAC	0,721					
	ACUERDO	0,443					
	TCOMPROM	0,614					
	TREAL	0,383					
Modification Indices							
-----							
Covariances:		M. I.	Par Change				
-----		-----	-----				
	e3 <-----> CARRERA	11,152	-3,661				
	e3 <-----> PROTECCI	4,913	1,898				
	e2 <-----> REEMBOLS	4,904	-0,347				
	e7 <-----> CARRERA	4,239	1,201				
	e9 <-----> e2	7,177	-0,273				
	e5 <-----> CARRERA	5,391	-3,195				
	e5 <-----> e7	5,228	-0,342				
	e5 <-----> e9	4,777	0,408				
	e4 <-----> PROTECCI	9,205	9,720				
	e1 <-----> e6	4,297	0,421				
Variances:		M. I.	Par Change				
-----		-----	-----				
Regression Weights:		M. I.	Par Change				
-----		-----	-----				
	compromiso <-----> CARRERA	7,612	-0,043				
	CONTINU2 <-----> REEMBOLS	4,904	-0,122				
	INTERESA <-----> CARRERA	5,401	0,019				
	INTERESA <-----> ACUERDO	4,212	-0,058				
	ACUERDO <-----> CARRERA	7,556	-0,054				
	ACUERDO <-----> INTERESA	4,257	-0,346				
	TCOMPROM <-----> PROTECCI	9,281	0,223				
	TREAL <-----> SATISF1	5,107	0,603				
Variance-covariance Matrix of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
-----							
par-1	0,001						
par-2	-0,000	0,001					
par-3	0,000	-0,000	0,021				
par-4	-0,001	0,000	0,000	0,034			

par-5	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,007		
par-6	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,023	0,319	
par-7	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,031
par-8	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,006
par-9	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,007
par-10	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,006
par-11	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,010	-0,091	0,014
par-12	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-13	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,008
par-14	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-15	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-16	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-17	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,007
par-18	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,019	-0,151	-0,003
par-19	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,003	0,005	-0,000
par-20	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,009	-1,442	-0,000
par-22	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,012	0,114	0,000
par-23	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,003
par-24	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,008
par-25	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-26	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,001
par-27	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-8	0,021						
par-9	-0,003	0,017					
par-10	-0,003	0,003	0,014				
par-11	-0,007	0,008	0,007	0,090			
par-12	-0,000	0,000	0,000	0,000	24,689		
par-13	0,004	-0,004	-0,004	-0,009	0,000	0,174	
par-14	-0,000	0,000	0,000	0,000	11,560	0,703	30,127
par-15	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	18,929	0,000	4,922
par-16	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-17	0,003	-0,004	-0,003	-0,008	-0,000	0,012	0,020
par-18	0,001	-0,002	-0,001	0,031	0,000	0,002	0,000
par-19	0,000	-0,000	-0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
par-20	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-21	0,000	-0,000	-0,000	0,347	0,000	0,000	0,000
par-22	-0,000	0,000	0,000	-0,035	-0,000	-0,000	-0,000
par-23	-0,002	0,002	0,002	0,004	0,000	-0,001	0,000
par-24	0,001	-0,001	-0,001	-0,003	-0,000	0,002	-0,000
par-25	0,002	-0,000	-0,000	-0,001	-0,000	0,000	-0,000
par-26	0,000	-0,002	-0,000	-0,001	-0,000	0,001	-0,000
par-27	0,000	-0,000	-0,002	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-15	72,791						
par-16	-0,000	0,108					
par-17	0,000	-0,000	0,007				
par-18	0,000	-0,000	0,002	0,200			
par-19	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,025		
par-20	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	1,109	
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,112	-0,128	-0,000	29,938
par-22	-0,000	-0,000	-0,000	-0,073	-0,002	0,000	-0,651
par-23	-0,000	-0,000	-0,002	-0,002	-0,000	-0,000	-0,000
par-24	0,000	0,000	0,001	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-25	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-26	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-27	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	par-22	par-23	par-24	par-25	par-26	par-27	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-22	0,297						
par-23	0,000	0,002					
par-24	-0,000	-0,001	0,022				
par-25	-0,000	-0,000	0,000	0,015			
par-26	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,008		
par-27	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	
Correlations of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
par-1	1,000						
par-2	-0,325	1,000					
par-3	0,000	-0,000	1,000				
par-4	-0,113	0,037	0,000	1,000			
par-5	0,000	-0,000	0,000	0,000	1,000		
par-6	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,503	1,000	
par-7	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	1,000
par-8	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,225
par-9	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,292
par-10	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,266
par-11	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,412	-0,540	0,262
par-12	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000

