

## ESTUDIOS

---

### **Factores personales y contextuales para compatibilizar voluntariado y actividad laboral: un estudio empírico**

**Antonio Ariza Montes<sup>1</sup>**

**Alfonso Carlos Morales Gutiérrez**

**Resumen:** El propósito de nuestra investigación consiste en analizar cuáles son los factores que determinan el nivel de dedicación de tiempo a actividades voluntarias en trabajadores por cuenta ajena. Para ello se ha aplicado un modelo de regresión logística a una muestra de 6.334 asalariados en el que se consideran cuatro categorías de factores: personales y familiares, laborales, organizativos y de implicación en la comunidad. Las conclusiones de este estudio son especialmente relevantes en dos ámbitos. Por un lado, para el diseño de una política de responsabilidad social por parte de las empresas que incorpore eficazmente la figura del voluntariado corporativo considerando los factores relevantes. Por otro, para que las organizaciones del Tercer Sector amplíen su perspectiva más allá del perfil tradicional de voluntario que suelen utilizarse.

**Palabras clave:** *Voluntariado, Tercer Sector, Capital Social, Responsabilidad Social Empresarial, Condiciones Laborales.*

**Fecha de recepción:** 19 de septiembre de 2011.

**Fecha de admisión definitiva:** 9 de enero de 2012.

---

<sup>1</sup> ETEA – Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Córdoba. Grupo de Investigación SEJ-148

### **Personal and contextual factors that make volunteer activities more compatible with working life: an empirical study**

**Abstract:** The purpose of this paper is to analyze the issues that determine the level of time employees devote to volunteer activities. A logistic-regression model has been applied –to a sample of 6334 employees– to evaluate how several categories of factors (personal, labour and organizational conditions, and involvement in the community) affect the amount of time dedicated to volunteer activities. The findings of this study are especially relevant in two areas: on the one hand, for designing a policy for corporate social responsibility that incorporates the figure of corporate volunteer while considering relevant factors; and on the other hand, to enable third sector organizations to broaden their perspective beyond the traditional volunteer profile.

**Key words:** *Volunteer, Third Sector, Social Capital, Corporate Social Responsibility, Labour Conditions.*

### **Facteurs personnels et contextuels pour rendre compatible le bénévolat et le travail: une étude empirique**

**Résumé:** Le but de notre étude est d'analyser quels sont les facteurs qui déterminent le temps que les employés dédient au volontariat. Pour cela nous avons appliqué un modèle de régression logistique sur un échantillon de 6334 employés, dans lequel nous avons considéré quatre catégories de facteurs: facteurs personnels et familiaux, facteurs liés au travail, facteurs liés à l'organisation et engagement dans la communauté. Les conclusions de cette étude sont particulièrement pertinentes dans deux domaines: D'un côté, pour la conception d'une politique de responsabilité sociale de la part des entreprises qui intégreraient efficacement le volontariat corporatif en considérant les facteurs importants. De l'autre, pour que les organisations du Tiers Secteurs élargissent leur perspective au-delà du profil traditionnel utilisé du volontaire.

**Mots clé:** *Bénévolat, Tiers Secteur, Capital social, Responsabilité Sociale des entreprises, Conditions de travail.*

## **1. ¿Trabajador y voluntario?**

### *1.1. Tendencias recientes*

La concepción de la actividad de voluntariado ha ido evolucionando paulatinamente a lo largo de las últimas décadas. Plantearse en el siglo pasado que un trabajador tuviese ganas de donar parte de su tiempo para ejercer labores de voluntariado –dado que el empleo remunerado supone una restricción considerable–, o que una empresa se preocupara por este aspecto o incluso estableciese un programa específico para canalizar este tipo de sensibilidades, resultaba

altamente improbable. Por ello se ha considerado a menudo que la fuerza de trabajo voluntaria se focalizaba en personas laboralmente inactivas –jóvenes, mujeres, jubilados/as– o con cierta disposición de tiempo libre (Wilson, 2000) que incluso, en ciertas circunstancias, podría compensar determinadas obligaciones públicas (García Inda, 1997).

Esta concepción tradicional ha ido cambiando progresivamente. Hoy día se considera al trabajo como un mecanismo de integración social que contribuye a desarrollar habilidades cívicas, entre las que pueden incluirse, obviamente, las que se realizan en beneficio de la sociedad sin contraprestación alguna. En esta línea, Stubbings y Humble (1984) ya constataron que las ratios más bajas de voluntariado se localizan entre aquellas personas que no estaban integradas en el mercado laboral, sobre todo desempleados y amas de casa. En el mismo sentido, Brady y otros (1995) y Schoenberg (1980) sugerían que el trabajo remunerado podría reforzar el voluntariado en la medida que permitía el desarrollo de competencias como la autoconfianza y el aprendizaje de habilidades organizativas.

Estos y otros motivos justifican que en muchas organizaciones ciertas iniciativas de solidaridad individual y colectiva promovidas por los trabajadores, se han traducido en hábitos culturalmente aceptados e incluso se han convertido, como iniciativa de la propia organización, en programas que encauzan formalmente la actividad de voluntariado. La demanda creciente en la sociedad de mayores niveles de responsabilidad social corporativa –a nivel externo– y las expectativas de crecimiento y desarrollo personal por parte de los empleados –a nivel interno– han sido factores catalizadores de esta paulatina transformación organizacional. Por tanto, las empresas no serían necesariamente un obstáculo para la generación de actividad voluntaria, sino que incluso podrían ser aliadas para fomentar y potenciar su desarrollo.

## *1.2. Objeto y enfoque de la investigación*

Los psicólogos sociales han dedicado grandes esfuerzos a compilar un inventario de motivos para el voluntariado (Clary y otros, 1996; Sokolowski, 1996; Okun y otros, 1998). Sin embargo, se llega a afirmar que ningún modelo conceptual ha recibido una aceptación general (Winniford, Carpenter y Grider, 1997). En todo caso, pueden destacarse dos enfoques diferentes en el estudio de la acción voluntaria (Wilson, 2000). Uno de ellos –al que denominaremos psicoanalítico– enfatiza los elementos explicativos endógenos, la dimensión subjetiva y psicológica así como las características de las personas que realizan tareas de voluntariado. El otro

explicaría –desde una perspectiva en cierta medida conductista– la existencia de mayores o menores niveles de voluntariado en función de la presencia de determinados factores externos, concediendo de este modo mayor relevancia al contexto cultural, económico, laboral, etc. La complejidad del fenómeno objeto de estudio, las múltiples interrelaciones entre variables, los hallazgos previos –no siempre concluyentes y relativizados por el contexto cultural– sobre el peso de una u otra dimensión, sugieren no inclinarse a priori en la adopción de un enfoque u otro.

En este sentido, el presente estudio pretende indagar en cuáles son los factores determinantes –en sentido positivo o negativo– del trabajo voluntario en el contexto laboral –asalariados por cuenta ajena– y mostrar, en definitiva, hasta qué punto la realización de un trabajo remunerado es compatible con la donación de tiempo a actividades solidarias. Para ello se ha utilizado una muestra representativa de los trabajadores a nivel europeo extraída de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, y se ha aplicado un análisis bivariante y multivariante –modelo de regresión logística– incorporando el mayor número de variables disponibles, tanto a nivel endógeno como exógeno, distinguiendo los siguientes ámbitos: personales y familiares, condiciones laborales y organizativas e implicación en otras actividades cívicas.

Para delimitar y contextualizar los posibles resultados de la investigación se realiza, en primer lugar, una breve revisión bibliográfica de los hallazgos recientes en relación con los factores que influyen en la realización de la actividad voluntaria, lo que contribuye de forma decisiva a la selección de las variables independientes del modelo. En segundo lugar, se exponen los resultados del análisis estadístico bivariante y multivariante. Por último, se presenta una síntesis de las principales conclusiones, así como una serie de consideraciones finales.

## **2. Factores que influyen en la dedicación al voluntariado**

La literatura sobre el tema que nos ocupa identifica diversos conjuntos de factores relacionados con la actividad voluntaria: las características personales, la situación familiar y otras variables demográficas, el estatus socioeconómico y la vinculación a la comunidad, entre otras (House, 1981; Smith, 1994; Brehm y Rahn, 1997; Guterbock y Fries, 1997; Hall y otros, 1998; Independent Sector, 1999; Hall, Putnam, 2000; McKeown, y Roberts, 2001). A la hora de sistematizar los principales hallazgos se ha considerado oportuno sintetizar un posible estado de la cuestión y formular una serie de hipótesis que podrían ser contrastadas con las variables

disponibles en la encuesta objeto de estudio. Pueden distinguirse dos niveles de análisis a la hora de considerar los diferentes factores. Por un lado tendríamos los de naturaleza personal y familiar (edad, género, situación familiar, niveles de ingreso, cualificación) y, por otro, los de carácter contextual (condiciones laborales, características del puesto de trabajo, etc.).

