

M<sup>a</sup> CELESTE DÁVILA DE LEÓN

## Abandono del voluntariado

### Tasas de abandono y causas más frecuentes

#### *Giving up Volunteering*

#### *Giving up rates and most frequent reasons*

**Resumo:** En los últimos años el voluntariado ha experimentado una gran expansión en nuestro país. En este contexto de crecimiento, uno de los principales problemas a los que se enfrentan las organizaciones de voluntariado es el escaso tiempo de permanencia de una parte importante de sus voluntarios. En muchas ocasiones, el abandono de los voluntarios se debe a circunstancias vitales o a problemas personales, como cambios de residencia, problemas de salud, etc. Pero en otros casos, el abandono es el resultado de una inadecuada gestión del voluntariado por parte de la organización. En este trabajo se lleva a cabo una revisión de los estudios entorno al abandono de los voluntarios..

**Palabras-clave:** voluntariado, permanencia, abandono.

**Abstract:** *In the latter years, the voluntary work has experimented a great expansion in our country. In this context of boost, the short time that most of the volunteers remains in the organizations has been one of their principal problems. In most cases, the volunteers give up because of personal reasons or life circumstances -such as relocation or health problems. But in other cases, giving up is the result of an inappropriate management of volunteering in this organization. In this work we will check the studies made on volunteering.*

**Keywords:** *volunteering; continuance; giving up.*

A pesar de que el voluntariado en los últimos años ha experimentado una gran expansión en nuestro país, las organizaciones, sobre todo en algunos sectores, vienen poniendo de manifiesto la menor afluencia de los mismos y su escasa permanencia. Evidentemente, esto tiene serias implicaciones para las organizaciones que dependen de los voluntarios para sacar adelante determinados programas o servicios.

En este estudio se lleva a cabo una revisión de algunos trabajos realizados entorno al estudio del voluntariado. Con el objetivo de mostrar una imagen general de lo aportado hasta el momento por parte de la investigación psicosocial, se enumerarán algunos de los modelos teóricos diseñados para explicar la permanencia de los voluntarios. A

## 2 • M<sup>a</sup> Celeste Dávila de León, Abandono del voluntariado

continuación, se hará una revisión de los resultados hallados con relación al estudio de las tasas de abandono y a las causas que lo han justificado. Más adelante, se analizará con mayor detenimiento la “falta de tiempo” como una de las justificaciones más frecuentemente utilizada. También se analizará la importancia de tener en cuenta el momento temporal en el que se produce el abandono y la necesidad de considerar variables como la edad de los voluntarios para poder entender las posibles causas de abandono. Por último, se aportan algunas consideraciones sobre la gestión del voluntariado por parte de las entidades.

