PSYKHE
1999, Vol.8, Nº 1, 125-131

Copyright 1999 by Psykhe
ISSN 0717-0297

Motivaciones del Voluntariado que Trabaja con Enfermos de SIDA o Cáncer

Volunteer´s Motivations Working with Cancer and AIDS Illness

Fernando Chacón Fuertes
Mª Luisa Vecina Jiménez
Universidad Complutense de Madrid

En el siguiente artículo se exponen algunos resultados de carácter empírico que se han obtenido en el estudio de las motivaciones de los voluntarios españoles que trabajan en el campo del SIDA y del cáncer. Los datos han sido obtenidos mediante el Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado, previamente adaptado, fiabilizado y estudiado en su estructura factorial. Los resultados parecen mostrar que la importancia que los voluntarios españoles conceden a los distintos motivos varía según características como la edad, el tiempo de permanencia y el tipo de organización en la que desarrollan sus actividades voluntarias.

In the following article some empirical results are exposed which have been obtained in a research on voluntary Spaniards who work in the field of AIDS and cancer. The data have been collected by means of a previously adapted Questionnaire of Volunteers' Motivations. The results show that the importance that the Spanish volunteers grant to different motivations varies according to characteristics such as age, duration and the type of voluntary organization.

Las motivaciones de los voluntarios, es decir, las razones por las deciden dedicar parte de su tiempo y de sus esfuerzos a ayudar a otras personas que no conocen y por un tiempo relativamente prolongado, aparecen recientemente en la literatura psicosocial como el factor más importante para explicar diferencias entre voluntarios y no voluntarios, y entre voluntarios que continúan y voluntarios que abandonan sus actividades (Black & Di Nitto, 1994; Clary & Snyder, 1991; Omoto & Snyder, 1990; Penner & Finkelstein, 1998, 1995). Tradicionalmente, sin embargo, las motivaciones del voluntariado no han sido objeto de estudio de la Psicología Social. El carácter de constructo interno e inobservable de la motivación puede tener parte de la responsabilidad, aunque también es cierto que el interés por el voluntariado, como fenómeno social independiente, es reciente.

En España el tema de la permanencia del voluntariado ha empezado a ser tratado de una manera empírica recientemente. El Departamento de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid abrió, hace aproximadamente dos años, una línea de investigación para tratar de determinar qué factores psicosociales se relacionan con la mayor o menor permanencia de los voluntarios en las organizaciones.

El estudio de las motivaciones del voluntariado y su relación con la permanencia se enmarca dentro del Modelo de Proceso de Voluntariado de Omoto y Snyder (Omoto, Snyder, 1995; Omoto, Snyder, & Berghuis, 1993). Este modelo identifica tres etapas en el proceso de voluntariado: antecedentes, experiencia de voluntariado y consecuencias del voluntariado.

En la primera etapa se sitúan las variables que pueden ser consideradas como antecedentes de la conducta voluntaria y entre ellas se encuentran las motivaciones que llevan a las personas a buscar y a implicarse en tareas voluntarias, y que les mantienen en ellas a lo largo del tiempo.

Omoto y Snyder (1995), siguiendo la Teoría Funcional, inicialmente postulada para las actitudes (Katz, 1960; Smith, Bruner, & White, 1956) y posteriormente aplicada a las motivaciones de los voluntarios (Clary & Snyder, 1991), incluyen cinco motivos distintos que pueden explicar una misma conducta de voluntariado: expresión de valores, conocimiento, desarrollo personal, incremento de la autoestima e interés por la comunidad.

