

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

revistas_copm@cop.es

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
España

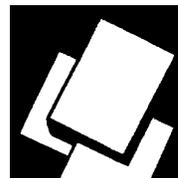
DÁVILA DE LEÓN, M.^a CELESTE; CHACÓN FUERTES, FERNANDO
Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizaciones en ONG's
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 19, núm. 2, 2003, pp. 159-179
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Artículo



Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizaciones en ONG's

Adaptation of instruments for assessomg NGO's of organizational aspects

M.ª CELESTE DÁVILA DE LEÓN
FERNANDO CHACÓN FUERTES

Dpto. de Psicología Social. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

En los últimos años se ha evidenciado que las actitudes hacia la organización o hacia la actividad en sí juegan un importante papel en la explicación de la continuidad de los voluntarios en las organizaciones. A pesar de ello, aún no se cuenta con instrumentos de evaluación adecuados que permitan un estudio más exhaustivo de estas actitudes en los voluntarios. En este artículo se presenta la adaptación a este ámbito de algunos instrumentos habitualmente utilizados para estudiar dichas actitudes en personal remunerado. El *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* de Mowday, Steers y Porter, el *Job Involvement* de Lodahl y Kejner y el *Job Diagnostic Survey* de Hackman y Oldham adaptados a la población voluntaria se aplicaron a 419 voluntarios que realizaban muy diferentes actividades. El análisis de algunas de las propiedades psicométricas de estos instrumentos muestra que tanto el *Organizational Commitment Questionnaire* como el *Job Diagnostic Survey* parecen adaptarse bien a las peculiaridades del voluntariado, en cambio, con el *Job Involvement* se encuentran resultados que permiten cuestionar su validez y adecuación, por lo que será necesario desarrollar más investigaciones para su rechazo o su afirmación definitiva en el estudio del voluntariado.

ABSTRACT

In the last years, evidence has cumulated about the fact that attitudes towards organization or towards voluntary activity play a major explanatory role in the continuity of volunteers in organizations. Yet, there are no appropriate assessment tools for a comprehensive study of these attitudes in voluntarism. This paper describes the adaptation of a number of instruments measuring attitudes commonly used with personnel who have a salary. The *Organizational*

Commitment Questionnaire (OCQ) by Mowday, Steers and Porter, the Job Involvement by Lodahl and Kejner and the Job Diagnostic Survey by Hackman and Oldham were administered to 419 volunteers. The analysis of some psychometric properties of these instruments shows that, on one hand the Organizational Commitment Questionnaire and the Job Diagnostic Survey seem to fit well to voluntarism. On the other hand, the validity and adaptation of the Job Involvement are questionable and hence further research would be needed to test its utility in voluntarism.

PALABRAS CLAVE

Voluntariado, Cuestionarios, Actitudes hacia la organización.

KEY WORDS

Voluntarism, Questionnaires, Attitudes toward the organization.

INTRODUCCION

La investigación sobre voluntariado se ha centrado tradicionalmente en intentar identificar el perfil del "voluntario ideal" para diferentes tipos de servicio (Lahey, 1979; Pierucci y Noel, 1980; Reichlin, 1982; Schram y Dunsing, 1981; Werner, 1977; Cfr. Dailey, 1986) y prueba de ello es el extenso número de investigaciones

que han identificado variables sociodemográficas y disposicionales relacionadas tanto con el inicio como con la permanencia del voluntario. Pero en los últimos años, se ha puesto de manifiesto que las actitudes hacia la organización o hacia la actividad en sí también juegan un importante papel a la hora de explicar este fenómeno (Dailey, 1986; Gidron, 1985).

Algunos modelos teóricos explicativos de la permanencia de los voluntarios se han hecho eco de la importancia de este tipo de actitudes, este es el caso del Modelo Conceptual sobre las Causas del Voluntariado Sostenido propuesto por Penner (2002), en el que las actitudes hacia la organización y hacia la actividad aparecen como determinantes tanto del "voluntariado inicial" como del "voluntariado sostenido". En la misma línea, el Modelo del Proceso Voluntario de Omoto y Snyder (1995) incluye la satisfacción obtenida con la actividad voluntaria y la integración en la organización como aspectos determinantes de la continuidad. Por su parte, en el Modelo de Identidad del Rol de Voluntario (Callero, Howard y Piliavin, 1987; Grube y Piliavin, 1996; Piliavin y Callero, 1991) el compromiso con la organización juega un papel imprescindible en la asimilación del rol de voluntario como parte de la identidad personal, que explica en última instancia la permanencia. Finalmente, El Modelo Psicosocial Explicativo de la Permanencia del Voluntariado de Vecina (2001) rescata la importancia de la satisfacción con la actividad para la predicción de la permanencia.

Al igual que ocurre con el personal remunerado, las actitudes hacia la organización o hacia la actividad en sí pueden incidir significativamente en la permanencia o abandono de los voluntarios, en las intenciones de desarrollar bien la actividad y en las evaluaciones de los individuos sobre la calidad y significado de sus experiencias voluntarias (Dailey, 1986). El voluntariado es más probable que sea desarrollado en contextos organizacionales que otros tipos de conducta prosocial, por lo que este tipo de actitudes son más importantes en el voluntariado que en otras conductas de ayuda (Penner, 2002).

Un problema asociado al estudio de estas actitudes en el ámbito del voluntariado es que habitualmente los investigadores no utilizan instrumentos estandarizados para evaluarlas. Algunas investigaciones estudian por ejemplo la cantidad de tiempo semanalmente invertido como voluntario o el tiempo de permanencia en la organización como indicadores del compromiso o la implicación, en estos casos suelen utilizarse medidas muy simples y a veces constituidas por un único ítem (ver por ejemplo Penner, Fritzsche, Craiger y Freifeld, 1995; Cfr. Penner, 2002). En otros casos, se emplean medidas con propiedades psicométricas cuestionables que frecuentemente no derivan de una conceptualización clara sobre la actitud objeto de análisis. Estos hechos imposibilitan frecuentemente la replicación de los resultados al no utilizarse las mismas medidas.