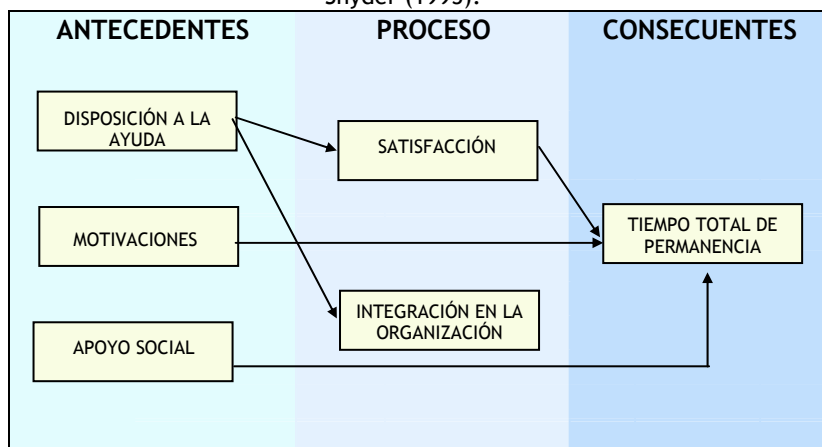
### **MODELOS TEÓRICOS EXPLICATIVOS DE LA PERMANENCIA DE LOS VOLUNTARIOS**

Desde la investigación psicosocial se han desarrollado diversos modelos teóricos que intentan explicar los factores que inciden en la permanencia de los voluntarios. Este es el caso del modelo del proceso voluntario de Omoto y Snyder (1995), que es quizás el más difundido. Dicho modelo a través de una serie de relaciones entre variables antecedentes centradas en la persona y de variables derivadas de la experiencia con la actividad y con la organización consigue explicar aproximadamente el 26% de la varianza total de la permanencia. El modelo de Miller, Powell y Seltzer (1990) a través de actitudes organizacionales, de la intención de abandonar y de ciertas situaciones personales (la conveniencia del horario voluntario y la necesidad de obtener experiencia para conseguir un trabajo remunerado) explica también el 26% de la varianza, en este caso, del abandono. Por último, entre los modelos desarrollados en el contexto del voluntariado español destacan el de Vecina (2001) y los modelos de Dávila (Dávila, 2003; Dávila y Chacón, 2004; Dávila y Chacón, 2007). Los modelos básico y específico para voluntarios socioasistenciales (Dávila, 2003; Dávila y Chacón, 2004; Dávila y Chacón, 2007) logran explicar el 17% y 38%, y para voluntarios ambientales el 9% y 18%, respectivamente. Los modelos de Dávila incluyen básicamente actitudes organizacionales, variables situacionales relacionadas con la gestión del voluntariado y la intención de permanencia; en el caso del modelo específico de voluntarios socioasistenciales, también se incluyen ciertas variables motivacionales. El modelo básico de Dávila consigue obtener menores porcentajes de varianza explicada de la permanencia que algunos de los modelos previamente diseñados, pero por otro lado se caracteriza por su mayor posibilidad de ser generalizado a muy diversos tipos de voluntariado, no hay que olvidar que la mayor parte de los modelos desarrollados se han centrado únicamente en el estudio del voluntariado socioasistencial.

Como se puede comprobar, lo habitual es obtener reducidos porcentajes de varianza explicada de la permanencia o del abandono. El modelo de Vecina (2001) es claramente una excepción a la regla, ya que logra explicar aproximadamente el 63% de la varianza de la permanencia a través de ciertas variables antecedentes del sujeto, actitudes organizacionales, variables de carácter situacional relacionadas con la gestión del voluntariado, y la intención de continuar. En general, estos reducidos porcentajes son coherentes con los que habitualmente se obtienen en la investigación psicosocial, debido fundamentalmente a la complejidad y consiguiente dificultad del estudio de los fenómenos sociales. Pero su explicación también puede residir en el hecho de que el abandono de los voluntarios en muchas ocasiones puede estar causado por circunstancias situacionales o vitales que escapan al control de la propia persona o de la gestión de la organización. Los cambios de residencia, los problemas de salud, la obtención de un trabajo con un horario incompatible con el del voluntariado, son algunos ejemplos. Es precisamente la imprevisibilidad y la abundancia de estas situaciones lo que impide su inclusión en los modelos, que intentan, por su parte, reducir una realidad compleja a una serie de elementos medibles y predecibles.

Como ejemplo, se describe en la siguiente figura el Modelo teórico propuesto por Omoto y Snyder (1995)

**Figura1.** Representación esquematizada del Modelo de Omoto y Snyder (1995).



### ANÁLISIS DE LAS TASAS Y CAUSAS DE ABANDONO

Muy poca información útil se puede encontrar sobre las tasas de permanencia de los voluntarios, especialmente si el objetivo de la búsqueda es encontrar un estándar ideal de permanencia que pueda ser aplicable a cualquier tipo de organización (McCurley y Lynch, 2005). Fischer y Shaffer (1993, ver en McCurley y Lynch, 2005) encuentran que sólo el 30% de los programas de voluntariado recopilan datos sobre el número de voluntarios que abandonan el programa y la mayoría de estos datos son muy limitados.