## 2.1. Nivel personal y familiar

### 2.1.1. Voluntariado: ¿una cuestión de género y roles?

Diversos investigadores han encontrado diferencias en el tiempo dedicado al voluntariado entre hombres y mujeres (Rosenthal, Feiring y Lewis, 1998), las razones que pueden causarlas (Stephan, 1991; Dowling, 1997) y la naturaleza de la actividad (Smith, 1975; Cable, 1992; Schlozman, Burns, y Verba, 1994; Thompson, 1995). Sin embargo estas diferencias no son concluyentes cuando nos situamos en diferentes enclaves geográficos. De este modo, diversos países de un mismo continente muestran comportamientos diferentes. Si en EEUU es más probable que las mujeres sean voluntarias en comparación con los hombres, las evidencias indican lo contrario en el caso canadiense (Gómez y Guntherson, 2003). Por su parte, en Europa no se aprecian divergencias significativas de género: en algunos países se produce una situación y en otros la contraria (Hodgkinson y Weitzman, 1996; Gaskin y Smith, 1997; Hall y otros, 1998).

Tampoco existen diferencias de dedicación por razón de sexo entre los voluntarios (Hodgkinson y Weitzman, 1996) aunque comienzan a apreciarse en función de la etapa vital del individuo. Entre los jóvenes, las mujeres tienden a dedicar más horas al voluntariado que los hombres (Wuthnow, 1995), mientras que entre las personas mayores esta pauta se invierte (Gallagher, 1994).

Sin embargo, la investigación social muestra importantes diferencias por razón de género en determinadas actitudes y creencias vinculadas a la actividad que conlleva el ejercicio del voluntariado: humanitarismo y autosacrificio (Belle, 1982; Eagly y Steffen, 1984), la sensibilidad moral (Gilligan, 1982), motivaciones y roles (Piliavin y Unger, 1985), empatía (Hoffman, 1977; Feshbach, 1982) y el cuidado y bienestar de los demás (Lyons, 1983; Gilligan y Attanucci, 1988). La razón por la que estas circunstancias no se traducen en mayores diferencias entre ambos colectivos podrían interpretarse en función de la disponibilidad o no de tiempo (Gallagher, 1994; Rosenthal y otros, 1998).

Por tanto, hemos de considerar estas conclusiones como provisionales. De hecho, investigaciones más recientes demuestran que las mujeres se dedican al voluntariado más que los hombres (Menchik y Weisbrod, 1987; Vaillancourt, 1994; Day y Devlin, 1996; Weitzman y otros, 2002; Mesch y otros, 2004).

Desde otra perspectiva, sí se aprecian claras diferencias de género cuando se considera el tipo de actividad desarrollada en el voluntariado. De esta forma el voluntariado entre las mujeres se orienta hacia actividades tradicionalmente vinculadas con el rol femenino (como por ejemplo el cuidado de las personas), y menos hacia otras actividades de índole de mayor visibilidad pública o de carácter político. Desde esta orientación resulta menos probable que las mujeres ocupen posiciones de liderazgo en este ámbito (Menchik y Weisbrod, 1987; Perkins, 1990; Cnaan y Goldberg-Glen, 1991; Cable, 1992; Schlozman y otros, 1994; Thompson, 1993, 1995). Este patrón no varía ni por razones geográficas (Gaskin y Smith, 1997), ni étnicas (Woodard, 1987), ni por grupos de edad (Fischer y otros, 1991; Sundeen y Raskoff, 1994; Wuthnow, 1995).

Ante esta situación de la investigación sobre el tema, la primera hipótesis de investigación plantea que *existen diferencias de género en relación con la dedicación a la actividad voluntaria entre las personas que trabajan por cuenta ajena (H1a) y según la implicación en las tareas del hogar (H1b)*.

### 2.1.2. ¿Existe una edad *ideal* para el voluntariado en las personas que trabajan?

Los hallazgos sobre la vinculación entre edad y voluntariado tampoco son concluyentes. Cappellari y Turati (2004) establecen una relación positiva entre la edad y el grado de dedicación al voluntariado. Otros estudios indican que la tasa de voluntariado tiende a disminuir durante el período de transición de la adolescencia a la edad adulta y que alcanza una cima en la edad media/madura (Schoenberg 1980; Menchik y Weisbrod, 1987; Herzog y otros, 1989; National Association of Secretaries of State, 1999)<sup>2</sup>. No obstante, la investigación realizada por Gómez y Guntherson (2003) para la realidad canadiense encuentra una mayor probabilidad de voluntariado entre los jóvenes de 15 a 19 años, coincidiendo con la etapa de mayor inactividad laboral.

---

<sup>2</sup> La excepción a esta tendencia se manifiesta en el voluntariado de alto riesgo, especialmente atractivo para los jóvenes dado su carácter aventurero y su capacidad para tolerar las elevadas tasas de "burnout" que dichas actividades conllevan (Wiltfang y McAdam, 1991; Thompson, 1993).

Otro indicio de cierta relación de incompatibilidad entre voluntariado y actividad laboral podría establecerse si aquél aumentara tras la jubilación. En principio, tanto la teoría de la elección racional –ya que se dispone de mayor tiempo libre–, como la teoría del intercambio –los jubilados realizan una actividad de voluntariado para sustituir los beneficios psíquicos y sociales que antes se derivaban del empleo remunerado– propondrían un aumento en el voluntariado llegado este momento (Fischer y otros, 1991; Midlarsky y Kahana, 1994). Sin embargo, la teoría de los recursos sociales se posicionaría en lo contrario: una vez que el trabajador se retira del mercado laboral se produciría un descenso en el voluntariado ya que se debilita su integración social. En este sentido, el estudio de Grønbjerg y Never (2004) demuestra con un análisis multivariante una mayor tasa de voluntariado entre los mayores de 65 años, mientras que otras investigaciones previas (Herzog y otros, 1989; Gallagher, 1994; Caro y Bass, 1995, 1997) constatan que la jubilación no aumenta el número de personas que se dedican al voluntariado, aunque sí incrementa el número de horas de dedicación entre aquellos que ya eran voluntarios. Sólo en la etapa de senectud extrema se aprecia claramente un descenso en la tasa de voluntariado (Glass y otros, 1995; Kincade y otros, 1996; Wilson y Musick, 1997).

Desde estos planteamientos se establece como segunda hipótesis que *la edad no determina la dedicación a las actividades de voluntariado entre los trabajadores por cuenta ajena (H2)*.

### 2.1.3. La cualificación del voluntario

La literatura empírica es bastante concluyente respecto a la incidencia a nivel individual de los niveles de formación a la hora de ejercer una actividad voluntaria. De hecho este factor es considerado por diversos autores como el predictor del voluntariado más importante (Menchik y Weisbrod, 1987; Sundeen y Raskoff, 1994; Vaillancourt, 1994; Day y Devlin, 1996; McPherson y Rotolo, 1996). Esta circunstancia puede constatarse empíricamente de dos formas distintas a la luz de diversas investigaciones recientes (Mesch y otros, 2002; Gómez y Guntherson, 2003; Grønbjerg y Never, 2004): ya sea por la mayor dedicación al voluntariado entre los que tienen más cualificación, o bien, que aquellas personas con formación secundaria –o inferior– presentan menos probabilidad de actividad de voluntariado en comparación con los que tienen formación superior.

Por un lado, y desde una perspectiva psicológica, la incidencia de la formación en el nivel de conciencia de los problemas, en el incremento de la empatía o en el

desarrollo de la autoconfianza (Brady y otros, 1995; Rosenthal y otros, 1998) o por otro lado –desde un enfoque contextual–, una mayor probabilidad de ser solicitado como voluntario (Brady y otros, 1999), de pertenecer a más organizaciones (Herzog y Morgan, 1993) podrían ser alguna de las interpretaciones plausibles que explicarían esta relación positiva entre nivel formativo elevado y voluntariado.

Por consiguiente, la tercera hipótesis de investigación plantea que *a mayor nivel de cualificación mayor dedicación a la actividad voluntaria entre los trabajadores por cuenta ajena (H3)*.

#### 2.1.4. Estatus económico del voluntario

Los teóricos de la elección racional formulan que las horas de trabajo voluntario están inversamente relacionadas con los salarios, dado que los costes de oportunidad se incrementan a medida que los salarios aumentan (Wolf y otros, 1993). Sin embargo, las evidencias empíricas no son tan concluyentes en este sentido, ya que influyen –como hemos referido en otros apartados– variables tales como por ejemplo el sexo o la edad e incluso el nivel de formación.