Según esta teoría, en el voluntariado coexisten una gran variedad de motivaciones que cumplen funciones diferentes para los individuos. Distintas personas pueden involucrarse en una misma actividad volunta-

Fernando Chacón Fuertes y Mª Luisa Vecina Jiménez, Departamento de Psicología Social.
Queremos agradecer a la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España el interés mostrado por esta investigación y su inestimable colaboración para ponernos en contacto con las organizaciones que trabaja en el campo del SIDA.
La correspondencia relativa a este artículo debe ser enviada a Fernando Chacón, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social, Campus de Somosaguas, UCM, 28223, Tel. 91 394 30 97, e-mail: pssoc16@ sis.ucm.es.

ria por motivos distintos, que puede cumplir funciones psicológicas, personales y sociales, muy diversas, y estos motivos en una misma persona pueden cambiar a lo largo del desarrollo de esa actividad.

Cuando el voluntariado se basa en un interés altruista de ayudar a otros, en valores humanitarios, en deseos de contribuir a la sociedad, o incluso cuando está inspirado por motivos religiosos, la perspectiva funcional indicaría que esa conducta cumple una función de expresión de valores para el individuo.

Una persona, también puede decidir implicarse en una actividad de voluntariado para adaptarse a la influencia normativa que pueden tener los amigos, la familia, etc. En estos casos, las conductas de ayuda están controladas por las recompensas y los costos, y el voluntariado se convierte en un medio para adaptarse al grupo de referencia. Además, algunas personas pueden ver en el voluntariado una manera de ampliar su círculo de relaciones sociales. En todos estos casos el voluntariado cumple una función adaptativa de ajuste social, o utilitarista.

El voluntariado puede servir también a algunas personas, o a todas en alguna medida, como una forma de autoprotegerse de sus propios miedos y ansiedades.

Por último, Clary y Snyder (1991) señalan que para algunas personas y en algunas ocasiones, ser voluntario puede cumplir una función de conocimiento. A través del voluntariado se aprende de las personas con las que se relacionan y aporta nuevas perspectivas que surgen al abordar determinados problemas y situaciones humanas, con lo que se satisface la curiosidad intelectual de conocer mejor la realidad que nos rodea. Pero además, mediante la realización de actividades voluntarias se puede adquirir mayor nivel de conocimiento, habilidades y experiencias concretas (técnicas de primeros auxilios, habilidades para tratar con niños, discapacitados, etc.), que en ocasiones pueden ser útiles en el futuro. Realizar tareas de voluntariado da la oportunidad de poner en práctica competencias que de otra forma sería muy difícil poder practicar.

Los datos empíricos parecen apoyar la Teoría Funcional de la Motivación, ya que en la inmensa mayoría de los estudios, los voluntarios encuestados manifiestan una gran diversidad de motivos.

Los distintos motivos para ser y permanecer como voluntario pueden ser clasificados en dos categorías teóricas: Motivos centrados en los demás (heterocentrados) y motivos centrados en uno mismo (autocentrados) (López-Cabanas & Chacón, 1997) o altruistas y egoístas según la terminología de Gidron (1978). Aunque es cierto que en los voluntarios coexisten una diversidad de motivos, autocentrados y heterocentrados, la mayoría de los estudios en diversas muestras de voluntarios de diferentes sectores, confirman que al preguntarles, éstos expresan con mayor frecuencia motivaciones heterocentradas (altruistas), que autocentradas, y en todo caso cuando se dan conjuntamente priorizan las primeras.

La validez convergente de estos resultados se ve incrementada si tenemos en cuenta que estos estudios emplean métodos muy diversos: cuestionarios, entrevistas en profundidad, datos autobiográficos (Stephens, 1992), etc. No obstante, esta preeminencia de los motivos heterocentrados no contradice la teoría funcional, ya que la revisión de los estudios sobre motivaciones de los voluntarios confirman también en gran medida la citada teoría (López-Cabanas & Chacón, 1997).