En la misma línea, no son muchos los estudios que analizan las causas expresadas por los voluntarios para justificar su abandono. Dos de estos estudios son los de Siebold, Rossi, Berteotti, Soprych y McQuillan (1987) y Brichacek (1988), que encuentran un alto porcentaje de abandono, al que ellos llaman incontrolable administrativamente, en programas de hospitales para enfermos terminales: el 86% y el 74% de los que abandonaban, respectivamente. Las razones incontrolables aludían a aquellas situaciones en las que la organización no podía intervenir para evitar el abandono, las más frecuentes eran cambio de residencia, falta de tiempo y salud personal (ver en Black y Kovacs, 1996). Por el contrario, las razones controlables administrativamente eran aquellas que sí podían depender del tipo de gestión que realizase la organización, como por ejemplo, la insatisfacción con el funcionamiento de la organización o la desmotivación. Jamison (2003) denomina al abandono que podría haber sido controlado administrativamente como abandono disfuncional.

Otros estudios que muestran la importancia de las razones controlables son por ejemplo el llevado a cabo por United Parcel Service Foundation (1998) en EE.UU., que muestra que la inadecuada gestión del voluntariado era una de las razones más frecuentemente citada para explicar por qué la gente dejaba de ser voluntaria. En un estudio llevado a cabo en Singapur por la Nacional Volunteer and Philanthropy Center (2002) se encuentran las siguientes razones para dejar de ser voluntario: demasiada responsabilidad (18%), sentirse quemado (18%), falta de logro o progreso (17%) y sentimientos de no ser valorado (16%). Princeton Survey Research Associates (1998) en un estudio realizado con jóvenes encuentra que “sentir que el grupo no estaba bien organizado o sus expectativas no eran claras” (24%) y que “ellos mismos no respetaban a sus supervisores o compañeros” (19%) eran razones dadas para explicar malas experiencias con el voluntariado. Las entrevistas realizadas por Ancans (1992) a 45 voluntarios sobre su abandono mostraron las siguientes causas: gestión desorganizada, falta de apoyo y

contacto, indiferencia por parte del staff, limitada orientación y formación, asignación errónea a un puesto, gratificaciones que dejan de obtenerse e insuficiente financiación (ver en McCurley y Lynch, 2005).

Dávila, Vecina y Chacón (2006) a partir de un estudio longitudinal llevado a cabo con 1406 voluntarios desarrollan una tipología de las causas de abandono de los voluntarios (ver Tabla 1) y encuentran que el 51,1% de los voluntarios que abandonaron (el 14,5% de los 1406 voluntarios que participaron) lo hacían fundamentalmente por falta de tiempo o incompatibilidad por cuestiones de trabajo o estudios. Solo el 14,4% de los voluntarios que abandonaron lo hicieron por causas que podrían estar sujetas al control de la organización, como por ejemplo, desmotivación, problemas con compañeros, etc.

**Tabla1.** Tipología sobre causas de abandono desarrollada por Dávila, Vecina y Chacón (2006)

|  |
|--|
| Falta de tiempo/incompatibilidad: estudios/trabajo.<br>(Ejemplos: <i>obtención de un trabajo cuya jornada es incompatible con la realización de la actividad voluntaria, preparar una oposición, etc.</i> )        |
| Falta de tiempo/incompatibilidad: personales (salud física, edad, etc.)<br>(Ejemplos: <i>problemas de salud, ser excesivamente mayor para el desempeño de la actividad voluntaria, quedarse embarazada, etc.</i> ) |
| Falta de tiempo/incompatibilidad: responsabilidades familiares.<br>(Ejemplos: <i>tener que cuidar a un familiar enfermo, acabar de tener un hijo, etc.</i> )   |
| Falta de tiempo/incompatibilidad: no específica.<br>(Ejemplos: <i>no tener suficiente tiempo libre para uno mismo, empezar a desarrollar otras actividades y tener menos tiempo, etc.</i> )                        |
| Problemas relacionados con la gestión/funcionamiento de la organización.<br>(Ejemplos: <i>no estar de acuerdo con la gestión de la organización, encontrar algunas irregularidades, etc.</i> )                     |
| Problemas con lo relativo a la actividad desempeñada.<br>(Ejemplos: <i>no gustarle la actividad desempeñada, tener problemas con los receptores del servicio prestado, etc.</i> )                                  |
| Diferencias ideológicas con la organización.<br>(Ejemplos: <i>no estar de acuerdo con algunos cambios ideológicos adoptados, no estar de acuerdo con las forma de ver las cosas de la organización, etc.</i> )     |
| Problemas con compañeros, profesionales, etc.  |