La razón de que los investigadores no utilicen instrumentos estandarizados y adaptados a la población voluntaria es que realmente no existen. Muchos improvisan adaptaciones de instrumentos procedentes del ámbito de las organizaciones empresariales para evaluar estas actitudes en los voluntarios con resultados aceptables, como por ejemplo Dailey (1986) que utiliza el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Mowday, Steers y Porter (1979) y el Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965), para evaluar el compromiso organizacional y la implicación con la actividad en voluntarios, respectivamente.

La idea de intentar adaptar instrumentos dirigidos a evaluar diversas actitudes en el personal remunerado no es nada descabellada, es cierto que los voluntarios y los trabajadores remunerados difieren en muy diversos aspectos, pero no es menos cierto que coinciden en muchos

otros. Asimismo, la importancia de las actitudes organizacionales en la explicación de la permanencia hace necesario contar con instrumentos válidos para evaluarlas, y ciertas medidas procedentes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, además de tener una importante fiabilidad y validez tienen un respaldo teórico bien asentado.

En función de lo que se acaba de exponer, entre los propósitos de este trabajo está la adaptación de dos cuestionarios para evaluar las actitudes hacia la organización y hacia el trabajo en sí de los voluntarios:

- El Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Mowday, Steers y Porter (1979) para evaluar el compromiso organizacional.
- El Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965) para evaluar la implicación con la actividad.

Las actitudes hacia la organización están determinadas en muchas ocasiones por las variables situacionales y la experiencia que se tenga de ellas. De hecho, las experiencias que tienen las personas de este tipo de variables son las que han recibido mayor apoyo empírico respecto a su participación en el compromiso afectivo (Antón, 1999). Estas variables pueden concretarse en variables relativas a la estructura y funcionamiento de las organizaciones voluntarias (formación, supervisión, etc. proporcionadas a los voluntarios) o en variables relativas al entorno inmediato del voluntario (relaciones con otros voluntarios, etc.), por ejemplo.

Por otro lado, cada vez son más los estudios que ponen de manifiesto la importancia predictora de las variables

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

A partir de lo que se acaba de exponer se considera también relevante contar con instrumentos adecuados que permitan evaluar ciertas variables situacionales determinantes no sólo de las actitudes hacia la organización sino también de la permanencia de los voluntarios. De esta forma, entre nuestros objetivos también se encuentra la adaptación de un cuestionario dirigido a evaluar las características de los puestos, dada la importancia de esta variable:

- El Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1975).

A continuación describiremos cada constructo y las orientaciones teóricas de las que parte cada instrumento para posteriormente, en el apartado de metodología, describir cada uno de ellos.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional es uno de los tópicos en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que más interés ha despertado en las últimas décadas por ser considerado un factor esencial en la explicación de la fidelidad a la organización y es una de las formas más fiables para predecir resultados de gran importancia para el éxito de la misma. Pero la investigación en compromiso organizacional está muy fragmentada: el concepto no resulta uniforme en un campo en que casi cada autor tiene una nomenclatura, definición, teoría y escala propias, y delimitar su concepto es casi más complejo que diferenciarlo de otras formas de compromiso (Antón, 1999). Las diferentes conceptualizaciones del compromiso implican diferentes estados psicológicos, diferentes condiciones antecedentes de esta actitud y diferentes conductas derivadas de la misma (Allen y Meyer, 1990).

Probablemente, el enfoque más destacado en el estudio del compromiso organizacional es la teoría de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974). Desde un acercamiento afectivo y emocional a su estudio, estos autores sostienen que el compromiso organizacional consiste en la identificación e implicación con una organización concreta, lo que supone una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, la voluntad para realizar esfuerzos considerables en su nombre y el deseo de permanecer como miembro de la organización (Mowday, Porter y Steers, 1982; Cfr. Antón, 1999).

Desde esta teoría, los diferentes sujetos llegan a la organización con diferentes predisposiciones para desarrollar compromiso hacia la misma. Estas predisposiciones

están determinadas por las características personales, sus expectativas y el grado en que se satisfacen, y diversos factores que determinan la elección de una ocupación en una organización concreta. Los primeros meses que pasa un sujeto en una organización son cruciales para el desarrollo del compromiso organizacional, el compromiso inicial determinará su compromiso en etapas posteriores. Los factores personales y los factores organizacionales y no organizacionales ejercen una influencia directa en estas primeras experiencias. A partir de la iniciación en la organización, cuanto mayor sea la antigüedad de la persona en la organización más probable será que haya realizado inversiones en la organización y que halla alcanzado unas condiciones que podría perder en caso de abandonarla. De esta forma, la continuidad del compromiso dependerá del balance positivo que las personas hacen de sus contribuciones a la organización frente a las recompensas que ésta les ofrece (Antón, 1999).

Para operativizar el compromiso, tal y como es descrito en la teoría, los autores desarrollan la escala de Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) en 1979. Se han desarrollado otras medidas del compromiso afectivo, pero éstas han sido diseñadas para estudios específicos y normalmente no se han sometido a una evaluación psicométrica rigurosa (Allen y Meyer, 1990), algunas de estas escalas son las siguientes: la Organizational Commitment de Cook y Wall (1980), la escala de Gould y Penley (1982) y la de Hunt, Chonko y Wilcox (1984) (Cfr. Antón, 1999). La única escala que parece ser una buena alternativa a la de Porter y colaboradores es la Affective Commitment de Meyer y Allen (1984). Otras conceptualizaciones del compromiso han dado lugar a otros instrumentos, como el instrumento de Ritzer y Trice (1969),

modificado posteriormente por Hrebiniak y Alutto (1972) para evaluar el compromiso inducido por los costes; o el instrumento de Wiener y Vardi (1980) para evaluar el compromiso basado en la obligación (Cfr. Allen y Meyer, 1990).