par-13	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,107
par-14	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-15	-0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-16	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-17	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,467
par-18	0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,519	-0,597	-0,035
par-19	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,239	0,054	-0,000
par-20	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,021	-0,467	-0,000
par-22	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,259	0,372	0,000
par-23	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,437
par-24	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,305
par-25	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,019
par-26	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,038
par-27	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,029
-----							
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
-----							
par-8	1,000						
par-9	-0,175	1,000					
par-10	-0,159	0,207	1,000				
par-11	-0,157	0,204	0,185	1,000			
par-12	-0,000	0,000	0,000	0,000	1,000		
par-13	0,063	-0,083	-0,075	-0,074	0,000	1,000	
par-14	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,424	0,307	1,000
par-15	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,447	0,000	0,105
par-16	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-17	0,279	-0,363	-0,329	-0,325	-0,000	0,351	0,045
par-18	0,021	-0,028	-0,025	0,234	0,000	0,012	0,000
par-19	0,000	-0,000	-0,000	0,021	0,000	0,000	0,000
par-20	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-21	0,000	-0,000	-0,000	0,212	0,000	0,000	0,000
par-22	-0,000	0,000	0,000	-0,214	-0,000	-0,000	-0,000
par-23	-0,249	0,328	0,296	0,295	0,000	-0,075	0,000
par-24	0,053	-0,068	-0,062	-0,060	-0,000	0,029	-0,000
par-25	0,130	-0,015	-0,014	-0,014	-0,000	0,007	-0,000
par-26	0,023	-0,188	-0,028	-0,027	-0,000	0,013	-0,000
par-27	0,018	-0,023	-0,163	-0,021	-0,000	0,010	-0,000
-----							
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21
-----							
par-15	1,000						
par-16	-0,000	1,000					
par-17	0,000	-0,000	1,000				
par-18	0,000	-0,000	0,048	1,000			
par-19	0,000	-0,000	0,000	0,005	1,000		
par-20	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	1,000	
par-21	0,000	-0,000	0,000	0,046	-0,149	-0,000	1,000
par-22	-0,000	-0,000	-0,000	-0,300	-0,021	0,000	-0,218
par-23	-0,000	-0,000	-0,432	-0,088	-0,000	-0,000	-0,000
par-24	0,000	0,000	0,118	0,003	-0,000	0,000	0,000
par-25	0,000	0,000	0,027	0,001	0,000	-0,000	0,000
par-26	0,000	0,000	0,053	0,001	0,000	0,000	0,000
par-27	0,000	0,000	0,040	0,001	0,000	0,000	0,000
-----							
	par-22	par-23	par-24	par-25	par-26	par-27	
-----							
par-22	1,000						
par-23	0,000	1,000					
par-24	-0,000	-0,215	1,000				
par-25	-0,000	-0,049	0,002	1,000			
par-26	-0,000	-0,096	0,003	0,001	1,000		
par-27	-0,000	-0,074	0,002	0,001	0,001	1,000	
-----							
Summary of models							
-----							
	Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	
-----							
	Default model	27	80,567	51	0,005	1,580	
	Saturated model	78	0,000	0			
	Independence model	12	477,790	66	0,000	7,239	
-----							
	Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI		
-----							
	Default model	1,663	0,915	0,871	0,598		
	Saturated model	0,000	1,000				
	Independence model	4,019	0,565	0,486	0,478		
-----							
	Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI	
-----							
	Default model	0,831	0,782	0,931	0,907	0,928	
	Saturated model	1,000		1,000		1,000	



Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
-----	-----	-----	-----		
Default model	0,773	0,642	0,717		
Saturated model	0,000	0,000	0,000		
Independence model	1,000	0,000	0,000		
Model	NCP	LO 90	HI 90		
-----	-----	-----	-----		
Default model	29,567	9,035	58,024		
Saturated model	0,000	0,000	0,000		
Independence model	411,790	346,111	484,954		
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
-----	-----	-----	-----	-----	
Default model	0,537	0,197	0,060	0,387	
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000	
Independence model	3,185	2,745	2,307	3,233	
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
-----	-----	-----	-----	-----	
Default model	0,062	0,034	0,087	0,210	
Independence model	0,204	0,187	0,221	0,000	
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
-----	-----	-----	-----	-----	
Default model	134,567	139,691	283,126	243,034	
Saturated model	156,000	170,803	585,171	469,348	
Independence model	501,790	504,068	567,817	549,998	
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI	
-----	-----	-----	-----	-----	
Default model	0,897	0,760	1,087	0,931	
Saturated model	1,040	1,040	1,040	1,139	
Independence model	3,345	2,907	3,833	3,360	
Model	HOELTER	HOELTER			
-----	-----	-----			
Default model	.05	.01			
Independence model	128	145			
Independence model	27	31			
Execution time summary:					
Minimization:	0,110				
Miscellaneous:	1,370				
Bootstrap:	0,000				
Total:	1,480				

## · ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES DEL MODELO ESPECÍFICO PARA VOLUNTARIOS ECOLOGISTAS.

Amos	
by James L. Arbuckle	
Version 4.01	
Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation	
1507 E. 53rd Street - #452	
Chicago, IL 60615 USA	
773-667-8635	
Fax: 773-955-6252	
<a href="http://www.smallwaters.com">http://www.smallwaters.com</a>	
*****	
Title	
Completoecolog:	martes, 28 de mayo de 2002 09:32 a.m.
Your model contains the following variables	
TREAL	observed endogenous

```

CONTINU2      observed  endogenous
TCOMPROM     observed  endogenous
ACUERDO      observed  endogenous
SATISF1      observed  endogenous
SATISFAC     observed  endogenous
RECOMPEN     observed  endogenous
INTERESA     observed  endogenous
DECEPCIO    observed  endogenous
COSTES       observed  exogenous
REEMBOLS     observed  exogenous
compromiso   unobserved endogenous
e2           unobserved exogenous
e8           unobserved exogenous
e5           unobserved exogenous
e1           unobserved exogenous
e6           unobserved exogenous
satisfacc    unobserved exogenous
e10          unobserved exogenous
e11          unobserved exogenous
e12          unobserved exogenous
e13          unobserved exogenous
e14          unobserved exogenous

```

```

Number of variables in your model: 23
Number of observed variables: 11
Number of unobserved variables: 12
Number of exogenous variables: 13
Number of endogenous variables: 10

```

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	12	0	0	0	0	12
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	10	2	13	0	0	25
Total:	22	2	13	0	0	37

NOTE:

The model is recursive.

Sample size: 140

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

```

Number of distinct sample moments: 66
Number of distinct parameters to be estimated: 25
-----
Degrees of freedom: 41

```

```

0e 4 0,0e+000 -2,9429e-001 1,00e+004 3,47420842524e+002 0 1,00e+004
1e 0 1,7e+002 0,0000e+000 1,44e+000 1,28229843249e+002 20 7,27e-001
2e 0 6,3e+001 0,0000e+000 4,88e-001 9,00161355704e+001 4 0,00e+000
3e 1 0,0e+000 -4,9502e-002 1,01e+000 8,28764934248e+001 2 0,00e+000
4e 0 8,5e+001 0,0000e+000 5,58e-001 5,89624610686e+001 5 6,19e-001
5e 0 5,4e+001 0,0000e+000 1,51e-001 5,61460135851e+001 1 1,10e+000
6e 0 5,4e+001 0,0000e+000 2,37e-002 5,60572609371e+001 1 1,03e+000
7e 0 5,3e+001 0,0000e+000 1,18e-003 5,60570859611e+001 1 1,00e+000
8e 0 5,3e+001 0,0000e+000 2,38e-006 5,60570859603e+001 1 1,00e+000

```

Minimum was achieved

```

Chi-square = 56,057
Degrees of freedom = 41
Probability level = 0,059

```

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:		Estimate	S.E.	C.R.	Label
compromiso <----- satisfacc		1,293	0,284	4,552	par-10
CONTINU2 <----- compromiso		0,508	0,112	4,542	par-3