Mientras que Freeman (1997) encuentra al analizar las horas de voluntariado entre un colectivo de voluntarios una relación negativa entre los ingresos salariales y el voluntariado, Menchik y Weisbrod (1987) obtienen que las horas de trabajo voluntario se relacionan positivamente (pero con rendimientos decrecientes) con los ingresos totales (no sólo los salarios) y con una muestra que excluye a las mujeres casadas. Mesch y otros (2002) corroboran en su estudio esta relación positiva. Segal (1993) encuentra que las horas de voluntariado entre los adultos solteros de 18 a 54 años están positivamente relacionadas con los salarios y negativamente asociadas a la riqueza, pero sólo entre los varones. Entre las personas mayores, los ingresos no tienen ningún efecto sobre el número de horas de voluntariado en general (Gallagher, 1994). Raskoff y Sundeen (1995) encuentran por su parte que los ingresos están positivamente asociados sólo con el voluntariado en actividades relacionadas con la educación y la salud, pero que no tienen impacto alguno en el voluntariado de índole religioso.

Una visión combinada de estatus socioeconómico alto (medido por el nivel de educación y de ingresos) tiende al voluntariado en mayor medida que los de nivel socioeconómico bajo (Vaillancourt, 1994; Guterbock y Fries, 1997; Hall y otros, 1998; O'Neill y Roberts, 1999; Hall, McKeown, y Roberts, 2001).



A partir de lo recogido anteriormente, la cuarta hipótesis de investigación se formularía del modo siguiente: *existen diferencias de actividad voluntaria según el nivel de ingresos entre los trabajadores por cuenta ajena (H4).*

#### 2.1.5. Estatus familiar del voluntario

Diversos estudios demuestran cierta relación entre voluntariado y estado civil (Menchik y Weisbrod, 1987; Vaillancourt, 1994; Day y Devlin, 1996; Mesch y otros, 2002). Menchik y Weisbrod (1987) detectaron mayor tasa de voluntariado en individuos casados, mientras que Vaillancourt (1994) encuentra que las mujeres solteras realizan más actividad voluntaria que las casadas. El análisis realizado por Mesch y otros (2002) concluye que las parejas casadas tienen un 13% más de probabilidad que los hombres solteros para el desarrollo de una actividad de esta naturaleza.

En otro sentido, Menchik y Weisbrod (1987) asocian el aumento del voluntariado con la presencia de hijos en el hogar, un hecho que también confirma Vaillancourt (1994) cuando los descendientes tienen edades comprendidas entre 3 y 15 años. Asimismo, la investigación realizada por Gómez y Guntherson (2003) también concede más valor a la presencia de hijos en el hogar que al estado civil, confirmando este resultado mediante un análisis *logit*. Finalmente, Mersch y otros (2004) demuestran la relevancia de ambos factores, confirmando que las personas casadas y con hijos en el hogar presentan ratios mayores de voluntariado en comparación con otros estatus familiares.

En definitiva, la formulación de la quinta hipótesis quedaría del modo siguiente: *los trabajadores por cuenta ajena casados (H5a), con hijos menores en el hogar (H5b) e implicados en el cuidado y educación de estos (H5c) presentan mayor probabilidad de actividad voluntaria.*

### 2.2. Elementos contextuales

#### 2.2.1. Trabajo remunerado “versus” trabajo voluntario

El ejercicio y las demandas de los diferentes roles sociales que se deduce de la teoría de la *sobrecarga* (Rapaport y Rapaport, 1978; Gross, 1980) predice una relación negativa entre las horas de trabajo remunerado y aquellas dedicadas al voluntariado tal y como confirma para la realidad canadiense Vaillancourt (1994).

Desde este punto de vista, los trabajadores a tiempo parcial deberían dedicarse más a este tipo de actividades que los trabajadores a tiempo completo.

Sin embargo, diversos autores (Segal, 1993; Wuthnow, 1998) han hallado entre trabajadores a tiempo completo una pequeña curva creciente en la actividad de voluntariado a medida que las horas de trabajo remunerado aumentan. Los factores que pueden explicar este comportamiento equívoco en la relación entre dedicación al trabajo y voluntariado son diversos. En primer lugar, más que las horas de trabajo habría que analizar el control que el sujeto tiene sobre dicho intervalo de tiempo. Desde esta lógica resulta más probable que se dediquen al voluntariado los autoempleados y las personas con trabajo flexible (Thompson, 1993; Freeman, 1997). En segundo lugar, más que contabilizar cuántas horas trabaja la gente sería más importante indagar por qué están trabajando ese número de horas. Así, los empleados a tiempo parcial que han elegido libremente esta opción son los que más se dedican al voluntariado. En tercer lugar, deberían ser consideradas de forma simultánea otras demandas en relación con el tiempo libre. Cuando la gente dice que está demasiado ocupada para el voluntariado, probablemente se estén refiriendo a otra clase de responsabilidades al margen de las demandas laborales (Gallagher, 1994; Brady y otros, 1995).

Por otra parte, la investigación realizada por Gómez y Guntherson (2003) sobre voluntariado y condiciones de la actividad laboral mediante un análisis *logit* demuestra que la probabilidad de voluntariado: se reduce cuando los empleados trabajan a turnos; y aumenta cuando es a jornada partida, se trabaja bajo presión y cuando realizan parte de la jornada laboral en el propio domicilio. Sin embargo, ni el trabajo en horario nocturno, ni la flexibilidad horaria, ni la semana laboral comprimida, ni la sobrecualificación presentan relación con una mayor o menor dedicación al voluntariado.

Por consiguiente, la sexta hipótesis de investigación podría formularse de la forma siguiente: *el tiempo dedicado al voluntariado aumenta entre los empleados que disfrutan de flexibilidad horaria (H6a) y que trabajan a tiempo parcial (H6b), mientras que disminuye entre los que trabajan en contextos más rígidos: trabajo a turnos (H6c) y jornadas laborales más prolongadas (H6d).*

### 2.2.2. El puesto del trabajo y el voluntariado

Está comprobado que a medida que aumenta el estatus profesional aumenta la probabilidad de voluntariado (Stubbings y Humble, 1984; Smith, 1994; Wilson y Musick, 1997). Se supone que la participación social es más preeminente entre

aquellas personas con trabajos de esta naturaleza (Pearce, 1993; Smith, 1994; Hodgkinson y Weitzman, 1996). Los empleados que tienen una actividad laboral donde existe un elevado grado de autonomía, variedad y complejidad (puestos ampliados verticalmente en la terminología de Mintzberg, 1979) se dedican al voluntariado en mayor medida que otros trabajadores (Wilson y Musick, 1997).

Bajo estos supuestos, los puestos directivos y de naturaleza profesional podrían ser susceptibles—a pesar de sus mayores responsabilidades—de una mayor implicación en actividades altruistas. Estas personas no sólo entregan más capital humano a las asociaciones de voluntariado, sino que también es más probable que sean socialmente más activos, ya que la naturaleza de su trabajo demanda este tipo de conducta. Muchas empresas esperan de sus directivos que se impliquen en los asuntos de su comunidad (Whyte, 1957; Hougland y Shepard, 1985; Schwirian y Helfrich, 1988) y muchos profesionales utilizan los grupos sociales de su comunidad para construir un capital social útil para su profesión (McPherson, 1981).

La explicación de este comportamiento se sustenta en diversas líneas de argumentación. La teoría de la elección racional predice que el trabajo remunerado se replica en la actividad voluntaria, de tal forma que el individuo pone sus habilidades profesionales al servicio de dicha actividad ya que le resulta más fácil realizar aquello que ya realiza en su trabajo. Desde una perspectiva psicológica este comportamiento podría explicarse como compensación en su actividad voluntaria de aquellas satisfacciones que no obtiene de su trabajo remunerado. No obstante, lo habitual es que los puestos profesionales consigan una compensación de carácter intrínseco derivada de su actividad laboral que trasladen fácilmente al voluntariado (Herzog y Morgan, 1993).