Clary y Snyder (1991) clasifican los estudios sobre las motivaciones de los voluntarios en cuatro grupos: Encuestas generales a la población, en la que los que contestaban se debían identificar a sí mismos como voluntarios o no-voluntarios, y entonces los investigadores comparaban esos grupos en variables sociológicas o psicológicas. En segundo lugar, se encuentran aquellos estudios que se centran en los voluntarios de una organización, sin compararlos con ningún otro grupo de no voluntarios. En tercer lugar, se encuentran aquellas investigaciones que comparan explícitamente a un grupo de voluntarios con otro de no-voluntarios. Los dos primeros grupos estudiarían por qué la gente se presenta como voluntario, el tercero analizaría qué los diferencia de los no-voluntarios. El cuarto tipo compara a un grupo de voluntarios de alto compromiso o un mayor tiempo de permanencia en la organización, con otro grupo de voluntarios con menor compromiso. En todos estos tipos de estudios los resultados son consistentes: Los voluntarios se ven a sí mismos como más motivados por razones heterocentradas que por razones autocentradas.

Otras variables que Omoto y Snyder (1995) incluyen junto a las motivaciones en esta primera etapa del proceso de voluntariado (antecedentes) son la "disposición a la ayuda", es decir, las disposiciones personales de los voluntarios que favorecen la realización de actos de ayuda, y el "apoyo social" que los voluntarios tienen en su vida cotidiana y específicamente para realizar acciones de voluntariado.

En la segunda etapa se sitúan las variables que promueven o detienen el proceso de voluntariado, como "satisfacción" con las actividades realizadas e "integración en la organización".

Por último, en la tercera etapa, se incluye el "tiempo de permanencia" como principal variable a predecir.

Aplicando una metodología de ecuaciones estructurales, Omoto y Snyder (1995) comprueban la existencia de una relación directa y positiva entre la motivación inicial para ser voluntario y el tiempo total de permanencia.

Además, cuando los autores se preguntaron qué motivaciones eran las más relacionadas con la permanencia, mediante metodología correlacional, detectaron relaciones significativas entre dicha variable y tres de las motivaciones evaluadas por las subescalas del Cuestionario de Motivaciones, concretamente, con las tres que podemos denominar autocentradas (Conocimiento, Desarrollo Personal y Estima).

Otros autores han planteado que las motivaciones que inicialmente influyen en la decisión de ser voluntario son distintas de las que influyen en la decisión de continuar (Gidron, 1984; Oda, 1991; Winniford, Carpenter, & Stanley, 1995). Gillespie y Kind (1985) comprobaron que los motivos del voluntariado cambiaban con la edad, el género o el estado civil. En este sentido, sería relevante conocer si los voluntarios que más tiempo llevan en una organización presentan motivaciones diferentes respecto a los voluntarios que menos tiempo llevan, y si la edad y otras variables sociodemográficas son también fuentes diferenciadoras de las motivaciones de los voluntarios españoles.

Siguiendo el Modelo del Proceso del Voluntariado, iniciamos una serie de trabajos empíricos relacionados con las motivaciones de los voluntarios españoles para comprobar si el modelo propuesto por Omoto y Snyder (1995) era generalizable a otras poblaciones y a otros tipos de conductas voluntarias. Asimismo, queríamos investigar los patrones comunes de variación que puedan darse en las motivaciones del voluntariado en función del tiempo de permanencia.

En el primer estudio realizado, se pilotaron los instrumentos de medida adaptados, en el segundo, se calculó la fiabilidad y la estructura factorial del Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el campo del SIDA (CMVS) (Omoto & Snyder, 1995), en el tercero, se estudió la relación entre las motivaciones y el diferente tiempo de permanencia de los voluntarios en las organizaciones.

Estudio Piloto

En un primer estudio (Chacón, Vecina, Menard, & Sanz, 1997), se realizó un estudio piloto con 34 voluntarios en temas de SIDA para fiabilizar y adaptar los instrumentos que medían los constructos del Modelo del Proceso del Voluntariado, y especialmente, el Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el campo del SIDA (CMVS).

Las diferencias entre la muestra americana, compuesta mayoritariamente por homosexuales, y la española, compuesta mayoritariamente por heterosexuales, nos obligó a introducir diversas modificaciones en el proceso de adaptación del CMVS, como, por ejemplo, traducir de una forma más genérica la subescala de Interés por la Comunidad, pues en el cuestionario original, "comunidad" se refería específicamente a comunidad de homosexuales, refiriéndose en el cuestionario adaptado a seropositivos en general.