La presente investigación se ha centrado en la perspectiva afectiva del compromiso organizacional, dado que era la aproximación que más fácilmente podría adaptarse al estudio del compromiso organizacional en ONG's. El resto de las conceptualizaciones que se derivaban no se ajustaban a las peculiaridades de lo que implica una colaboración voluntaria en una organización. Además, el instrumento que se deriva de la teoría de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) ya ha sido previamente utilizado en el ámbito del voluntariado por Dailey (1986), como se ha comentado anteriormente.

IMPLICACION CON LA ACTIVIDAD

La implicación en el trabajo es una de las formas de compromiso identificadas por Morrow (1983). No existe acuerdo sobre sus dimensiones y su relación con otros constructos psicológicos como la satisfacción y el compromiso organizacional. Permite estudiar el grado con el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y el grado en que su propio desempeño afecta a su autoestima.

Se ha hipotetizado que su mayor determinante es una orientación de valor (*value-orientation*) hacia el trabajo que es aprendida tempranamente en el proceso de socialización. En cierto sentido este constructo operativiza la "ética protestante", porque es el resultado de la internalización de ciertos valores sobre el trabajo en el self, y

es probablemente resistente a los cambios en la persona así como a la naturaleza del puesto particular. Otros han reconocido la implicación con la actividad y lo han llamado por otros nombres, aunque han definido el concepto de forma muy similar, como por ejemplo Allport (1947) y French y Kahn (1962) (Cfr. Lodahl y Kejner, 1965). Pero en todos los casos la esencia de este constructo es considerar el trabajo como una parte importante de la vida.

Inicialmente, la investigación de la implicación con la actividad se centró en el uso de una metodología cualitativa que impedía establecer generalizaciones por lo que se hacía necesario construir una escala para medir este constructo. Este fue el motivo por el que Lodahl y Kejner (1965) deciden diseñar el Job Involvement.

CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS DESARROLLADOS

La evaluación de la influencia en la conducta de los trabajadores de las características de los puestos y el diseño y rediseño del trabajo constituyen una de las áreas más importantes de investigación e intervención de la dirección de recursos humanos (González, 1997).

Una de las teorías utilizadas para el estudio de las características de los puestos, inicialmente desarrollado para el trabajo remunerado es el Modelo de las Características del Puesto de Hackman y Oldham (1975). Dicho modelo especifica cómo la interacción entre un conjunto de características del puesto y diferencias individuales de los ocupantes (en conocimientos, habilidades, etc.) influyen en la motivación, la satisfacción, la productividad y las tendencias de abandono. Los autores distinguen

tres componentes esenciales: las dimensiones centrales del puesto, los estados psicológicos críticos y los resultados del proceso (Hackman y Oldham, 1980).

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

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

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

absentismo y de abandono del personal (González, 1995a).

Pero el potencial motivador del puesto puede no afectar a todos los individuos en la misma forma, la gente que valora y desea en gran medida sentimientos personales de logro y crecimiento podría responder muy positivamente a la ocupación que puntúa alto en las dimensiones centrales del puesto, pero los individuos que no valoran tanto el logro y el crecimiento personal pueden encontrar tales ocupaciones estresantes e incómodas (Hackman y Oldham, 1975).

El instrumento que deriva directamente de esta teoría es el Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1975), aunque también existen otros cuestionarios que evalúan las características de los puestos como el Job Scope de Stone (1975), el Job Characteristic Inventory de Sims, Szilagyi y Keller (1976) y el Perceived Intrinsic Job Characteristic de War, Cook y Wall (1979). De todas las posibilidades el Job Diagnostic Survey es uno de los más usados ya que parte de un modelo teórico concreto (Cfr. González, 1997).

Resumiendo, el objetivo de la presente investigación es la adaptación del Organizational Commitment Questionnaire, el Job Involvement y el Job Diagnostic Survey al ámbito del voluntariado.

MÉTODO

Participantes¹

Los voluntarios que participaron en el estudio fueron un total de 419. De ese

¹ Agradecemos la colaboración que han prestado las siguientes organizaciones de voluntariado para el desarrollo

total, 233 voluntarios desarrollaban actividades asistenciales, formativas, o de gestión y administración en 23 organizaciones diferentes; y 186 voluntarios desarrollaban actividades de campo para la protección de animales y/o la defensa medioambiental en 6 organizaciones diferentes.

Respecto al total de voluntarios, el 48,9% eran mujeres y el 50,8% varones. Las edades estaban comprendidas entre los 16 y 81 años, y la media de edad estaba en los 35 años, con una desviación típica de 14 años. Aproximadamente, el 54% poseía estudios universitarios, el 33% estudios de grado medio y el 8% estudios primarios.

Instrumentos

Los participantes en el estudio completaron un cuestionario muy amplio en el que se incluían medidas de diferentes tipos, pero únicamente se van a describir los instrumentos objeto de estudio.

Dado el objetivo de la presente investigación, en este epígrafe no se incluye la descripción de las propiedades psicométricas obtenidas con población voluntaria, será en el apartado de resultados donde se recoja esta información más detalladamente.

- El Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), creado por Mowday, Steers y Porter (1979). Este instrumento de medida evalúa tres aspectos del compromiso: el grado de acuerdo con las metas y valores de la organización, el gusto por el esfuerzo invertido y valorado por la

organización, y el deseo de mantenerse como miembro. Cuenta con 15 ítems, con formato de respuesta de 7 puntos tipo Likert, que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Existe una versión reducida de 9 ítems por la eliminación de los ítems negativos que es la que se ha utilizado en esta investigación con la intención de reducir en la medida de lo posible la extensión del cuestionario final utilizado en la recogida de datos, asumiendo, de esta forma, el riesgo de aquiescencia en las respuestas de los voluntarios.

Los ítems del cuestionario original fueron adaptados al ámbito voluntario, eliminando las posibles referencias al trabajo remunerado e introduciendo alusiones a la colaboración voluntaria y al voluntariado.