Por tanto, la séptima hipótesis de investigación podría formularse de la siguiente manera: *los empleados por cuenta ajena que ocupan puestos de dirección (H7a) o con un diseño del puesto “ampliado verticalmente” (elevada autonomía sobre el contenido, complejidad, etc.) (H7b) o “ampliados horizontalmente” (tareas rotativas, variedad...) (H7c) o con elevada demanda emocional y/o intelectual (H7d) realizan más trabajo voluntario.*

### 2.2.3. ¿Existe un sector de actividad empresarial donde predominen los voluntarios?

Los hallazgos en cuanto a la existencia de determinado tipo de empresa (público/privada, según sector, etc.) que favorezca, o no, la actividad voluntaria son

escasos, genéricos y, en ocasiones, contradictorios. El estudio de Wilson y Musick (1997), realizado con una muestra de trabajadores a tiempo completo, obtiene que los trabajadores del sector público son los que más se dedican al voluntariado. La investigación realizada por Cappellari y Turatti (2004) mediante un análisis *probit* a 1.400 trabajadores italianos llega a la conclusión que los empleados del sector industrial presentan una mayor probabilidad de dedicación a tareas de voluntariado en servicios sociales. Sin embargo, el estudio realizado por Gómez y Guntherson (2003) sobre la realidad canadiense no encuentra relación con la actividad voluntaria ni en el sector industrial ni en el sector servicios, ni tampoco en la administración pública, aunque sí encuentran una relación significativa cuando el trabajador pertenecer al sector educativo o sanitario.

En definitiva, la formulación de la novena hipótesis queda del modo siguiente: *el tipo de empresa según la propiedad (pública o privada) (H8a), según el sector de actividad (H8b) y/o según la dimensión (H8c) en la que se desempeña el trabajo influye en la dedicación al voluntariado.*

#### 2.2.4. Trabajo, voluntariado y otras actividades político-culturales

No sólo la actividad laboral es un facilitador –o no– de la mayor o menor dedicación a la actividad voluntaria desde una perspectiva conductista –protagonismo de factores exógenos–. La influencia de aspectos culturales y/o comunitarios puede incidir en un mayor nivel de actividad voluntaria entre los trabajadores cuasi al margen de las condiciones personales, laborales y organizativas en las que se encuentren estos. De hecho, algunos autores hallan una relación inversa entre el tamaño de la localidad y la propensión al voluntariado. Así, Vaillancourt (1994) indica que el voluntariado es más frecuente entre las personas que viven en municipios pequeños, mientras en un estudio reciente (Inda y Marcuello, 2007) se confirma una relación de mayor compromiso en las ciudades pequeñas, entre 10.000 y 100.000 habitantes (seguido de las localidades que poseen entre los 100.000 y 400.000 habitantes).

Estos hallazgos pueden verse posiblemente afectados por el grado de vinculación hacia la comunidad en la que reside que tiene la persona trabajadora-voluntaria. Esta implicación ha sido constatada –utilizando diversos indicadores como el tiempo de permanencia en la misma, el compromiso de continuar en ella, la vivienda en propiedad, estar registrado para votar, etc.– en estudios diversos (Guterbock y Fries, 1997; Brehm y Rahn, 1997; Hall y otros, 1998; Putnam, 2000; Hall, McKeown y Roberts, 2001; Grønbjerg y Never, 2004).

Por consiguiente, la última de las hipótesis de investigación implica en cierta forma un cambio de enfoque, ya que sitúa los factores contextuales (a nivel personal, familiar, laboral y organizativo) en un ámbito de acción del sujeto más amplio: una persona puede trabajar y dedicarse al voluntariado solidario pero también estar inserto en otras actividades de compromiso (cultural, deportivo, sindical, político...) con su entorno más cercano. El planteamiento de esta hipótesis final sería el siguiente: *un trabajador por cuenta ajena que dedica parte de su tiempo al voluntariado probablemente se implicará también en otras actividades de naturaleza político-cultural (H9).*

### 3. Estudio empírico

#### 3.1. Metodología: el modelo de regresión logística binaria

La metodología utilizada para el cumplimiento de los objetivos de este trabajo se fundamenta en el modelo de regresión logística binaria, un caso particular de los denominados modelos de regresión con respuesta dicotómica. Esta técnica estadística permite determinar la probabilidad de ocurrencia del suceso investigado –dedicar o no tiempo a la actividad de voluntariado en el caso que nos ocupa– frente a la probabilidad de ocurrencia del suceso contrario.

#### 3.2. La muestra

Los *datos* empleados en la presente investigación se han obtenido de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada durante el otoño de 2005 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Esta encuesta analiza las condiciones de trabajo en los 27 países de la Unión Europea, más Turquía, Croacia, Noruega y Suiza.

La *población* objeto de estudio son todas las personas con 15 años o más cuyo lugar habitual de residencia sea alguno de los estados miembros de la Unión Europea y que durante el período de referencia estuvieran ocupados. En el *trabajo de campo* se visitaron 72.300 hogares, obteniendo un total de 29.766 encuestas válidas. Dados los objetivos de la presente investigación, se obtuvo una submuestra de 6.334 personas, de las cuales el 50% dedicaban tiempo a las tareas de voluntariado, mientras que el resto confesaba que nunca participaba en este tipo

de actividades. Todos los sujetos que componen la muestra son trabajadores por cuenta ajena, ya sean del sector público (39,2%) o del sector privado (60,8%). El 49,1% de los participantes eran hombres y el 50,9% mujeres. La edad media de los encuestados era de 41,3 años (41,2 en los hombres y 41,4 entre las mujeres). Por último, el 5,1% declara no tener estudios o haber cursado solo estudios primarios, un 64,0% tiene formación secundaria y un 30,6% ha completado estudios universitarios.

### 3.3. Medidas

#### 3.3.1. Variable dependiente

La variable dependiente de este estudio es la actividad de voluntariado. Los encuestados fueron preguntados sobre el tiempo de dedicación a las actividades de voluntariado en una escala que oscila entre “todos los días durante una hora o más” y “una o dos veces al año”. Dado lo esporádico del último nivel, éste se excluyó de la presente investigación, de tal modo que los sujetos fueron clasificados como voluntarios cuando al menos dedicaban tiempo a esta actividad como mínimo “una o dos veces al mes”. Los encuestados en esta situación fueron codificados como 1, mientras que los individuos que responden que “nunca” participan en actividades de voluntariado se codificaron como 0.

#### 3.3.2. Variables independientes

Teniendo en consideración los estudios previos sobre la actividad de voluntariado, y en aras a contrastar las hipótesis de investigación planteadas en el apartado previo, se utilizan un conjunto de variables independientes agrupadas en cuatro categorías: factores a nivel personal y familiar, condiciones laborales, factores de contexto organizativo y, finalmente, implicación en la comunidad. La codificación de las variables a considerar se recoge en la Tabla 1.

TABLA I. Variables explicativas: codificación

<b>1. Factores a nivel personal y familiar</b>	
Sexo (0: Hombre; 1: Mujer)	
Edad (0: 15–24 años; 1: 25–39 años; 2: 40–54 años; 3: 55 años o más)	
Formación (0: Sin estudios/primarios; 1: Estudios secundarios; 2: Estudios universitarios)	
Pareja (0: Sin pareja; 1: Con pareja)	
Hijos menores de 15 años en el hogar (0: No; 1: Sí)	
Hijos con 15 años o más en el hogar (0: No; 1: Sí)	
Implicación en actividades de cuidado o educación de hijos (0: Nunca; 1: una vez al mes mínimo)	
Implicación en tareas del hogar (0: Nunca; 1: una vez al mes mínimo)	
<b>2. Condiciones laborales</b>	
Antigüedad (0: Hasta 1 años; 1: más de 1 hasta 5; 2: más de 5 hasta 10; 3: más de 10 años)	
Tipo de contrato (0: Temporal; 1: Fijo)	
Responsabilidad (0: No directivo; 1: Directivo)	
Horas de trabajo semanales (0: Más 40 horas; 1: De 31 a 40 horas; 2: De 20 a 30 horas; 3: Menos de 20 horas)	
Trabajo nocturno (0: Sí; 1: No)	
Trabajo de tarde (0: Sí; 1: No)	
Trabajo en domingo (0: Sí; 1: No)	
Trabajo más de 10 horas al día (0: Sí; 1: No)	
Tipo de jornada (0: Completa; 1: Parcial)	
Trabajo a turnos (0: Sí; 1: No)	
Capacidad para decidir horario (0: Sin flexibilidad; 1: Flexibilidad)	
Armonía horario laboral y compromisos personales (0: No; 1: Sí)	
Tareas monótonas (0: Sí; 1: No)	
Tareas complejas (0: No; 1: Sí)	
Tareas rotativas (0: No; 1: Sí)	
Trabajo en equipo (0: No; 1: Sí)	
Autonomía sobre el contenido del trabajo (0: No; 1: Sí)	
Autonomía sobre el ritmo de trabajo (dependiente de otras personas) (0: No; 1: Sí)	
Autonomía sobre el ritmo de trabajo (dependiente de sistemas automatizados) (0: No; 1: Sí)	
Desplazamientos/día (0: Más 60 min; 1: De 31 a 60 min.; 2: De 21 a 30 min.; 3: Menos de 30 min.)	
Demanda emocional del trabajo (0: Baja; 1: Alta)	
Demanda intelectual del trabajo (0: Baja; 1: Alta)	
Satisfacción condiciones laborales (0: No; 1: Sí)	
Ingresos netos mensuales <sup>(*)</sup> (0: Hasta el 20%; 1: 21%–40%; 2: 41%–60%; 3: 61%–80%; 4: 81%–100%)	
<b>3. Contexto organizativo</b>	
Sector de actividad (0: agricultura; 1: industria; 2: construcción; 3: servicios)	
Tipo de sector (0: Privado; 1: Público)	
Tamaño (0: Unipersonal; 1: 2–9 empleados; 2: 10–49 empleados; 3: 50–249 empleados; 4: 250 o más)	
<b>4. Factores de implicación en la comunidad</b>	
Implicación en actividades político-sindicales (0: Nunca; 1: una vez al mes mínimo)	
Implicación en actividades deportivas, culturales... (0: Nunca; 1: una vez al mes mínimo)	

Elaboración propia.