El cuestionario adaptado presentaba una elevada fiabilidad (.90). Este buen dato, aún teniendo en cuenta la inestabilidad de las covarianzas debido al tamaño de la muestra, nos permitió utilizar el Cuestionario de Motivaciones en las siguientes fases de la investigación.

Respecto a la relación entre las "motivaciones" y la "expectativa de continuar en la organización", que fue tomada como predictor de la "permanencia", no se encontró correlación significativa. Por el contrario, sí se encontró una relación positiva entre las variables de proceso, "integración en la organización" y "satisfacción" y la "expectativa de continuar en la organización".

Consideramos que el hecho de no encontrar relación entre las motivaciones y la "expectativa de permanencia", puede ser debido a las importantes diferencias que separaban el estudio de Omoto y Snyder (1995) y el nuestro. Una, especialmente importante, es que en nuestro estudio no se realizó un seguimiento de los voluntarios para comprobar el tiempo real de permanencia, por lo que es de esperar que siendo voluntarios que ya llevaban mucho tiempo en la organización su motivación fuera muy alta (este dato se confirma al observar las puntuaciones) y su expectativa de continuar también. Esto podría estar reflejando un efecto techo en la variable "motivaciones": Al ser tan homogéneamente alta la puntuación de los voluntarios en esta variable, la variabilidad disminuye y con ello las correlaciones.

Análisis de la Fiabilidad y de la Estructura Factorial del Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en SIDA

En el siguiente estudio nos centramos de lleno en el CMVS. El objetivo fue analizar la estructura factorial del Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el campo del SIDA, diseñado por Omoto y Snyder (1995) y estudiar su fiabilidad en una muestra lo suficientemente grande (Chacón & Vecina, 1999).

Una muestra de 130 voluntarios de ocho organizaciones diferentes contestó el CMVS. Con los datos, realizamos un análisis factorial exploratorio con

rotación varimax y encontramos que la estructura factorial del CMVS, obtenida en población española, reflejaba cinco factores. Los resultados, en líneas generales, confirman la estructura factorial del cuestionario original y refuerzan la Teoría Funcional de la Motivación de la que parten Omoto y Snyder (1995): Existen distintas y variadas motivaciones para realizar una misma conducta, en este caso, de voluntariado. En la Tabla 1 pueden observarse los itemes que componen cada uno de los cinco factores, así como la fiabilidad de las subescalas, y el porcentaje de varianza explicado.

Las subescalas de "valores", "interés por la comunidad", y "conocimiento" aparecieron claramente en la muestra española como reflejo de tres tipos distintos de motivaciones, tal y como la Teoría Funcional

Tabla 1
Itemes que Componen cada Factor, Fiabilidad y Porcentaje de Varianza Explicada por los Cinco Factores.