Las propiedades psicométricas del instrumento han sido examinadas en múltiples y diversas muestras. Los resultados hallados indican que el instrumento posee suficiente validez y fiabilidad como para apoyar su uso en la investigación del compromiso organizacional (Mowday, Steers y Porter, 1979). Respecto a la consistencia interna, el coeficiente alpha es considerablemente alto, el rango en el que se inscriben las fiabilidades encontradas en cada estudio va de 0,82 a 0,93. Los resultados del análisis de los ítems muestran que cada ítem tenía una correlación con la puntuación total del cuestionario que se situaba en un rango que iba de 0,36 a 0,72, y la media de las correlaciones estaba en 0,64. Además, para examinar la homogeneidad de los ítems el análisis factorial con rotación varimax con la versión

de esta investigación: Fundación benéfica-asistencial Ntra. Sra. de Monserrat, Acción solidaria S.Miguel., Adena, ADSIS, ANAA, Arba, Asociación de Padres por la Integración S.Federico, Asociación Proyecto Hogar, Brinzal, Cooperación Internacional, Desarrollo y Asistencia, Entreculturas, Fundación Tierra de Hombres, Grefa, La Liga de la Educación, Movimiento Cuarto Mundo, Norte Joven, ONCE, SEO, y Solidarios para el Desarrollo.

reducida del instrumento dio lugar en la mayoría de los casos a una solución unifactorial que apoyaba la idea de que los ítems medían un único y común constructo subyacente. En algunos casos emergieron dos factores, pero en estas situaciones los autovalores asociados con el segundo factor nunca excedían de 1,0, y el porcentaje de varianza común explicada por el segundo factor iba de 2,4 a 15,5, mientras que el porcentaje de varianza asociada al primer factor iba de 83,2 a 92,6.

- El Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965) permite evaluar el constructo de implicación laboral. Para su adaptación se utilizó previamente la adaptación al castellano de González y De Elena (Cfr. Antón, 1999) y el instrumento original. Los ítems que ya habían sido adaptados al castellano por estos autores fueron readaptados para la población voluntaria cambiando para ello los términos que hacían referencia a una ocupación laboral por términos que hiciesen referencia a una colaboración voluntaria, y eliminando aquellos ítems que por su contenido era imposible adaptarlos a las características de la colaboración voluntaria. Dado que el número de ítems se redujo considerablemente por este último motivo, se extrajeron nuevos ítems de la escala original. Estos nuevos ítems fueron traducidos y adaptados a la población voluntaria para formar parte del instrumento. Originariamente el instrumento constaba de 20 ítems, pero se incluyeron finalmente 14 de los mismos debido a la causa que acaba de apuntarse.

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

La estructura factorial del instrumento no queda nada clara tras revisar los

datos de la investigación original (Lodahl y Kejner, 1965), lo que si es evidente es que se trata de un constructo multidimensional en el que el número de factores depende de la muestra estudiada, aunque los autores concluyen que probablemente tenga al menos tres factores: uno estaría formado por ítems que expresan una muy alta implicación con la actividad, otro por ítems en los que se manifiesta una respuesta indiferente al trabajo, y finalmente, los ítems del último factor aludirían a la noción general del trabajo como una medida del self (*se puede saber muy bien como es una persona en función de cómo hace su trabajo*). El examen de las matrices de correlación entre ítems reveló bajas correlaciones entre ítems (media próxima a 0,17) y relativamente altas correlaciones entre los ítems y la puntuación total. Con relación a la consistencia obtenida con este instrumento, en los estudios originales va de 0,72 a 0,80 en función de la muestra.

- El Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1975) es un instrumento dirigido a diagnosticar puestos. Ha sido adaptado previamente a la población voluntaria cambiando únicamente los términos que aludían a una relación laboral por los que aluden a una actividad de colaboración voluntaria. Las dimensiones centrales del puesto que evalúa se describen a continuación:

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

- estimulante será y menor compromiso generará (Hackman y Oldham, 1975; Antón, 1999).
- Identidad de tarea: el grado en el cual el puesto requiere la realización de un ciclo de trabajo completo, es decir, cuando el trabajo realizado sea identificable y tenga un resultado visible (Hackman y Oldham, 1975; Antón, 1999).
 - Significación de la tarea: el grado en el cual el puesto tiene un sustancial impacto en las vidas o trabajo de otra gente, en la organización inmediata o en el medio externo. A mayor importancia percibida mayor compromiso (Hackman y Oldham, 1975; Antón, 1999).
 - Autonomía: el grado en el cual el sujeto se siente libre e independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas, implica la percepción de autonomía que se acompaña de un sentimiento de responsabilidad sobre el trabajo realizado y sus resultados, de esta forma se genera el sentido de competencia que facilita el desarrollo de compromiso (Hackman y Oldham, 1975; Antón, 1999).
 - Retroalimentación del puesto: el grado en el cual la realización de las actividades del puesto requeridas permiten obtener al sujeto información clara y directa sobre la efectividad de su ejecución. Hay que diferenciarlo de la información proporcionada por otras personas, como compañeros o supervisores (Hackman y Oldham, 1975; Antón, 1999).
 - Retroalimentación de agentes: el grado en el cual el sujeto recibe clara información sobre su ejecución de supervisores o compañeros (no es una dimensión de la tarea estrictamente hablando, sólo proporciona información suplementaria para la dimensión de feedback del puesto) (Hackman y Oldham, 1975).
 - Contacto social: el grado en el cual el puesto requiere que el sujeto trabaje estrechamente con otra gente para desarrollar las actividades (incluye tratar con miembros de la organización y con personas externas a la organización) (Hackman y Oldham, 1975).