|   |
|---|
| (Ejemplos: <i>percibir un mal ambiente de trabajo, haber tenido problemas con algún compañero concreto, etc.</i> )  |
| Cambio de residencia.<br>(Ejemplos: <i>obtener un trabajo en otra ciudad, irse a estudiar a otra ciudad, etc.</i> )   |
| Finalización del proyecto/actividad.<br>(Ejemplos: <i>se termina el proyecto y no les vuelven a llamar, fue una actividad voluntaria puntual, etc.</i> )  |
| Disolución de la organización.<br>(Ejemplo: <i>la organización se disuelve debido a problemas organizativos o a cualquier otra razón</i> ).   |
| Desmotivación.<br>(Ejemplos: <i>no sentirse motivado por colaborar, haber perdido la motivación por la actividad, etc.</i> )  |
| Burnout/cansancio/no sentirse útil.<br>(Ejemplos: <i>sentirse cansado, no sentirse útil, necesitar tomarse un descanso, sentirse mal, etc.</i> )  |
| Se marcha a otra organización.<br>(Ejemplos: <i>se marcha a otra organización donde desarrolla una actividad que le gusta más, el horario en la otra organización se ajusta más a sus necesidades, etc.</i> ) |
| Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando.<br>(Ejemplos: <i>problemas de transporte para poder desplazarse hasta la organización, etc.</i> )  |
| Contratación en la organización.<br>(Ejemplo: <i>tras un periodo como voluntario la organización les contrata como personal remunerado</i> ).   |
| Otras<br>( <i>causas de abandono que fue imposible categorizar debido a su exclusividad</i> )   |

Por último, Winter (1998) lleva a cabo un listado de barreras para reclutar y retener a los voluntarios entre las que se encuentran las siguientes: sienten que no tienen suficiente tiempo, no se sienten bien recibidos por el staff, tienen miedo a fallar, no se les da la oportunidad de apoyar la misión de la organización y entender cómo el trabajo desempeñado por ellos contribuye a la misma, y no se les ofrece suficiente formación ni reconocimiento.

Los estudios de Lasby (2004) y Guseh y Winders (2002) ponen de manifiesto cómo las malas experiencias con el voluntariado tienen

importantes repercusiones para implicarse nuevamente en otras actividades de voluntariado (ver en McCurley y Lynch, 2005).

### LA FALTA DE TIEMPO COMO CAUSA DEL ABANDONO

“La falta de tiempo” para dedicar al voluntariado es una razón utilizada frecuentemente para justificar el abandono. El tiempo disponible parece de especial importancia no sólo para ser voluntario, sino también para el tiempo que la gente invierte en este tipo de actividades (ver en Unger, 1991; Wilson y Musick, 1999). Pero la incidencia del tiempo libre sobre el voluntariado no debe ser únicamente evaluada a través de la medida del tiempo real disponible, sino también a través de la percepción de dicho tiempo, ya que los individuos pueden diferir ampliamente en sus percepciones. Cuando se evalúa el tiempo libre disponible percibido, diversos estudios han puesto de manifiesto que los voluntarios con dedicación o fuerte compromiso suelen encontrar el tiempo que necesitan (Henderson, 1981; Jenner, 1981; Oliver, 1984; Paulhus, Schaffer y Downing, 1977). Bales (1996) identifica como un predictor del voluntariado la cantidad de tiempo libre disponible para invertir en esta actividad, pero dicho tiempo está relacionado, a su vez, con la cantidad de tiempo que el sujeto ha invertido ya como voluntario anteriormente. De esta forma, los “hábitos de activismo”, tal y como él llama a la experiencia previa como voluntario o activista, también constituye un importante predictor. Por el contrario, Unger (1991) halla que el voluntariado parece independiente del tiempo disponible, ya sea real o percibido. Puede que no sea tanto una cuestión de tiempo libre disponible, sino de cómo se priorizan las actividades en función del tiempo que se tiene disponible. En determinadas circunstancias de nuestra vida decidimos reorganizar nuestras prioridades, dedicando más tiempo a cierto tipo de actividades que a otras.