	Número de Item	Número de Itemes que saturan en cada factor	Fiabilidad en muestra española (N = 130)
VALORES		4	.75
- Por mis valores personales, mis convicciones y mis creencias.	77		
- Porque me gusta ayudar a otros.	71		
- Porque la gente debería hacer algo sobre los temas que son importantes para ellos.	76		
- Porque me considero una persona preocupada por los demás.	67		
CONOCIMIENTO		6	.82
- Para comprender el SIDA y cómo éste afecta a las personas.	88		
- Para aprender cómo las personas afrontan el SIDA.	85		
- Para aprender cómo ayudar a personas con SIDA.	82		
- Para aprender más sobre cómo prevenir el SIDA.	78		
- Para conseguir experiencia en tratar temas emocionalmente difíciles.	68		
- Para conocer a personas seropositivas.	89		
DESARROLLO PERSONAL		8	.86
- Para hacer mi vida más estable.	79		
- Para tratar con mis miedos personales y mi ansiedad hacia el SIDA.	84		
- Para ponerme a prueba y evaluar mis habilidades.	87		
- Para sentirme menos solo/a.	86		
- Para escapar de las preocupaciones de mi vida.	73		
- Para aprender sobre mí, sobre mis fuerzas y debilidades.	72		
- Para sentirme necesario/a.	83		
- Para sentirme mejor conmigo mismo/a.	74		
INTERÉS POR LA COMUNIDAD		5	.85
- Por mi sentido de obligación hacia las personas seropositivas.	75		
- Por mi interés y mi preocupación por los seropositivos.	81		
- Por mi obligación humanitaria para ayudar a otros.	65		
- Para ayudar a personas seropositivas.	69		
- Porque me considero un defensor de los temas relacionados con los seropositivos.	70		
RELACIONES PERSONALES		2	.79
- Para encontrar nueva gente y hacer nuevos amigos.	66		
- Para conocer personas similares a mí.	80		
FIABILIDAD TOTAL		25	.90
TOTAL DE VARIANZA EXPLICADA(%)		-	64.4

de la Motivación (Clary & Snyder, 1995) propone, y tal y como Omoto y Snyder (1995) confirmaron en una muestra de voluntarios estadounidenses.

Las principales diferencias, encontradas entre ambas estructuras factoriales, consideramos que son debidas a la distinta orientación sexual predominante en cada una de las muestras. Estas diferencias afectan especialmente a la subescala de "desarrollo personal original", ya que su sentido de autodefensa ante la ansiedad que el SIDA provoca en el grupo de homosexuales se ha perdido en la muestra heterosexual española. Los cinco itemes de esta subescala se han dispersado por el resto de las subescalas. Los dos itemes referidos a la necesidad de ponerse a prueba y evaluarse (87 y 72) han pasado a saturar en la escala de "incremento de la estima" y todos estos itemes componen un factor que nosotros hemos denominado también de "desarrollo personal", pero dándole un significado más unitario y genérico. Este nuevo factor representaría la función de defensa del yo o de autoprotección respecto a los propios miedos e inseguridades generales y también específicos (como por ejemplo ante el SIDA). Los dos ítemes referidos a la necesidad de relacionarse con otros (66 y 80) han quedado aislados, constituyendo el último factor, y el ítem referido a la necesidad de adquirir experiencia en temas emocionalmente difíciles (68) ha pasado a saturar en el factor de "conocimiento", pues la experiencia sería una de las posibles consecuencias del aprendizaje y el conocimiento sobre un tema.

Por otra parte, la elevada fiabilidad del cuestionario total (.90) y de sus subescalas (entre .75 y .86) nos permite afirmar que el CMVS, adaptado a la población española cuenta con el suficiente nivel de consistencia interna para medir las motivaciones de: "desarrollo personal", "interés por la comunidad", "conocimiento", "valores y relaciones sociales" de los voluntarios que trabajan en el campo del SIDA, aunque el factor de "relaciones sociales" necesitaría ser confirmado en posteriores investigaciones, incluyendo un número mayor de ítemes.

Estudio sobre las Motivaciones de una Muestra de Voluntarios Españoles en el Campo del SIDA

En un trabajo más reciente hemos intentado avanzar algo más en el estudio de las motivaciones de los voluntarios españoles, tratando de comprobar la influencia que las variables sociodemográficas (edad, sexo, nivel de estudios, situación laboral, tipo de organización en la que se trabaja como voluntario, tiempo de permanencia en una organización y conocimiento previo a la decisión de ser voluntario de alguna persona con SIDA) tienen en las motivaciones de los voluntarios, medidas con el CMVS. Un segundo objetivo de este trabajo ha sido comprobar si existe un perfil motivacional específico que pueda ser asociado al tiempo de permanencia en una organización, ya que podríamos, de esta manera, conocer el perfil motivacional que caracteriza a los voluntarios que mayor tiempo llevan en una organización.