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

Este instrumento consta de dos secciones, en una de ellas se indica directamente en una escala de respuesta de 7 puntos el grado en el que cada característica del puesto se percibe. En la segunda sección, se le pide al sujeto que indique lo acertado de una serie de afirmaciones sobre las características del puesto. De los catorce ítems que componen esta última sección, dos pertenecen a cada característica del puesto y uno de ellos está redactado de forma inversa, aunque en la versión utilizada en la presente investigación todos están redactados de forma positiva, ya que González (1995b) confirma que el modelo de cinco factores es el que mejor se ajusta a los datos cuando se reescriben los ítems negativos en forma positiva. En total tiene 21 ítems, 3 por escala. En la prime-

El cuestionario incluye otras dos dimensiones suplementarias de utilidad para el entendimiento de los puestos y las reacciones de los empleados a ellos:

ra sección se encuentran escalas de 7 puntos tipo Likert con tres anclajes (1= muy poco, 4= moderadamente, 7= mucho), y en la segunda sección se utilizan también escalas de 7 puntos que van de 1 (muy inexacto) a 7 (muy exacto).

La consistencia interna obtenida para cada una de las subescalas en los estudios originales oscilaba entre 0,59 y 0,78, con una media de 0,67. Las subescalas están moderada y positivamente correlacionadas entre sí (el rango de correlaciones va de 0,16 a 0,51 y se encuentra una media de 0,24), ya que los "buenos" trabajos suelen ser buenos en una variedad de formas por lo que cabría esperar que las dimensiones no fuesen completamente independientes, además, el moderado nivel de intercorrelación entre ellas no limita su utilidad como dimensiones separadas.

El modelo de las características del puesto asume que la complejidad de los puestos de trabajo debe ser representada por más de una dimensión, por lo que es lógico que una estructura multidimensional sea la más adecuada, aunque también se encuentran propuestas de una única dimensión general (Dunham, 1976; Hogan y Martell, 1987; Cfr. González, 1997). El principal desacuerdo entre los investigadores recae en el número de dimensiones que integrarían la estructura subyacente: muy pocas investigaciones confirman la estructura de cinco factores propuesta por Hackman y Oldman (1975) (Adbel-Halin, 1978; Ivancevich, 1978; Katz, 1978; Lee y Klein, 1982; Cfr. González, 1997), la mayoría de los estudios sugiere un número menor de dimensiones y de entre ellos destacan los que defienden una estructura integrada por tres factores que corresponderían a

las dimensiones de identidad de la tarea y retroalimentación del trabajo, junto con un tercer factor en el que se agruparían los ítems del resto de las subescalas (Champux, 1978; Dunham, Aldag y Brief, 1977, Freíd y Ferris, 1986; O'Reilly, Parlette y Bloom, 1980; Pokorney, Gilmore y Beehr, 1980; Cfr. González 1997). González (1997) con la adaptación al castellano del instrumento identifica a través del análisis factorial confirmatorio seis factores, cinco de los cuales coinciden con las dimensiones esenciales del puesto propuestas por Hackman y Oldman (1975), y el sexto es un factor de método.

PROCEDIMIENTO

Un representante de cada una de las organizaciones voluntarias que accedieron a colaborar en el proyecto fue el que se encargó de informar a los voluntarios de la investigación, y una vez que los voluntarios decidían colaborar en el estudio el representante les repartía los cuestionarios y posteriormente los recogía. A continuación dicho representante hacía llegar los cuestionarios a los encargados de la investigación. Los voluntarios no tenían tiempo límite para completar el cuestionario general que incluía a los instrumentos anteriormente descritos.

ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar los análisis estadísticos pertinentes se utilizó el paquete de programas de análisis estadístico SPSS 10.0. Los análisis realizados se centraron en el cálculo de la fiabilidad completa y de cada una de sus subescalas, utilizando para ello el coeficiente Alpha de Cronbach. También

se llevaron a cabo estudios sobre la estructura factorial de cada uno de los instrumentos, realizando análisis factoriales exploratorios con métodos de estimación distintos en función del caso.

En algunas ocasiones, estos análisis se complementaron con el estudio de las correlaciones entre diversos elementos del cuestionario (entre ítems, entre escalas, etc.).

RESULTADOS

El Organizational Commitment Questionarie (OCQ) de Mowday et al. (1979)

El cuestionario total obtiene una consistencia interna evaluada a través del coeficiente Alpha igual a 0,876.

Los resultados del análisis de los ítems para la muestra total muestran que cada ítem tenía una correlación con la puntuación total del cuestionario que se situaba en un rango que iba de 0,366 a 0,835, y la

media de las correlaciones estaba en 0,718.

Con relación a la estructura factorial del instrumento, el análisis factorial exploratorio de máxima verosimilitud con rotación varimax muestra como adecuada la solución de uno y dos factores. Para la solución de un factor la varianza explicada es del 53,998% y para la de dos factores es de 65,259%.

Como se puede comprobar tras revisar la Tabla 1, la estructura factorial se define fundamentalmente por un único factor, ya que el segundo factor, a pesar de incrementar de forma significativa el porcentaje de varianza explicada, presenta un autovalor que apenas excede de la unidad en una centésima.

En la misma línea, con relación a la interpretabilidad de los factores, los autores del cuestionario no dan excesiva importancia a la existencia en algunos casos de un segundo factor y no se molestan en concretar qué diferencia a este factor del primero. Nosotros, por nuestra parte, al intentar interpretar este segundo

TABLA 1. Análisis factorial de los 9 ítems del Organizational Commitment Questionarie

ÍTEM	Factor 1	Factor 2
1		
2	0,367	0,930
3	0,624	
4	0,661	
5	0,736	0,353
6	0,759	0,360
7	0,826	
8	0,586	
9	0,622	
Varianza (%)	53,998	11,261
Autovalor	4,86	1,01

NOTA: Se recogen los pesos factoriales superiores a 0.30.

factor no hemos encontrado ninguna explicación aceptable que logre diferenciar el segundo factor del primero.

El Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965).

El coeficiente Alpha obtenido con el cuestionario de implicación con la actividad es igual a 0,756. El análisis de los ítems muestra que las correlaciones entre los ítems y la puntuación total se encuentran en un rango que va de 0,342 a 0,617, con una media de correlaciones de 0,490.