(\*) La información correspondiente a esta variable se presenta en su estado original en deciles según la distribución de ingresos correspondiente a cada país.

### 3.4. Análisis de resultados

#### 3.4.1. Análisis bivariante

El objetivo general de este trabajo trata de explicar por qué algunos individuos participan en actividades de voluntariado mientras que otros no lo hacen. Para lograr este fin se utiliza en primer lugar un análisis de tablas de contingencia y Chi-cuadrado de Pearson con el objeto de examinar la posible relación bivariante entre la variable dependiente –estar implicado o no en actividades de voluntariado– y un conjunto de variables independientes agrupadas en las cuatro categorías expuestas anteriormente. Esta aproximación supone una preparación para el análisis multivariante que se realizará posteriormente, ya que en el modelo de regresión logística sólo se deberían incluir aquellas variables independientes que tienen una capacidad de predicción estadísticamente significativa.

La aplicación del contraste de Pearson a un nivel de significación de 0,05 nos lleva a excluir del análisis varias de las variables consideradas inicialmente: 1) Las variables sociodemográficas que hacen referencia al sexo de los encuestados<sup>3</sup> y a la presencia de hijos en el hogar, tanto menores como mayores de 15 años<sup>4</sup>; 2) El sector de actividad de la empresa que emplea a los trabajadores dentro de la categoría de variables de contexto<sup>5</sup>; y 3) Las condiciones laborales que hacen referencia al tiempo que dedican los trabajadores en desplazamientos diarios y a la realización o no de tareas en horario nocturno.

#### 3.4.2. Análisis multivariante

Tras el análisis exploratorio inicial, a continuación se plantea un modelo de regresión logística para determinar en qué medida ayudan a explicar la actividad

---

<sup>3</sup> Este resultado rechaza el planteamiento de la hipótesis H1a (diferencias de género), aunque es coherente con los estudios que sugieren que en Europa no existen diferencias por esta causa en cuanto a la dedicación al voluntariado, observándose una disparidad de situaciones entre distintos países (Hodgkinson y Weitzman, 1996; Gaskin y Smith, 1997; Hall y otros, 1998), lo que muestra indicios de la influencia a nivel institucional tal y como se plantea en la Hipótesis 11.

<sup>4</sup> Este resultado rechaza el planteamiento de la hipótesis H5b.

<sup>5</sup> Por consiguiente, el contraste de Pearson rechaza el planteamiento de nuestra hipótesis 8b en el sentido de que la actividad sectorial en la que se desempeña el trabajo no influye en la mayor o menor dedicación a actividades voluntarias.



de voluntariado las diferentes categorías de variables que se han empleado en la presente investigación. Para demostrar el efecto que cada conjunto de variables tiene sobre la actividad de voluntariado se construyen hasta cuatro modelos diferentes, donde la adición de cada bloque se trata como un nuevo modelo por separado. Para estimar el modelo, se ha optado por el método por pasos adelante RV, usando todas las variables predictoras de cada modelo para evaluar qué combinación de variables es la más eficiente en la explicación de la dedicación al voluntariado entre los trabajadores por cuenta ajena, aunque por cuestiones de espacio no discutimos estos resultados en profundidad.

#### a) Incidencia de factores a nivel personal y familiar (Modelo 1)

De acuerdo con Grønbjerg y Never (2004), creemos que los factores de índole familiar y personal contribuyen decisivamente a predecir las actividades de voluntariado. Así, tal y como se puede constatar en el Modelo 1 de la tabla 2, la edad, el nivel de formación, la implicación del encuestado en actividades de cuidado o educación de los hijos y su compromiso con las tareas del hogar, contribuyen positivamente a la actividad de voluntariado. Todos los resultados presentados son significativos en el nivel del 1%. Para este nivel de significación, el modelo de regresión logística indica que la convivencia en pareja no se relaciona –ni positiva, ni negativamente– con la implicación en actividades de voluntariado, rechazándose de este modo la hipótesis 5 a.

A pesar de todo, el impacto de cada una de las variables significativas en la probabilidad de dedicar tiempo al voluntariado difiere sustancialmente de unas a otras, tal y como indica el análisis de los intervalos de confianza obtenidos para las correspondientes *odds ratios* (ver tabla 2). De esta manera se aprecia un importante efecto de la variable *formación*, ya que la probabilidad de voluntariado es 1,8 veces superior a medida que se pasa de un nivel de formación a otro, con un intervalo de confianza que oscila entre 1,68 y 2,07. Estos resultados confirman la tercera de las hipótesis de investigación planteadas en el presente estudio.

Por su parte, las OR correspondientes a las variables *tareas del hogar* (162,13%; IC: 136,61%–192,40%) y *cuidado de hijos* (158,48%; IC: 141,55%–177,43%) sugieren que las personas que se implican más en este tipo de actividades presentan mayor probabilidad de voluntariado. Estos resultados confirman las hipótesis H1b y H5c referidas ambas a la influencia del rol que desempeña cada individuo en su entorno familiar. Por último, la *edad* constituye otro importante factor de incidencia sobre el voluntariado, aumentando 1,4 veces la probabilidad de ser voluntario (IC:

1,31–1,50) a medida que se pasa de un tramo de edad a otro entre los cuatro considerados, de tal modo que la probabilidad de que una persona con 55 años o más se dedique al voluntariado es 4,2 veces superior a la de un joven entre 15 y 24 años<sup>6</sup>. Estos resultados refutan el planteamiento de la segunda hipótesis de investigación respecto a la independencia entre edad y actividad voluntaria.

El estadístico de contraste aplicado para evaluar la validez del modelo en su conjunto indica que existen razones suficientes para aceptar la validez del mismo<sup>7</sup>, es decir, para afirmar que el hecho de que un individuo done o no tiempo personal a actividades de voluntariado puede ser satisfactoriamente explicado por el conjunto de variables –personales y familiares– consideradas en la presente investigación. De todos modos, la capacidad de generalización del modelo –considerando únicamente las variables personales y familiares– resulta limitada, ya que el 61,0% de los individuos considerados resultó bien clasificado conociendo de antemano su situación real. Existen pequeñas diferencias entre los porcentajes correspondientes a voluntarios (62,4%) y no voluntarios (59,6%), lo que sugiere que los primeros resultan más fáciles de identificar. Estos resultados sugieren que existen otros factores al margen de los presentados en este primer modelo que contribuyen a explicar la implicación en actividades de voluntariado.

#### b) Incidencia conjunta de factores a nivel personal–familiar y condiciones laborales (Modelo 2)

El segundo modelo incorpora tanto variables de índole personal y familiar como de naturaleza laboral, referidas estas últimas a las condiciones –antigüedad, autonomía, tipo de contrato, horario, etc.– que disfrutan los asalariados que componen la muestra de la presente investigación. Como se puede comprobar en las últimas filas de la tabla 2, la inclusión de estas variables aumenta el porcentaje de predicción de la actividad de voluntariado en cinco puntos porcentuales, pasando del 61,0% al 66,0%<sup>8</sup>. La mejora ocurrida en el modelo general, también se observa

---

<sup>6</sup> Los hallazgos en relación con la edad son coherentes con las investigaciones como las de Schoenberg, 1980; Menchik y Weisbrod, 1987; Herzog y otros, 1989 o National Association of Secretaries of State, 1999.

<sup>7</sup> La prueba ómnibus del modelo, utilizada para este fin, presenta los siguientes resultados: Chi Cuadrado: 386,717; Sig. 0,0000.