CONTINU2 <-----> COSTES	0,193	0,053	3,612	par-8
TREAL <-----> CONTINU2	0,749	0,192	3,895	par-1
TCOMPROM <-----> compromiso	4,087	0,888	4,601	par-2
ACUERDO <-----> compromiso	1,000			
SATISF1 <-----> satisfacc	1,000			
SATISFAC <-----> satisfacc	0,872	0,128	6,802	par-4
RECOMPEN <-----> satisfacc	0,720	0,172	4,189	par-5
INTERESA <-----> satisfacc	0,505	0,108	4,689	par-6
DECEPCIO <-----> satisfacc	-0,436	0,135	-3,221	par-7
TREAL <-----> REEMBOLS	-0,519	0,134	-3,886	par-9
Standardized Regression Weights: Estimate				
-----				
compromiso <-----> satisfacc	0,722			
CONTINU2 <-----> compromiso	0,579			
CONTINU2 <-----> COSTES	0,260			
TREAL <-----> CONTINU2	0,299			
TCOMPROM <-----> compromiso	0,616			
ACUERDO <-----> compromiso	0,572			
SATISF1 <-----> satisfacc	0,763			
SATISFAC <-----> satisfacc	0,761			
RECOMPEN <-----> satisfacc	0,405			
INTERESA <-----> satisfacc	0,458			
DECEPCIO <-----> satisfacc	-0,309			
TREAL <-----> REEMBOLS	-0,299			
Covariances: Estimate S.E. C.R. Label				
-----				
e8 <-----> e12	3,477	0,994	3,499	par-11
e5 <-----> e14	-0,725	0,215	-3,368	par-12
Correlations: Estimate				
-----				
e8 <-----> e12	0,360			
e5 <-----> e14	-0,331			
Variances: Estimate S.E. C.R. Label				
-----				
satisfacc	0,636	0,142	4,486	par-13
COSTES	2,847	0,342	8,337	par-14
REEMBOLS	3,261	0,391	8,337	par-15
e6	0,975	0,390	2,502	par-16
e1	0,940	0,150	6,261	par-17
e2	8,087	0,970	8,337	par-18
e8	55,583	9,161	6,067	par-19
e5	4,181	0,639	6,541	par-20
e10	0,457	0,094	4,841	par-21
e11	0,351	0,072	4,870	par-22
e12	1,678	0,213	7,883	par-23
e13	0,610	0,079	7,725	par-24
e14	1,147	0,142	8,094	par-25
Squared Multiple Correlations: Estimate				
-----				
compromiso	0,522			
CONTINU2	0,402			
DECEPCIO	0,095			
INTERESA	0,210			
RECOMPEN	0,164			
SATISFAC	0,579			
SATISF1	0,582			
ACUERDO	0,328			
TCOMPROM	0,380			
TREAL	0,179			
Modification Indices				
-----				
Covariances: M.I. Par Change				
-----				
COSTES <-----> REEMBOLS	8,575	-0,757		
e14 <-----> REEMBOLS	7,719	-0,436		
e14 <-----> COSTES	10,785	0,482		
e8 <-----> COSTES	4,896	-2,446		
Variances: M.I. Par Change				
-----				

Regression Weights:		M. I.	Par Change
DECEPCIO <-----	REEMBOLS	7,719	-0,134
DECEPCIO <-----	COSTES	10,785	0,169
TCOMPROM <-----	COSTES	4,896	-0,859