Este estudio fue realizado con una muestra de 112 voluntarios, pertenecientes a nueve organizaciones diferentes, que respondieron la versión española del CMVS y un cuestionario que incluía preguntas sociodemográficas y sobre tiempo de permanencia en la organización.

Con los datos obtenidos se realizaron, por una parte, análisis de varianza para comprobar posibles diferencias motivacionales entre los diferentes grupos formados en función de las variables sociodemográficas. Se calculó, además, la potencia de las diferencias encontradas. Por otra parte, se realizó un análisis de conglomerados con las puntuaciones de los voluntarios en las escalas de CMVS y con el tiempo previo que llevaban en la organización. Para ello, se formaron cuatro grupos: El Grupo 1 estaba formado por voluntarios que llevaban más de 19 meses en la organización, el Grupo 2 por los que llevaban entre 8 y 18 meses, el Grupo 3 entre 4 y 7 meses y, por último, el Grupo 4 por los voluntarios que llevaban menos de 3 meses en la organización.

De los resultados obtenidos mediante análisis de la varianza, se puede concluir que, en general, los voluntarios se ven a sí mismos motivados especialmente por la motivación de Valores, es decir, por un interés humanitario por ayudar a otros. Además, la importancia que los voluntarios españoles dan a los distintos motivos, varía según características como la edad, el tiempo de permanencia y el tipo de organización en la que desarrollan sus actividades voluntarias. De manera que:

1. Los voluntarios de organizaciones religiosas consideran significativamente más importantes las motivaciones de "valores" e "interés por la comunidad" (motivaciones heterocentradas) que los voluntarios de organizaciones laicas.
2. Los voluntarios de mayor edad consideran significativamente más importantes, respecto a los voluntarios de menor edad, la motivación de "valores" a la hora de decidir ser voluntarios.

3. Los voluntarios que más tiempo llevan en una organización (más de un año y medio) consideran más importante la motivación de "valores" que el resto de los voluntarios que llevan menos tiempo.

Este último resultado indicaría que, en principio, estas motivaciones son las más relacionadas con la mayor duración del voluntariado.

Ahora bien, el análisis más profundo de los datos aportados por el análisis de conglomerados revela que los voluntarios que más tiempo han permanecido en una organización presentan un perfil motivacional caracterizado por conceder una importancia mayor a las motivaciones autocentradas que los voluntarios que llevaban menos tiempo, y por conceder, tanto a las motivaciones heterocentradas como a las autocentradas mucha más importancia que el resto de los voluntarios que llevaban menos tiempo en las organizaciones. Por tanto, debemos suponer que las motivaciones autocentradas también juegan un importante papel en la permanencia de los voluntarios. En la Figura 1 pueden observarse los cuatro perfiles motivacionales asociados al diferente tiempo de permanencia en la organización (las series corresponden a cada uno de los grupos).

En cualquier caso, ignoramos si la mayor importancia de la motivación de "valores" en el grupo que más tiempo lleva en una organización y la mayor importancia concedida a todas las motivaciones y especialmente a las autocentradas por ese mismo grupo, son igualmente altas desde el momento de la toma de decisión o si se han ido incrementando con el paso del tiempo y otras características organizacionales y personales. Para poder dar una respuesta a esta cuestión es necesario realizar estudios longitudinales que den cuenta de la evolución real de las motivaciones a lo largo del tiempo.