<sup>8</sup> La validez del modelo global mejora al añadir el bloque de variables laborales, aumentando significativamente  $\chi^2$  hasta alcanzar el valor de 578,513 (Sig. 0,0000).

entre los dos colectivos analizados, aunque con mucha mayor intensidad entre los voluntarios. Así, la capacidad de generalización para este colectivo aumenta hasta el 71,8 % –lo que supone un incremento de 9,4 puntos porcentuales–, mientras que entre los no voluntarios, la inclusión de las condiciones laborales apenas tiene efecto sobre la explicación de su comportamiento.

Este hecho sugiere que las condiciones laborales de los trabajadores no ejercen ningún tipo de influencia sobre el ánimo de aquellos sujetos que no tienen intención alguna de implicarse en tareas voluntariado, pero sí pueden suponer bien un estímulo, bien una restricción, para aquellos otros que deseen implicarse en ellas.

En primer lugar habría que poner de manifiesto que en este segundo modelo no se ha podido constatar ninguna relación entre los ingresos netos mensuales de los trabajadores y la dedicación al voluntariado, por lo que se rechaza la hipótesis 4 de investigación.

En segundo lugar, en la tabla 2 se observa que, además, de los factores personales reseñados anteriormente, el voluntariado es más probable entre los empleados que disfrutan de cierta *flexibilidad horaria* (OR: 1,493) y que trabajan a *tiempo parcial* (OR: 1,821), confirmándose de este modo las hipótesis H6a y H6b. En sentido inverso, aquellas personas que declaran trabajar habitualmente *más de 10 horas diarias* (OR: 0,777) disponen de menos oportunidades para el voluntariado, aunque no ha podido confirmarse que el trabajo a turnos afecte a la dedicación al voluntariado, lo que ratifica la hipótesis H6d y refuta la H6c.

Por último, en cuanto al diseño del puesto, la probabilidad de dedicar tiempo al voluntariado aumenta entre aquellos trabajadores que ocupan puestos *directivos* (OR: 1,342) (confirmación de la hipótesis H7a), con *autonomía* sobre el contenido de la actividad (OR: 1,801) y que realizan *tareas complejas* (OR: 1,183), disminuyendo entre aquellos empleados cuya autonomía se ve restringida por el uso de *sistemas automatizados* en el puesto que desempeñan (OR: 0,815) (contraste parcial de la hipótesis H7b). Además, el voluntariado es más probable entre los empleados que realizan *tareas rotativas* (OR: 1,170) aunque *no monótonas* (OR: 1,479) (lo que ratifica el planteamiento de la hipótesis H7c) y cuya actividad les exige una elevada *demanda emocional* (OR: 1,249) e *intelectual* (OR: 1,289) (confirmándose la hipótesis H7d).

c) Incidencia conjunta de factores a nivel personal–familiar, condiciones laborales y contexto organizativo (Modelo 3)

En el tercer modelo se han agregado dos variables de contexto organizativo: el sector de actividad –público o privado– donde trabaja el asalariado, y el tamaño de la empresa. En la tabla 2 se puede constatar que el efecto de estas variables sobre la capacidad de generalización del modelo es muy limitado, aumentando el porcentaje de predicción global sólo en dos décimas (del 66,0% al 66,2%)<sup>9</sup>. Este ligero incremento se manifiesta tanto entre el colectivo de voluntarios (del 71,8% al 72,0%) como entre los no voluntarios (del 59,7% al 59,8%).

Por consiguiente, la inclusión de las variables de contexto organizativo apenas altera los resultados obtenidos en el modelo previo: por un lado, todas las variables predictoras del modelo 2 mantienen su vinculación con la variable dependiente y, por otro, el único cambio significativo se manifiesta en el efecto de la variable *tipo de propiedad*<sup>10</sup>. De este modo, la probabilidad de que un empleado del sector público done tiempo a actividades de voluntariado es del 151,5% en comparación con un asalariado del sector privado, lo que confirmaría el planteamiento efectuado en hipótesis 8a.

d) Incidencia conjunta de factores a nivel personal–familiar, condiciones laborales, contexto organizativo e implicación en otras esferas de la sociedad (Modelo 4)

El modelo 4 añade dos variables que tratan de evaluar el grado de implicación del encuestado en otras actividades de la comunidad en la que vive, concretamente, su participación en actividades de naturaleza político–sindical o de carácter deportivo, cultural, etc. Como se puede observar en la tabla 2, la inclusión de estas dos variables mejora notablemente la capacidad de predicción del modelo hasta situarse en el 69,1%, lo mismo que ocurre con la validez del mismo (Chi cuadrado: 741,948; Sig. 0,000). Esta circunstancia se debe sobre todo a la idoneidad de estas dos variables para discriminar entre aquellas personas que declaran no

---

<sup>9</sup> La prueba ómnibus del modelo aumenta en algo más de 10 puntos, hasta situarse en 588,897 (Sig. 0,0000).

<sup>10</sup> La otra variable de contexto organizativo –el tamaño de la empresa donde presta sus servicios el asalariado– no se relaciona ni positiva ni negativamente con el voluntariado, rechazándose de este modo la hipótesis 8c.

dedicar ningún tiempo a la actividad de voluntariado, equilibrando de este modo la capacidad predictiva del modelo entre ambos colectivos: voluntarios (69,8%) y no voluntarios (68,3%). Por consiguiente, estos resultados ponen de manifiesto que el contexto institucional ejerce una influencia directa en la dedicación de los trabajadores hacia la actividad de voluntariado, confirmándose el planteamiento de la novena hipótesis de investigación.

La influencia de las variables de implicación con la comunidad en el modelo del voluntariado es tan considerable que, al comparar este último con el anterior, se producen algunas alteraciones dignas de mención. En primer lugar, hay que destacar que la probabilidad de que un sujeto comprometido con actividades de índole político o sindical se dedique al voluntariado es cinco veces superior a la de uno que eluda esta responsabilidad, mientras que entre los implicados en actividades deportivas o culturales esta proporción se sitúa en 2,6 a 1. En segundo lugar, algunas de las variables que habían manifestado capacidad explicativa en el modelo 3, dejan de tenerla cuando se añade el bloque tratado en este apartado, concretamente dejan de tener relevancia una variable de naturaleza personal (el nivel formativo del encuestado) y tres que hacen referencia a la naturaleza de la actividad que desarrolla el empleado (complejidad de la tarea, rotación entre diferentes actividades y la exigencia intelectual del contenido del trabajo). Por último, una variable laboral que hasta el momento no contribuía a explicar el voluntariado, ahora registra un efecto significativo, de tal modo que resulta menos probable que un asalariado con contrato indefinido se dedique al voluntariado en comparación con otro que mantenga un vínculo temporal con su empresa, en concreto, un 79,93%.

**TABLA 2. Regresión logística: factores que determinan la actividad de voluntariado**

Variables	Odds ratios			
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
<b>1. Factores a nivel personal y familiar</b>				
Edad	1,403	1,336	1,287	1,285
Formación	1,869	1,324	1,206	ns
Pareja	ns	ns	Ns	ns
Implicación en actividades de cuidado o educación de hijos	1,585	1,392	1,380	1,376
Implicación en tareas del hogar	1,621	1,545	1,489	1,2670
<b>2. Condiciones laborales</b>				
Antigüedad		ns	Ns	ns
Tipo de contrato		ns	Ns	0,7993

Responsabilidad		1,342	1,404	1,316
Horas de trabajo semanales		ns	Ns	ns
Trabajo nocturno		ns	Ns	ns
Trabajo de tarde		ns	Ns	ns
Trabajo en domingo		ns	Ns	ns
Trabajo más de 10 horas al día		0,777	0,742	0,741
Tipo de jornada		1,821	1,834	1,767
Trabajo a turnos		ns	Ns	ns
Capacidad para decidir horario		1,493	1,515	1,507
Armonía horario laboral y compromisos personales		ns	Ns	ns
Tareas monótonas		1,479	1,492	1,471
Tareas complejas		1,183	1,167	ns
Tareas rotativas		1,170	1,155	ns
Trabajo en equipo		ns	Ns	ns
Autonomía sobre el contenido del trabajo		1,801	1,796	1,920
Autonomía sobre el ritmo de trabajo (personas)		ns	Ns	ns
Autonomía sobre el ritmo de trabajo (sistemas)		0,815	0,771	0,745
Desplazamientos/día		ns	Ns	ns
Demanda emocional del trabajo		1,249	1,185	1,299
Demanda intelectual del trabajo		1,289	1,308	ns
Satisfacción condiciones laborales		ns	Ns	ns
Ingresos netos mensuales		ns	Ns	ns
<b>3. Contexto organizativo</b>				
Tipo de sector			1,515	1,423
Tamaño			Ns	ns
<b>4. Factores de implicación en la comunidad</b>				
Implicación en actividades político-sindicales				5,235
Implicación en actividades deportivas, culturales...				2,635
<b>Constante</b>	0,127	0,078	0,091	0,103
<b><math>\chi^2</math> Test de eficiencia- Categoría añadida</b>	386,717	191,796	10,384	153,051
Variación grados de libertad	4	11	1	-3
Variación nivel de significación	0,000	0,000	0,000	0,000
<b><math>\chi^2</math> Test de eficiencia- Modelo global</b>	386,717	578,513	588,897	741,948
Grados de libertad	4	15	16	13
Nivel de significación	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>% predicción correcto</b>				
Global	61,0%	66,0%	66,2%	69,1%
Voluntarios	62,4%	71,8%	72,0%	69,8%
No voluntarios	59,6%	59,7%	59,8%	68,3%

Elaboración propia.