Variance-covariance Matrix of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	0,037						
par-2	0,000	0,789					
par-3	-0,000	0,052	0,013				
par-4	0,000	0,000	-0,000	0,016			
par-5	-0,000	0,031	-0,000	0,007	0,030		
par-6	0,000	0,000	-0,000	0,005	0,004	0,012	
par-7	-0,000	0,025	0,003	-0,004	-0,003	-0,002	0,018
par-8	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-9	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-10	-0,000	-0,136	-0,017	0,012	0,010	0,006	-0,014
par-11	0,000	-0,065	0,001	-0,000	-0,019	-0,001	0,001
par-12	-0,000	-0,011	-0,001	0,000	0,000	0,000	-0,003
par-13	-0,000	-0,000	0,000	-0,012	-0,009	-0,006	0,005
par-14	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-15	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-16	0,000	-0,202	-0,024	-0,000	-0,006	-0,000	-0,008
par-17	-0,000	0,002	-0,006	-0,000	0,001	-0,000	-0,001
par-18	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-19	-0,000	-2,850	-0,001	-0,000	-0,175	-0,002	-0,044
par-20	-0,000	0,186	0,022	-0,000	0,004	-0,000	0,008
par-21	0,000	0,000	-0,000	0,006	0,004	0,003	-0,002
par-22	-0,000	0,000	-0,000	-0,005	-0,001	-0,001	0,001
par-23	0,000	-0,007	0,000	-0,000	-0,005	-0,000	0,000
par-24	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	0,000
par-25	0,000	0,003	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,002

	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
par-8	0,003						
par-9	0,000	0,018					
par-10	0,000	-0,000	0,081				
par-11	0,000	-0,000	-0,009	0,987			
par-12	0,000	-0,000	0,005	0,001	0,046		
par-13	0,000	0,000	-0,016	0,003	-0,000	0,020	
par-14	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,117
par-15	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-16	0,000	-0,000	0,032	0,024	0,002	0,001	-0,000
par-17	0,000	-0,000	0,004	-0,005	0,001	0,000	0,000
par-18	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-19	0,000	0,000	0,291	4,086	0,043	0,007	-0,000
par-20	-0,000	0,000	-0,043	-0,017	-0,058	0,000	-0,000
par-21	-0,000	-0,000	0,007	-0,003	0,000	-0,006	-0,000
par-22	0,000	0,000	-0,002	-0,002	0,000	0,002	-0,000
par-23	0,000	0,000	-0,001	0,101	0,000	0,000	-0,000
par-24	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
par-25	-0,000	0,000	-0,001	-0,000	-0,013	0,000	-0,000

	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21
par-15	0,153						
par-16	-0,000	0,152					
par-17	-0,000	-0,000	0,023				
par-18	0,000	-0,000	0,000	0,941			
par-19	-0,000	0,044	-0,136	0,000	83,933		
par-20	-0,000	-0,084	-0,007	0,000	-0,505	0,409	
par-21	-0,000	-0,001	-0,000	-0,000	-0,007	-0,000	0,009
par-22	-0,000	-0,001	-0,000	0,000	-0,005	-0,000	-0,002
par-23	0,000	0,001	-0,000	-0,000	0,253	-0,001	-0,000
par-24	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-25	-0,000	-0,001	-0,000	0,000	-0,007	0,010	-0,000

	par-22	par-23	par-24	par-25
par-22	0,005			
par-23	-0,000	0,045		
par-24	-0,000	-0,000	0,006	
par-25	-0,000	-0,000	-0,000	0,020

Correlations of Estimates							
	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	1,000						
par-2	0,000	1,000					
par-3	-0,000	0,526	1,000				
par-4	0,000	0,000	-0,000	1,000			