En el estudio que describimos, las medidas de las variables se tomaron en un único momento temporal, por lo que sólo podemos aproximarnos a la respuesta y aventurar una posible hipótesis sobre la evolución temporal de las motivaciones. En este sentido, podríamos suponer que las personas que deciden ser voluntarias estarían motivadas tanto por motivos heterocentrados como autocentrados, aunque en general conceden más importancia a los primeros. Sin embargo, los voluntarios que van a permanecer más tiempo, comparativamente dan más importancia a los motivos autocentrados, que aquellos voluntarios que permanecen menos tiempo. En este primer momento temporal, podemos suponer que el nivel de expectativas es muy alto y el nivel de conocimiento de la realidad muy bajo, por lo que, transcurridos unos primeros meses de toma de contacto con la realidad, algunos voluntarios experimentarían una importante bajada en sus motivacio-

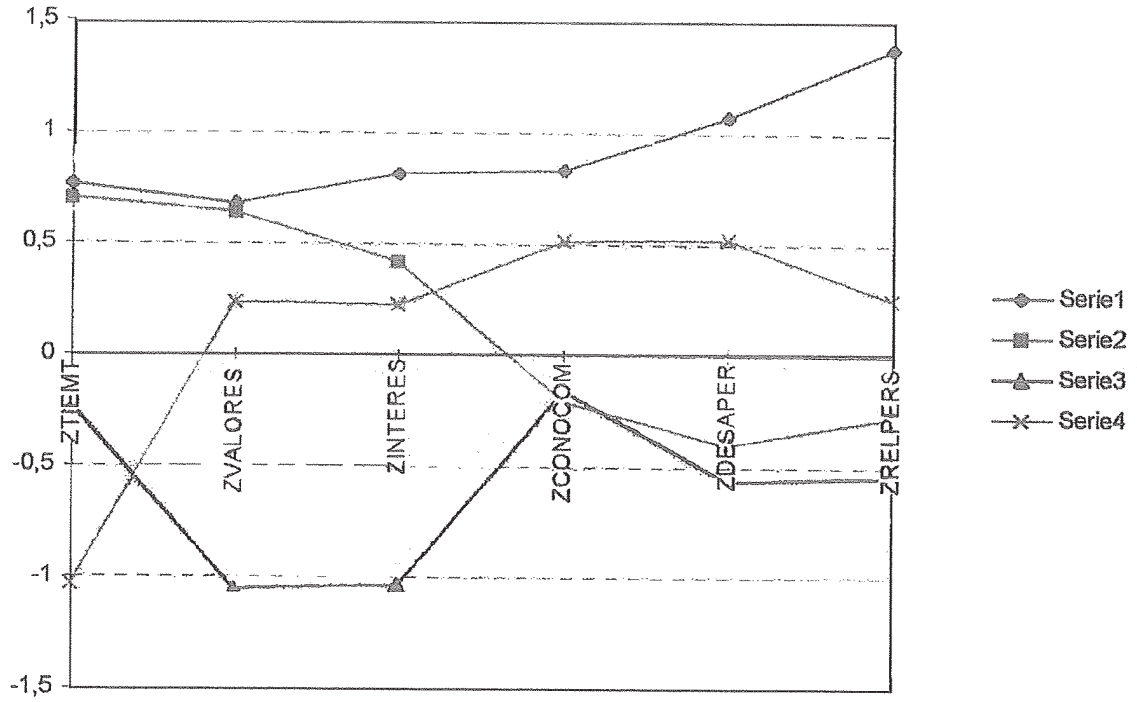

Figura 1. Perfiles motivacionales del voluntariado asociados con el tiempo de permanencia.

nes. Se produciría, por tanto, un alto porcentaje de abandonos, que sería debido, fundamentalmente, a la no satisfacción inmediata de las motivaciones iniciales. Pasados estos primeros meses, y siguiendo las hipótesis del modelo de Piliavin y Callero (1991), los voluntarios que continuasen, empezarían a incorporar a su identidad personal el rol de voluntario, por lo que experimentarían un incremento de las motivaciones centradas en los demás y no de las motivaciones centradas en ellos mismos. Este perfil, que hemos denominado autosacrificado, representado en el gráfico por el Grupo o Serie 2, no podría ser mantenido a largo plazo, por lo que en un cuarto momento temporal, transcurrido el año y medio, para mantenerse en la organización los voluntarios necesitan incorporar a las motivaciones heterocentradas también las autocentradas (Serie 1).