No todos los roles son complementarios y aunque el rol de voluntario puede contribuir enormemente al sentido del self de una persona, habitualmente desempeñamos muchos roles en la sociedad, tales como padre, esposo, trabajador, etc., por lo que existe un conflicto potencial entre esos roles. Cuando el proceso de organización del tiempo falla, se puede esperar que se produzca un abandono de las actividades voluntarias, ya que son habitualmente más discrecionales que la participación en el trabajo o en cuestiones familiares. También puede darse el caso de que la actividad de voluntariado se vuelva más demandante temporalmente, la organización nos pide que invirtamos más tiempo del que nosotros deseamos, en estos casos se produce una

disonancia cognitiva (Farmer y Bedor, 2001). Una respuesta a esta situación es incrementar el tiempo dedicado al voluntariado, pero esto parece poco probable porque los límites de inversión del tiempo disponible vienen controlados por los roles más centrales en la vida, la familia y el trabajo, es más probable que la reducción de la disonancia derive de un abandono físico y psicológico de la organización voluntaria. Los resultados de Tompson y Werner (1997) y O'Driscoll, Ilgen y Hildreth (1992) apoyan la idea de que se reduzca o abandone el voluntariado si se percibe que las demandas del mismo interfieren en el desempeño de otros roles (ver en Farmer y Bedor, 2001).

McCurley y Lynch (2005) describen en uno de sus últimos libros que cuando los voluntarios finalizan su servicio en la organización, ellos suelen decir que ha sido a causa de que su vida es muy complicada, que tienen otros compromisos, o que ellos no tienen tiempo suficiente, por ejemplo. Pero habitualmente, estas excusas encubren hechos poco placenteros como que la experiencia voluntaria no es reforzante, que el voluntariado es demasiado aburrido o desmotivante, etc. Si la experiencia del voluntario fuese lo suficientemente satisfactoria las personas sacarían tiempo de donde fuese para llevar a cabo el voluntariado.

#### **MOMENTO TEMPORAL EN EL QUE SE PRODUCE EL ABANDONO**

El estudio desarrollado por Dávila, Vecina y Chacón (2006) muestra que la media de permanencia de los voluntarios se sitúa entorno al año y medio, y que los voluntarios que continúan poseen significativamente más tiempo previo de permanencia que los que abandonan. Pero lo cierto es que los programas de voluntariado pueden tener muy diferentes tasas de retención como han puesto de manifiesto Black y Kovacs (1999). Amenta (1984) encuentra que el 43% de los voluntarios abandonan el programa entre los 4-11 meses después de completar el entrenamiento, Finn Paradis y Usui (1987) encuentran que el 28% de los voluntarios lo dejan a los 4 meses, y Fahey y Walter (2001) muestran que durante el primer año abandonan entre el 30-35% de los voluntarios. Parece ser que los meses iniciales del voluntariado son los más críticos, una vez que ese periodo inicial se sobrepasa se asegura cierta estabilidad en el voluntariado. De igual modo, no se tienen suficientes datos para poder identificar porcentajes apropiados de permanencia dada la amplia variedad de programas (tiempo de existencia, tipo de implicación voluntaria, etc.) y unido a esto se encuentra la dificultad para determinar en muchos casos si un voluntario continúa o ha abandonado (ver en McCurley y Lynch, 2005).