#### 4. Conclusión y discusión

La literatura sobre los factores que influyen en la actividad de voluntariado ha avanzado mucho en los últimos años, sobre todo en el análisis de aquéllos de índole "psicoanalítico". Sin embargo, nuestro estudio ha pretendido realizar una aportación desde un enfoque más "conductista" –en el marco de un modelo global

para comprender el por qué del voluntariado— sobre diversos factores de naturaleza contextual—laborales, organizativos y macroeconómicos—. Precisamente, una de las principales aportaciones de esta investigación radica en la inclusión de un número significativo de variables contextuales, sobre todo a nivel laboral y organizativo, dada la escasez de trabajos que estudian el fenómeno del voluntariado desde esta óptica (Gómez y Gunderson, 2003). Los principales hallazgos se han obtenido mediante una serie de modelos estadísticos para confirmar —o no— una serie de hipótesis formuladas a partir de la revisión bibliográfica.

Bajo estas premisas, se ha puesto de manifiesto que determinados factores personales—familiares como la edad o la implicación de los individuos en tareas del hogar y del cuidado de hijos aumenta la probabilidad de voluntariado, tal y como ya apuntaban trabajos previos. Respecto a la influencia de las condiciones laborales que regulan el tipo de actividad que desarrolla el sujeto en su puesto de trabajo, se ha constatado que estos factores —en sintonía con Stubbings y Humble (1984), Smith (1994), Wilson y Musick (1997), o Wilson (2000)— pueden facilitar u obstaculizar el compromiso individual con las tareas de voluntariado. Así se confirma que el voluntariado es más frecuente, por un lado, entre aquellos asalariados con un diseño “empoderado” del puesto, es decir, aquellos que asumen responsabilidades directivas, disponen de autonomía sobre el contenido de una actividad que exige una elevada demanda emocional y desempeñan tareas no monótonas cuyo ritmo no viene condicionado por el uso de sistemas automatizados que limiten la iniciativa individual. Por otro lado, el voluntariado y el trabajo remunerado también se manifiesta con mayor probabilidad entre los que tienen menores restricciones de tiempo: empleados con contratos temporales y/o a tiempo parcial, que tienen cierta capacidad para decidir su horario y que, en todo caso, trabajan menos de diez horas al día. A nivel organizacional se ha comprobado que trabajar en el sector público aumenta la probabilidad de donar tiempo a este tipo de actividades, si bien la contribución de esta categoría de variables es muy limitada para explicar el compromiso con el voluntariado.

A pesar de todo, el peso de la categoría de variables contextuales asociadas al trabajo o a la organización es inferior a la importancia que presentan los indicadores elegidos para mostrar la vinculación del individuo con la comunidad en la que reside. En este sentido aquellos sujetos más implicados con su entorno —a través de la participación en actividades políticas, sindicales, deportivas, culturales, etc.— muestran una tendencia mucho más acuciada hacia el voluntariado. Este comportamiento podría explicarse en el siguiente sentido: una persona que se dedica a trabajar y al voluntariado es alguien fuertemente comprometido con su entorno y orientado a la acción político—social —en un sentido amplio del término— más que

determinado por las condiciones de su actividad laboral. Esta circunstancia nos sitúa posiblemente ante un enfoque ecléctico, donde para explicar el voluntariado son necesarios tanto los elementos psicoanalíticos como los contextuales, aunque inclinado claramente hacia un mayor peso de los elementos psicoanalíticos, lo que explicaría que las personas que realizan voluntariado obedecen, sobre todo, a un perfil personal específico que les hace desarrollar una actividad diversa (laboral, solidaria, política...) con independencia de las condiciones más o menos adversas en la que se encuentren en su entorno laboral.

## 5. Bibliografía

BELLE, D. (1982) "The Stress of Caring: Women as Providers of Social Support", In *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, Nueva York, Free Press.

BRADY, H.; VERBA, S. y SCHLOZMAN, K. L. (1995) "Beyond SES: a resource model of political participation", *American Political Science Review*, 89, 269-95.

BRADY, H.; SCHLOZMAN, K. L. y VERBA, S. (1999) "Prospecting for participants: rational expectations and the recruitment of political activists", *American Political Science Review*, 93, 153-69.

BREHM, J. y WENDY, R. (1997) "Individual-Level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital", *American Journal of Political Science*, 41, 3 (July), 999-1023.

CABLE, S. (1992) "Women's Social Movement Involvement: The Role of Structural Availability in Recruitment and Participation Process", *Sociological Quarterly*, 33, 35-51.

CAPPELLARI, L. y TURATI, G. (2004) "Volunteer Labour Supply: The Role of Workers' Motivations", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75, 4.

CARO, F. y BASS, S. (1995) "Increasing volunteering among older people". In *Older and Active: How Americans Over 55 Are Contributing to Society*, ed. S. Bass, 71-96, New Haven, CT, Yale Univ. Press.

CARO, F. y BASS, S. (1997) "Receptivity to volunteering in the immediate post-retirement period", *Journal of Applied Gerontology*, 16, 427-42.



CLARY, E.; SNYDER, M. y STUKAS, A. (1996) "Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485–505.

CNAAN, R. A. y ROBIN S. GOLDBERG–GLEN (1991) "Measuring Motivation to Volunteer in Human Services", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 3, 269–284.

DAY, K. M. y DEVLIN, R. A. (1996) "Volunteerism and crowding out: Canadian econometric evidence", *Canadian Journal of Economics*, 29 (1), 37–53.

DOWLING, W. (1997) "Voluntarism Among Older Women", In J. Coyle (ed.), *Handbook on Women and Aging*, Westport, Conn, Greenwood Press.

EAGLY, A. H. y STEFFEN, V. J. (1984) "Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men into Social Roles", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735–754.

FESHBACH, N. D. (1982) "Sex Differences in Empathy and Social Behavior in Children", In N. Eisenberg (ed.), *The Development of Prosocial Behavior*, Orlando, Fla., Academic Press.

FISCHER, K., RAPKIN, B. y RAPPAPORT, J. (1991) "Gender and work history in the placement and perception of elder community volunteers", *Psychology of Women Quarterly*, 15, 261–279.

FREEMAN, R. (1997) "Working for nothing: the supply of volunteer labor", *Journal of Labor Economics*, 15, 140–167.

GALLAGHER, S. (1994) "Doing their share: comparing patterns of help given by older and younger adults", *Journal of Marriage and Family*, 56, 567–578.

GASKIN, K. y SMITH, J. (1997) *A New Civic Europe? A Study of the Extent and Role of Volunteering*, London, Natl. Cent. For Volun.

GILLIGAN, C. y ATTANUCCI, J. (1988) "Two Moral Orientations: Gender Differences and Similarities", *Merrill–Palmer Quarterly*, 34, 223–237.

GILLIGAN, C. (1982) *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.

GLASS, T.; SEEMAN, T.; HERZOG, A.; KAHN, R. y BERKMAN, L. (1995) "Change in productive activities in late adulthood", *Journal of Gerontology*, 50, 565–76.

GOMEZ, R. y GUNDERSON, M. (2003) "Volunteer Activity and the Demands of Work and Family", *Industrial Relations*, 58, 4, 573-89.

GRØNBJERG, K. A. y NEVER B. (2004) "Role of Religious Networks and Other Factors in Different Types of Volunteer Work", *Nonprofit Management and Leadership*, 14, 263-90.

GROSS, H. (1980) "Dual career couples who live apart: two types", *Journal of Marriage and the Family*, 42, 567-76.

GUTERBOCK, T. M. y FRIES, J. C. (1997) "America's Social Fabric ~ A Status Report" ~. AARP's Webplace. [Online]. Available: [http://research.aarp.org/general/civic\\_prn.html](http://research.aarp.org/general/civic_prn.html) [2002, November 22].

HALL, M.; KNIGHTON, T.; REED, P.; BUSSIERE, P.; MACRAE, D. y BOWEN, P. (1998) *Caring Canadians, Involved Canadians*, Ottawa, Statistics Canada.