En la Tabla 2 se encuentran los resultados derivados del análisis factorial exploratorio del Job Involvement.

Con relación a la estructura factorial del instrumento, el análisis factorial explorato-

rio de máxima verosimilitud con rotación varimax propone una estructura de cinco factores, que es capaz de explicar el 60,986% de la varianza total.

Tras revisar la Tabla 2, comprobamos que la interpretación de cada uno de los factores resulta complicada y en muchos casos cuestionable. Los ítems que pesan más en el factor 1 aluden a la importancia del trabajo/actividad en la vida de las personas, con ellos los voluntarios podrían expresar una muy alta implicación (*La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo como voluntario*, por ejemplo). En el factor 2, pesan más los ítems que aluden en cierta forma a las consecuencias negativas que se derivan de tener una alta implicación (*Me siento deprimido cuando cometo algún error en mi actividad como voluntario*, por ejemplo). Los ítems que pesan más en el factor 3 aluden a que existen otras cosas más importantes en la vida

TABLA 2. Análisis factorial de los 9 ítems del Job Involvement

ÍTEM	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
1	0,683				
2					0,448
3	0,759				
4	0,310				0,406
5					0,486
6		0,730			
7	0,406		0,335		
8				0,391	
9	0,494				
10				0,619	
11				0,515	
12			0,301		
13			0,896		
14		0,629			
Varianza (%)	25,576	9,992	9,574	7,969	7,876
Autovalor	3,58	1,39	1,34	1,11	1,10

NOTA: Se recogen los pesos factoriales superiores a 0.30.

que el trabajo o la actividad desarrollada (*La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que trabajar como voluntario*, por ejemplo) y los que pesan más en el factor 4 aluden a aspectos concretos del trabajo en sí. Finalmente, en el factor 5, pesan ítems que aluden también a aspectos concretos relacionados con el trabajo o la actividad (*Para mí las horas que estoy como voluntario pasan rápidamente*, por ejemplo).

El Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1975)

La consistencia interna obtenida con el total del instrumento es igual a 0,855 y para cada una de las escalas el coeficiente Alpha oscila entre 0,539 y 0,895, con la media en 0,744. Las correlaciones entre las escalas van de 0,140 a 0,293, con la media en 0,163. En la TABLA 3 aparecen recogidos de forma comparativa los coeficientes de fiabilidad.

Los análisis de fiabilidad se han realizado para todas las escalas que componen el instrumento, incluso para las complementarias (retroalimentación de agentes y contacto social), pero los análisis de la estruc-

tura factorial únicamente van a realizarse con las cinco escalas que son las que aparecen recogidas en la teoría que respalda el instrumento.

En función de los resultados del análisis factorial exploratorio de ejes principales con rotación oblicua, se propone una solución de cinco factores que logran explicar el 68,333% de la varianza.

En la tabla 4 se encuentra resumida la información relativa al análisis factorial exploratorio de ejes principales y rotación oblicua del Job Diagnostic Survey.

Como se puede comprobar tras revisar la tabla 4, en el factor 1 pesan más los ítems que teóricamente integran la escala de *significado de la tarea* aunque también se incluye un ítem perteneciente a la escala de *variedad de habilidades* (ítem 4). Respecto al factor 2, pesan más los ítems que teóricamente pertenecen a la escala de *autonomía*. En el factor 3 pesan más los ítems de la escala de *identidad de la tarea* y en el factor 4 se incluyen los ítems restantes de la escala de *variedad de habilidades*. Finalmente, en el factor 5 se integran los ítems de la escala de *retroalimentación del trabajo*.

TABLA 3. Fiabilidad del Job Diagnostic Survey

ESCALAS	FIABILIDAD
Variedad de habilidades.	0,539
Identidad de tarea.	0,833
Significación de la tarea.	0,734
Autonomía.	0,785
Retroalimentación del puesto.	0,741
Retroalimentación de agentes.	0,895
Contacto social.	0,680
Total	0,855

DISCUSIÓN

Los resultados hallados con relación al Organizational Commitment Questionnaire de Mowday et al. (1979), en general pueden considerarse muy similares a los encontrados en los estudios originales. La fiabilidad se encuentra dentro del rango de fiabilidades halladas por los autores del cuestionario. En el caso de las correlaciones entre ítems también se puede afirmar que hay una gran similitud con los datos previos, aunque estas correlaciones son ligeramente superiores en el presente estudio.

Respecto a la estructura factorial, se encuentran dos factores al igual que en algunas investigaciones previas. La diferencia más destacable es que en el caso del primer factor el porcentaje de varianza que logra explicar es sensiblemente menor que el encontrado en esos estudios previos.

Este hecho puede deberse a que a pesar de las adaptaciones introducidas, algunos de los ítems originales inicialmente diseñados para trabajadores remunerados no se adecuan completamente a los voluntarios.

Con relación al cuestionario Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965), la fiabilidad obtenida a pesar de ser moderada se encuentra entre el rango de valores hallados en estudios anteriores. Las correlaciones entre los ítems y la puntuación total son relativamente bajas en comparación a las halladas en estudios previos. La estructura factorial del instrumento tampoco queda clara. En nuestro estudio se encuentra un mayor número de factores, concretamente cinco, y sólo en ciertos casos parecen coincidir con algunos de los hallados en otras investigaciones: uno de los factores incluye ítems que permiten expresar una muy alta implicación con la actividad y otro factor aglutina a los ítems

TABLA 4. Análisis factorial del Job Diagnostic Survey

ÍTEM	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
2		-0,682		0,346	
3	0,367	-0,349	-0,651		-0,317
4	0,457	-0,338			
5	0,868		-0,311		-0,326
7	0,485				-0,631
8				0,555	
10	-0,340		0,922		0,366
11	0,316		-0,353		-0,680
12		0,328		-0,810	
15	0,596				-0,366
16		0,759	0,328		0,327
18		-0,326	-0,812		-0,382
19	-0,342	0,325	0,335		0,815
20		-0,749			
21	-0,594		0,409		0,374
Varianza (%)	31,259	11,717	9,598	8,147	7,611
Autovalor	4,689	1,758	1,440	1,222	1,142

NOTA: Se recogen los pesos factoriales superiores a 0.30.

que permiten mostrar una cierta indiferencia hacia el trabajo. Los resultados reflejan claramente la multidimensionalidad del constructo.