No obstante, como hemos comentado anteriormente, la evolución de las motivaciones de los voluntarios descrita, es sólo una hipótesis de trabajo que debe ser confirmada en futuras investigaciones, como la que actualmente se está llevando a cabo, empleando métodos longitudinales.

Conclusiones

Los resultados de estos primeros estudios permiten concluir, en primer lugar, que el instrumento de medida de las motivaciones de los voluntarios en el campo del SIDA (CMVS) es bueno, ya que, además de ser fiable, reproduce la estructura de cinco factores de cuestionario original. Esto permite medir las motivaciones de: "valores", "interés por la comunidad", "conocimiento", "desarrollo personal" y "relaciones sociales".

En segundo lugar, parece que, con independencia del tiempo de permanencia, los voluntarios señalan que la motivación más importante para ellos es la de "valores" (motivación heterocentrada). Además, si relacionamos el tiempo de permanencia con las motivaciones, observamos que las heterocentradas son significativamente más importantes para los voluntarios que más tiempo han permanecido en una organización. No obstante, el análisis de los perfiles motivacionales asociados al tiempo de permanencia, nos permite comprobar que los voluntarios que más tiempo llevan en una organización (más de un año y medio) conceden más importancia a las motivaciones autocentradas (conocimiento, desarrollo personal y relaciones sociales) que los que llevan menos tiempo, por lo que podemos concluir que, puntuaciones elevadas, tanto en las motivaciones heterocentradas como en las autocentradas, se relacionan con la mayor permanencia de los voluntarios en las organizaciones.

Es preciso realizar estudios longitudinales más amplios para comprobar la evolución real que las motivaciones sufren a lo largo del tiempo y para comprobar qué otros factores pueden estar determinando la mayor o menor permanencia de los voluntarios en las organizaciones.

Referencias

Black, B., & Di Nitto (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*, 73-97.

Clary, G., & Snyder, M. (1991). A funcional analysis of altruism and prosocial behavior. The case of volunteerism. Prosocial behavior. *Review of Personality and Social Psychology, 12*, 119-148.

Chacón, F., Vecina, M.L., Menard, M., & Sanz, M. (1997). Factores psicosociales que influyen en el voluntariado: Un estudio piloto. *Intervención Psicosocial, 17*, 105-116.

Chacón, F., & Vecina, M. L. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA. *Psicothema, 11*, 211-223.

Gidron, B. (1978). Volunteer work and its rewards. *Volunteer Administration, 11*, 18-32.

Gidron, B. (1984). Predictors of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research, 8*, 1-16.

Gillespie, F., & King, I. (1985). Demographic understanding of volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare, 12*, 798-816.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study off attitudes. *Public Opinion Quarterly, 24*, 163-204.

López-Cabanas, M., & Chacón, F. (1997). *Intervención psicosocial y servicios sociales. Un enfoque participativo*. Ed. Síntesis Psicología.

Oda, N. (1991). Motives of volunteer works: Self- and other-oriented motives. *Tohoku Psychologica Folia, 50*, 55-61.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1990). Basic research in action: Volunteerism and society´s response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin, 16*, 152-166.

Omoto, A. M., Snyder, M., & Berghuis, J. P. (1993). The psychology of volunteerism: A conceptual analysis and a program of action research. En J. B. Pryor & G. D. Reeder (Eds.), *The social psychology of HIV infection* (pp. 333-356). Gillscase, New Jersey: Erlbaum.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 671-686.

Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 525-537.

Piliavin, J. A., & Callero, P. (1991). *Giving blood: The development of an altruistic identity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Smith, M. B., Bruner, J. S., & White, R. W. (1956). *Opinions and personality*. New York: John Wiley.

Stephens, R. (1992). Senior volunteer satisfaction: A route to mental health in later life?. *Clinical Gerontologist, 12*, 101-106.

Winniford, J., Carpenter, & Stanley, G. C. (1995). An analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations. *Journal of College Student Development, 36*, 27-38.