HALL, M.; MCKEOWN, L. y ROBERTS, K. (2001) *Caring Canadians, Involved Canadians: Highlights from the 2000 National Survey of Giving, Volunteering and Participating*. Catalogue no. 71-542-XIE, Ottawa, Statistics Canada.

HERZOG, A. y MORGAN, J. (1993) "Formal volunteer work among older Americans", In *Achieving a Productive Aging Society*, ed. S. Bass, F. Caro, Y. Chen, 119-142, Westport CT, Auburn House.

HERZOG, A.; KAHN, R. y MORGAN, J. (1989) "Age differences in productive activity", *The Journals of Gerontology*, 4, 129-38.

HODGKINSON, V. y WEITZMAN, M. con ABRAHAMS, J., CRUTCHFIELD, E. y STEVENSON, D. (1996) *The nonprofit almanac 1996-1997: Dimensions of the independent sector*, San Francisco, Jossey-Bass.

HOFFMAN, M. L. (1977) "Sex Differences in Empathy and Related Behaviors", *Psychological Bulletin*, 84, 712-20.

HOUGLAND, J. y SHEPARD, J. (1985) "Voluntarism and the Manager: The Impact of Structural Pressure and Personal Interest on Community Participation", *Journal of Voluntary Action Research*, 14, 65-78.

HOUSE, J. S. (1981) "Social Structure and Personality", In *Social Psychology*, ed. By Morris Rosenberg y Ralph H. Turner, Basic Books.

GARCÍA, I. y MARCUELLO, C. (2007) "Social capital and participation in Nonprofit Organizations", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36, 1, 100–20.

GARCÍA, I. (1997) "La Ley del voluntariado y la "privatización" de la prestación social sustitutoria", *Revista de Fomento Social*, 206, 237–47.

INDEPENDENT SECTOR (1999) "Giving and Volunteering in the United States: Executive summary from a national survey", *Internet: www.independentsector.org/GandV/default.htm* (accessed March 25, 2003).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2004) *Encuesta de empleo del tiempo 2002–2003*, Madrid, INE.

KINCADE, J.; RABINER, D.; SHULARNIT, B. y WOOMERT, A. (1996) "Older adults as a community resource: results from the National Survey of Self-Care and Aging", *Gerontologist*, 36, 474–82.

LYONS, N. P. (1983) "Two Perspectives: On Self Relationships, and Morality", *Harvard Educational Review*, 53, 125–45.

MARCUELLO, C. (2001) "Trabajo no remunerado: la aportación de trabajo voluntario a las Organizaciones No Lucrativas en un contexto familiar", *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 10, 381–96.

MCPHERSON, J. y ROTOLO, T. (1996) "Diversity and change in voluntary groups", *American Sociology Review*, 61, 179–202.

MCPHERSON, J. (1981) "A Dynamic Model of Voluntary Affiliation", *Social Forces*, 59, 705–28.

MENCHIK, P. L. y WEISBROD, B. A. (1987) "Volunteer labor supply", *Journal of Public Economics, Elsevier*, 32 (2), 159–83.

MESCH, D. J.; ROONEY, P. M.; CHIN, W. y STEINBERG, K. S. (2002) "Race and gender differences in philanthropy: Indiana as a test case", *New Directions for Philanthropic Fundraising*, 37, 65–77.

MIDLARSKY, E. y KAHANA, E. (1994) *Altruism in Later Life*, Thousand Oaks, CA, Sage.

MUSICK, M.; WILSON, J. y BYNUM, W. (2000) "Race and formal volunteering: the differential effects of class and religion", *Social Forces*, 78 (4), 1539–1571.

NATIONAL ASSOCIATION OF SECRETARIES OF STATE (1999) *New Millenium Project–Phase 1: a Nationwide Study of 15–24 Year Old Youth*, Washington, Nat. Assoc. Secretaries of State.

O'NEILL, M. y ROBERTS, W. (1999) "Giving and Volunteering in California", Paper presented at ARNOVA conference, Washington, D.C..

OKUN, M.; BARR, A. y HERZOG, A. (1998) "Motivation to volunteer by older adults: a test of competing measurement models", *Psychology and Aging*, 13, 608–17.

PEARCE, J. (1993) *Volunteers: the Organizational Behavior of Unpaid Workers*, Routledge.

PERKINS, K. (1990) "Volunteer fire and rescue departments: structure, process and survival", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 19, 359–70.

PILIAVIN, J. A. y UNGER, R. K. (1985) "The Helpful But Helpless Female: Myth or Reality?", In V. E. O'Leary, R. Unger, and B. S. Wallston (eds.), *Women Gender, and Social Psychology*, Mahwah, N.J., Erlbaum.

PUTNAM, R. (2000) *Bowling Alone*, Nueva York, Simon & Schuster.

RAPAPORT, R. y RAPAPORT, R. N. (1978) *Working couples*, Nueva York, Harper and Row.

RASKOFF, S. y SUNDEEN, R. (1995) "Trends in volunteering: An analysis of a decade", Paper presented at the annual meeting of Association for Research on Non-Profit Organizations and Voluntary Associations, Cleveland, Ohio.

ROSENTHAL, S.; FEIRING, C. y LEWIS, M. (1998) "Political Volunteering from Late Adolescence to Young Adulthood: Patterns and Predictions", *Journal of Social Issues*, 54, 471–93.

SCHLOZMAN, D.; BURNS, N. y VERBA, S. (1994) "Gender and the Pathways to Participation: The Role of Resources", *Journal of Politics*, 56, 963–90.

SCHOENBERG, S. (1980) "Some trends in the community participation of women in their neighborhoods", *Signs*, 5, 261–68.

- SCHWIRIAN, K. y HELFRICH, M. (1988) "Economic Role and Community Involvement of Business Executives", *Sociological Quarterly*, 9, 64-72.
- SEGAL, L. (1993) *Four essays on the supply of volunteer labor and econometrics*, Unpublished doc. Diss. Northwestern Univ., Evanston, Ill.
- SMITH, D. (1994) "Determinants of voluntary association participation and volunteering", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23, 243-63.
- SMITH, L. (1975) "Women as Volunteers: The Double Subsidy", *Journal of Volunteer Action Research*, 4, 119-36.
- SOKOLOWSKI, S. (1996) "Show me the way to the next worthy deed", *Voluntas*, 7, 259-76.
- STEPHAN, P. (1991) "Relationships among market work, work aspirations and volunteering: the case of retired women", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20, 225-36.
- STUBBINGS, P. y HUMBLE, S. (1984) "Voluntary work, Unemployment and the Labour Market in Britain", en *Voluntary Work and Unemployment Study in the Countries of the European Communities*, 1-63, Londres, Policy Studies Institute.
- SUNDEEN, R. y RASKOFF, S. (1994) "Volunteering among teenagers in the United States", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23, 383-403.
- THOMPSON, A. (1993) "Volunteers and their communities: a comparative analysis of firefighters", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22, 155-66.
- (1995) "The sexual division of leadership in volunteer emergency medical service squads", *Nonprofit Management and Leadership*, 6, 55-66.
- VAILLANCOURT, F. (1994) "To volunteer or not: Canada 1987", *Canadian Journal of Economics*, 27 (4), 813-26.
- WEITZMAN, M. S.; JALANDONI, N. T.; LAMPKING, L. M. y POLLAK, T. H. (2002) *The New Nonprofit Almanac and Desk Reference*, San Francisco, Jossey Bass.
- WHYTE, W. H. (1957) *The Organization Man*, Doubleday Anchor Books.

WILSON, J. (2000) "Volunteering", *Annual Review of Sociology*, 26, 215-40.

WILSON, J. y MUSICK, M. (1997) "Work and volunteering: the long arm of the job", *Social Forces*, 76, 251-72.

WILTFANG, G. y McADAM, D. (1991) "The costs and risks of social activism: a study of sanctuary movement activists", *Social Forces*, 69, 987-1011.

WINNIFORD, J. C.; CARPENTER, D. S. y GRIDER, C. (1997) "Motivations of collage Student Volunteers: A Review", *NASPA Journal*, 34 (2), 134-46.

WOLFF, N.; WEISBROD, B. y BIRD, E. (1993) "The supply of volunteer labor: the case of hospitals", *Nonprofit Management and Leadership*, 4, 23-45.

WOODARD, M. (1987) "Voluntary association membership among Black Americans", *Sociological Quarterly*, 23, 285-301.

WUTHNOW, R. (1995) *Learning to Care*, Nueva York, Oxford Univ. Press.

— (1998) *Loose Connections: Joining Together in America's Fragmented Communities*, Cambridge, Harvard Univ. Press.