El análisis de las causas que manifiestan los voluntarios para justificar su abandono, independientemente de que sean controlables o incontrolables administrativamente, puede ser de especial interés a la hora de orientar no sólo los modelos teóricos, sino también la gestión que sobre el voluntariado desarrollan las organizaciones. Un elemento que puede contribuir a entender la significación de dichas causas es el análisis del momento temporal en el que el abandono se produce. ¿Existen causas más o menos frecuentes en función del tiempo previo de permanencia de los voluntarios? De ser así, el análisis de las causas, atendiendo al momento en el que tienen lugar, podría orientar sobre cuáles son las variables o sucesos que pueden tener un mayor o menor impacto en cada etapa del desarrollo del voluntariado. Algunos modelos teóricos han destacado el papel del tiempo previo de permanencia en la explicación de la permanencia del voluntariado en las organizaciones, este es el caso del modelo de Vecina (2001) y el modelo de la identidad de rol de voluntario de Callero y colaboradores (Callero, Howard y Piliavin, 1987; Grube y Piliavin, 2000; Piliavin y Callero, 1991). En el primer caso el tiempo previo explicaba la intención de permanencia, y en el segundo caso explicaba básicamente el compromiso hacia la organización. El modelo de la identidad de rol de voluntario parte de la idea de que el ser voluntario durante un largo periodo de tiempo aumenta el compromiso hacia la organización, lo que lleva a su vez a un aumento de acciones en beneficio de la misma. Esto lleva al sujeto a asumir el rol de voluntario como parte de su identidad personal, lo que a su vez implica la continuidad con la conducta voluntaria, ya que una vez que se asume este rol el sujeto encuentra refuerzo al realizar conductas coherentes con su identidad. Los pasados niveles de voluntariado pueden ser vistos como una “inversión en el rol” que lleva a los voluntarios a continuar con el voluntariado (Farmer y Bedor, 2001).

### **¿CÓMO PUEDE AFECTAR LA EDAD AL ABANDONO DE LOS VOLUNTARIOS?**

Otro elemento imprescindible que debe tenerse en cuenta es la edad de los voluntarios, sobre todo con relación a aquellas causas no controlables administrativamente que pueden llevar a los voluntarios a abandonar. Los estudios sobre el curso de la vida (ver en Oesterle, S., Jonson, M.K. y Mortimer, J.T., 2004) indican que el significado de los roles y las actividades difiere a lo largo de los estadios vitales. El trabajo de Oesterle, Jonson y Mortimer (2004) se basa en la idea de que muchos de los factores que promueven o evitan el voluntariado están en función del estadio del ciclo vital.

Por ejemplo, Hustinx, Vanhove, Deckercq, Hermans y Lammertyn (2005) encuentran que la presión subjetiva por los estudios era un importante factor de abandono del voluntariado durante el desarrollo de los estudios universitarios.

Los jóvenes adultos están en el comienzo de sus vidas laborales y sus carreras profesionales, aún están aprendiendo nuevos roles y estableciéndose tanto en el mercado de trabajo como en sus comunidades. Por ejemplo, durante esta época el salario y el estatus ocupacional es algo inestable y puede fluctuar considerablemente por los periodos de desempleo, los cambios de trabajo, etc. De esta forma, en este periodo el nivel de ingresos es probable que tenga un reducido impacto en el desarrollo del voluntariado, no así, la educación y la formación recibida durante esos años, que puede constituir una fuente de capital humano. En la vida adulta el ajuste a los nuevos roles familiares puede limitar el tiempo y la energía disponible para el voluntariado. La paternidad es un rol particularmente demandante en estas fases. Cuando los hijos están en edad preescolar las demandas del rol de padres son especialmente absorbentes, y puede haber menos oportunidades de establecer conexiones con otras personas o instituciones fuera de la familia y del trabajo. Cuando los hijos crecen y se van implicando en nuevas actividades se promueve la integración de los padres en la comunidad. El trabajo es otro contexto de la vida adulta que proporciona habilidades y oportunidades que facilitan el voluntariado (Wilson, 2000; Wilson y Musick, 1997), en este sentido el trabajo puede tener una función integradora que promueva el voluntariado durante la vida adulta (Oesterle, Jonson y Mortimer, 2004).

Los ancianos tienden a dedicar menos tiempo al trabajo remunerado y a las actividades de ocio físicamente demandantes que los más jóvenes y tienden a dedicar más tiempo a actividades relacionadas con el hogar y la familia. Los resultados hallados también indican que con la edad, los adultos tienden a restringir el rango de sus actividades y a dedicar más tiempo a estar solos. Parte de la diferente localización del tiempo en ancianos está relacionado con las condiciones de salud que limitan sus actividades diarias (ver en Gauthier y Smeeding, 2003).