No obstante, estos resultados no nos permiten aconsejar la utilización del Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965) para voluntarios, ya que no posee una alta fiabilidad y su estructura factorial es poco clara, aunque los datos obtenidos no son mucho peores que los derivados de investigaciones previas realizadas con trabajadores retribuidos. Si se revisa el apartado de metodología se puede comprobar que este instrumento de medida nunca se ha caracterizado por poseer unas buenas cualidades psicométricas y además, hay que tener en cuenta que en la presente investigación no se utilizó el cuestionario completo, sino que se tuvo que eliminar seis ítems por no ajustarse a los requerimientos del voluntariado y adaptar el resto a las características de este tipo de actividades. Si tenemos en cuenta todas las modificaciones que ha sufrido el cuestionario no nos deben sorprender los resultados obtenidos.

Por otro lado, puede que la falta de adecuación del cuestionario no se deba a una serie de cuestiones metodológicas, sino a cuestiones más de fondo, como la propia conceptualización de la implicación con la actividad y su utilidad o trasladabilidad al ámbito del voluntariado. Quizás, la calidad del desempeño de la actividad voluntaria no tenga la misma relevancia para la autoestima, que el desempeño de la profesión u ocupación laboral habitual cuando ésta última existe, ya que se relativizaría la importancia de la primera y la identificación psicológica con el trabajo voluntario sería menor.

Por último, respecto al Job Diagnostic

Survey de Hackman y Oldham (1975) los resultados obtenidos muestran que la fiabilidad total del instrumento es aceptable y que la de las escalas, en general, es ligeramente superior a la obtenida en estudios precedentes, aunque no dejan de ser moderadas. En cuanto a las correlaciones entre escalas, éstas son bastante bajas en el presente estudio y no siempre son positivas. Los factores derivados del análisis factorial exploratorio confirman una estructura multidimensional que coincide en gran medida con la respaldada por la teoría.

Quizás lo más significativo en los resultados derivados de este último instrumento, son las bajas correlaciones existentes entre escalas y el carácter inverso de algunas de ellas, y la importancia de cada escala a la hora de explicar la varianza. Ambas cosas, pueden evidenciar el carácter diferencial que poseen las actividades u ocupaciones de voluntariado.

Una vez revisados todos los resultados se puede afirmar que tanto el Organizational Commitment Questionnaire de Mowday, Steers y Porter (1979) como el Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1975) parecen adaptarse bien a las peculiaridades del voluntariado, sin embargo el Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965) muestra unas características psicométricas que desaconsejan su utilización en esta población.

En general, los datos aquí presentados no sólo apoyan los encontrados por investigaciones previas en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, sino que parecen evidenciar la adaptabilidad de algunos de estos instrumentos desarrollados al ámbito del voluntariado. Con esta investigación hemos pretendido avan-

zar en este sentido, pero creemos que es necesario seguir profundizando para comprobar si estos instrumentos de medida son también adaptables a otras actividades de voluntariado no recogidas en el presente estudio. También consideramos necesario estudiar la relación existente entre las medidas recogidas por estos instrumentos y otros indicadores habitualmente utilizados en la evaluación de estas actitudes como el tiempo invertido en el voluntariado, por ejemplo. De esta forma, se profundizaría en la validez de estos instrumentos.

Creemos que las aportaciones que se recogen en este artículo pueden ser útiles no sólo para la investigación, favoreciendo la replicabilidad de las investigaciones entre otros aspectos, sino también para la gestión práctica del voluntariado, dotando a las organizaciones de instrumentos útiles para evaluar diversos factores que pueden estar incidiendo en la permanencia de los voluntarios. De cualquier forma, las ONG's deben tener presente que ni las variables disposicionales ni las organizacionales, por sí mismas pueden proporcionar una explicación completa de por qué la gente inicialmente decide ser voluntaria y continua como tal durante un periodo de tiempo. Estas variables interactúan entre sí, de tal forma que la influencia de muchas variables organizacionales puede ser moderada y/o mediada por variables disposicionales y viceversa (Penner, 2002).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Antón, C. (1999). *Las tres dimensiones del compromiso organizacional: Un modelo causal*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Salamanca.

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.

Clary, E.G. y Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of personality and social psychology*, 12.

Dailey, R.C. (1986). Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications. *Journal of Voluntary Action Research*, 15 (1), 19-31.

Gidron, B. (1985). Prediction of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, 8 (1), 1-16.

González, L. (1995a). Análisis de las relaciones causales propuestas en el modelo de las características del puesto. En L. González, A. de Torrey y J. De Elena (comps.), *Psicología del trabajo y las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 53-69). Salamanca: Eudema.

González, L. (1995b). Evaluación de la versión revisada del "Job Diagnostic Survey" por medio del análisis factorial confirmatorio. En L. González, A. de Torrey y J. De Elena (comps.), *Psicología del trabajo y las organizaciones, gestión de*

recursos humanos y nuevas tecnologías (pp. 71-87). Salamanca: Eudema.

González, L. (1997). Estructura factorial y propiedades psicométricas de la versión castellana del "Job Diagnostic Survey" (JDS). *Psicológica*, 18, 227-251.

Grube, J. y Piliavin, J.A. (1996). *Role-identity, organizational commitment, and volunteer performance*. Paper presented at the annual meeting of Society for the psychological study of social issues. Miami: Ann Arbor.

Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA.: Addison Wesley.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall Ibérica, S.R.L.