par-5	-0,000	0,204	-0,004	0,308	1,000		
par-6	0,000	0,000	-0,001	0,344	0,193	1,000	
par-7	-0,000	0,211	0,206	-0,237	-0,139	-0,148	1,000
par-8	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-9	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000
par-10	-0,000	-0,540	-0,538	0,334	0,213	0,210	-0,374
par-11	0,000	-0,073	0,006	-0,000	-0,111	-0,007	0,011
par-12	-0,000	-0,058	-0,059	0,000	0,009	0,004	-0,091
par-13	-0,000	-0,001	0,002	-0,658	-0,354	-0,396	0,271
par-14	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
par-15	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
par-16	0,000	-0,583	-0,553	-0,000	-0,090	-0,008	-0,149
par-17	-0,000	0,013	-0,333	-0,000	0,039	-0,001	-0,029
par-18	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000
par-19	-0,000	-0,350	-0,001	-0,000	-0,111	-0,002	-0,036
par-20	-0,000	0,328	0,312	-0,000	0,032	-0,001	0,095
par-21	0,000	0,002	-0,003	-0,000	0,514	0,239	-0,182
par-22	-0,000	0,002	-0,003	-0,512	-0,078	-0,088	0,061
par-23	0,000	-0,037	0,001	-0,000	-0,149	-0,006	0,006
par-24	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,007	-0,173	0,006
par-25	0,000	0,026	0,026	-0,000	-0,004	-0,003	0,110
	par-8	par-9	par-10	par-11	par-12	par-13	par-14
-----							
par-8	1,000						
par-9	0,000	1,000					
par-10	0,000	-0,000	1,000				
par-11	0,000	-0,000	-0,031	1,000			
par-12	0,000	-0,000	0,077	0,004	1,000		
par-13	0,000	0,000	-0,386	0,019	-0,012	1,000	
par-14	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	1,000
par-15	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
par-16	0,000	-0,000	0,293	0,062	0,021	0,021	-0,000
par-17	0,000	-0,000	0,098	-0,034	0,020	0,003	0,000
par-18	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000
par-19	0,000	0,000	0,112	0,449	0,022	0,005	-0,000
par-20	-0,000	0,000	-0,237	-0,026	-0,422	0,004	-0,000
par-21	-0,000	-0,000	0,263	-0,028	0,018	-0,441	-0,000
par-22	0,000	0,000	-0,082	-0,027	0,017	0,235	-0,000
par-23	0,000	0,000	-0,011	0,478	0,000	0,016	-0,000
par-24	0,000	-0,000	-0,007	-0,002	0,002	0,021	0,000
par-25	-0,000	0,000	-0,032	-0,000	-0,442	0,008	-0,000
	par-15	par-16	par-17	par-18	par-19	par-20	par-21
-----							
par-15	1,000						
par-16	-0,000	1,000					
par-17	-0,000	-0,001	1,000				
par-18	0,000	-0,000	0,000	1,000			
par-19	-0,000	0,012	-0,099	0,000	1,000		
par-20	-0,000	-0,336	-0,068	0,000	-0,086	1,000	
par-21	-0,000	-0,032	-0,005	-0,000	-0,008	-0,005	1,000
par-22	-0,000	-0,031	-0,005	0,000	-0,007	-0,005	-0,353
par-23	0,000	0,014	-0,008	-0,000	0,130	-0,007	-0,024
par-24	-0,000	-0,003	-0,000	-0,000	-0,001	-0,000	-0,032
par-25	-0,000	-0,020	-0,004	0,000	-0,005	0,108	-0,013
	par-22	par-23	par-24	par-25			
-----							
par-22	1,000						
par-23	-0,023	1,000					
par-24	-0,031	-0,002	1,000				
par-25	-0,012	-0,001	-0,001	1,000			
Summary of models							
-----							
	Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	
	Default model	25	56,057	41	0,059	1,367	
	Saturated model	66	0,000	0			
	Independence model	11	317,780	55	0,000	5,778	
	Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	0,838	0,929	0,885	0,577		
	Saturated model	0,000	1,000				
	Independence model	1,713	0,639	0,567	0,533		
	Model	DELTA1	RHO1	DELTA2	RHO2		
	-----	-----	-----	-----	-----		
	Default model	0,824	0,763	0,946	0,923	0,943	
	Saturated model	1,000		1,000		1,000	
	Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Model	PRATIO	PNFI	PCFI	
Default model	0,745	0,614	0,703	
Saturated model	0,000	0,000	0,000	
Independence model	1,000	0,000	0,000	
Model	NCP	LO 90	HI 90	
Default model	15,057	0,000	38,791	
Saturated model	0,000	0,000	0,000	
Independence model	262,780	210,438	322,632	
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	0,403	0,108	0,000	0,279
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	2,286	1,891	1,514	2,321
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,051	0,000	0,083	0,446
Independence model	0,185	0,166	0,205	0,000
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	106,057	110,781	239,546	204,598
Saturated model	132,000	144,472	484,409	392,148
Independence model	339,780	341,859	398,515	383,138
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	0,763	0,655	0,934	0,797
Saturated model	0,950	0,950	0,950	1,039
Independence model	2,444	2,068	2,875	2,459
Model	HOELTER	HOELTER		
	.05	.01		
Default model	142	162		
Independence model	33	36		
Execution time summary:				
Minimization:	0,000			
Miscellaneous:	0,770			
Bootstrap:	0,000			
Total:	0,770			