#### **UTILIDAD DEL ESTUDIO DEL ABANDONO DE LOS VOLUNTARIOS**

El análisis de las tasas de abandono en las organizaciones puede mostrar la existencia de problemas en la gestión del voluntariado para las organizaciones concretas donde éstas son analizadas, además, a nivel supraorganizacional pueden revelar cambios en la evolución del voluntariado como fenómeno social.

Asimismo el abandono de los voluntarios en las organizaciones, especialmente el alto abandono, puede crear una especie de círculo vicioso en la gestión del voluntariado: puede verse con una pérdida de tiempo formar y prestar atención a los nuevos voluntarios si la mayoría de ellos van a abandonar rápidamente, pero si los voluntarios no reciben una adecuada formación y atención, la calidad de su trabajo probablemente no será aceptable, y si esto ocurre se sentirán probablemente incompletos y frustrados, y será entonces cuando abandonen (Fischer y Shaffer, 1993, ver en McCurley y Lynch, 2005).

Determinar si existe una escasa permanencia de voluntarios en la organización es esencial. Es necesario averiguar qué es lo que está sucediendo y para ello será muy útil mantener archivos de cuándo y por qué los voluntarios abandonan. No se puede resolver el problema de la permanencia si no se logra comprender qué es lo que está sucediendo. Otra posibilidad es preguntar periódicamente a los voluntarios sobre su satisfacción para poder determinar los factores que podrían llevarles a abandonar. Las entrevistas con voluntarios que deciden abandonar pueden ser especialmente instructivas, al igual que aquellas con los que deciden ser voluntarios (McCurley y Lynch, 2005). En un estudio aún no publicado, se entrevistó a representantes de 88 entidades de voluntariado y se encontró que aproximadamente el 74% las entidades afirmaba llevar a cabo entrevistas cuando los voluntarios abandonaban y cerca del 64% les solicitaba información para mejorar la gestión del voluntariado.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bales, K. (1996). Measuring the propensity to volunteer. *Social Policy & Administration*, 30 (3), 206-226.
- Black, B. y Kovacs, P.J. (1996). Direct care and nondirect care hospice volunteers: motivations, acceptance, satisfaction and length of service. *The Journal of Volunteer Administration*, 14 (2), 21-32.
- Callero, P., Howard, J.A. y Piliavin, J.A. (1987). Helping behaviour as role behaviour: disclosing social structure and history in the analysis of prosocial action. *Social Psychology Quarterly*, 50 (3), 247-256.
- Dávila, M.C. (2003). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid.
- Dávila, M.C. y Chacón, F. (2004). Factores psicosociales y tipo de voluntariado. *Psicothema*, 16 (4), 639-645.
- Dávila, M.C. y Chacón, F. (2007). Prediction of Longevity of Volunteer Service: A Basic Alternative Proposal. *Spanish Journal of Psychology*, 10 (1), 115-121.

Dávila, M.C., Vecina, M.L. y Chacón, F. (2005). Análisis de las tasas de abandono en una muestra de voluntarios y causas más frecuentes. J. Romay y R. García (Eds.). (2005). *Psicología Social y Problemas Sociales*. Vol. 5. (pp. 205-212). Madrid: Biblioteca Nueva.

Farmer, S.M. y Bedor, D.B. (2001). Changing the focus on volunteering: an investigation of volunteers' multiple contributions to a charitable organization. *Journal of management*, 27, 191-211.

Gauthier, A. H. y Smeeding, T. M. (2003). Time use at older ages: Cross-National differences. *Research of aging*, 25 (3), 247-274.

Grube, J.A. y Piliavin, J.A. (2000). Role Identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (9), 1108-1119.

•

M<sup>a</sup> Celeste Dávila es licenciada y doctora en psicología. Actualmente es profesora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Su principal línea de investigación gira entorno al estudio del voluntariado. Cuenta con diversas publicaciones relacionadas con el análisis de la permanencia de los voluntarios. E-mail: mcdavila@cps.ucm.es.