Lammers, J. (1991). Attitudes, motives and demographic predictors of volunteer commitment and service duration. *Journal of Social Service Research*, 14 (3-4), 125-140.

Lodahl, T.M. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational

commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-379.

Morrow, R.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.

Mowday, R.T., Steers, R.M., y Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Omoto, A. M. y Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.

Penner, L.A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58 (3), 447-467.

Piliavin, J.A. y Callero, P.L. (1991). *Giving Blood: The development of an Altruistic Identity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.

Vecina, M.L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid.

ANEXO.**Organizational Commitment Questionarie (OCQ) de Mowday et al., (1979).**

A continuación se presentan una serie de frases que representan posibles sentimientos que podrías tener sobre la organización con la cual colaboras. Por favor, indica el grado de acuerdo con cada frase en función de la siguiente escala:

1: Totalmente en desacuerdo	2	3	4: Indiferente	5	6	7: Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---	---	----------------	---	---	--------------------------

- | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Estoy esforzándome haciendo más de lo que se espera normalmente para ayudar a esta organización a alcanzar sus objetivos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Comento con mis amigos que esta es una gran organización a la hora de colaborar voluntariamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Podría aceptar casi cualquier tipo de puesto con tal de seguir colaborando con esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Encuentro que mis valores y los valores de la organización son muy similares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Estoy orgulloso/a de poder decir que formo parte de esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Esta organización realmente inspira en mí lo mejor a la hora de desarrollar mi actividad voluntaria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Estoy muy contento/a por haber elegido esta organización para colaborar voluntariamente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Realmente me preocupo por el futuro de esta organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Para mí esta es la mejor de todas las organizaciones posibles con las que colaborar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Job Involvement de Lodahl y Kejner (1965).

A continuación te presentamos una serie de frases que hacen referencia a cómo te sientes con relación a tu puesto como voluntario/a. Evalúa cada una de estas frases usando la siguiente escala:

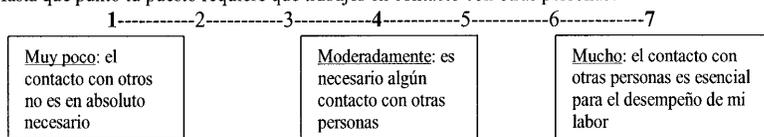
1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: De acuerdo	4: Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	---------------	--------------------------

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. La mayor satisfacción de mi vida proviene de mi trabajo como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Para mí, las horas que estoy como voluntario pasan rápidamente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Las cosas más importantes que me ocurren están relacionadas con mi colaboración como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Algunas veces me despierto por la noche pensando en mi actividad como voluntario/a del día siguiente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Soy un/a perfeccionista en mi actividad como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Me siento deprimido/a cuando cometo algún error en mi actividad como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Muy frecuentemente me encuentro en el centro de voluntariado como en casa. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Mi trabajo como voluntario/a es sólo una pequeña parte de mí. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Estoy muy implicado/a personalmente en mi trabajo como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Evito aceptar tareas y responsabilidades extra en mi trabajo como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. La mayoría de las cosas en la vida son más importantes que trabajar como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Solía preocuparme más por lo relacionado con el voluntariado, pero ahora otras cosas son para mí más importantes. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Algunas veces me enfado conmigo mismo por los errores que cometo en mi trabajo como voluntario/a. | 1 | 2 | 3 | 4 |

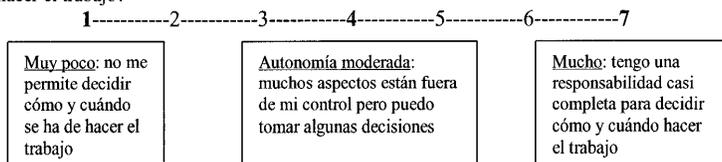
Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham (1980).

Describe tu puesto como voluntario/a con la mayor objetividad posible, por favor, no utilices estas preguntas para demostrar cuánto te agrada o desagrada lo que haces. Intenta que tus descripciones sean lo más objetivas y precisas posibles. Para responder debes rodear con un círculo el número que describa de la manera más precisa tu puesto.

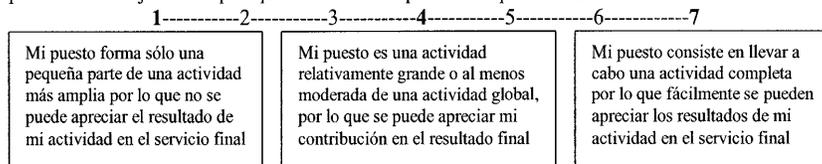
1. ¿Hasta qué punto tu puesto requiere que trabajes en contacto con otras personas?



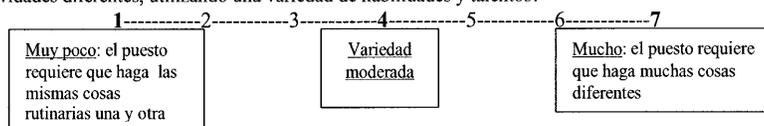
2. ¿Qué autonomía tienes en tu puesto? Es decir, ¿hasta qué punto en tu puesto puedes decidir por ti mismo cómo se ha de hacer el trabajo?



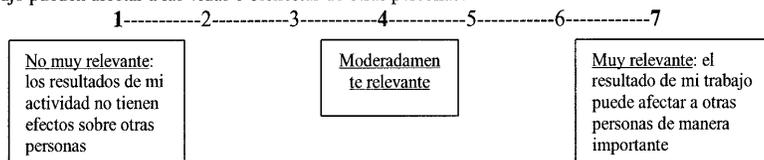
3. ¿Hasta qué punto las labores que desempeñas en la organización implican la realización de tareas completas e identificables? Es decir, ¿realizas una actividad completa que tiene un principio y un fin? ¿o es sólo una pequeña parte de un trabajo más amplio que terminan otras personas o que se termina de forma mecánica?



4. ¿Se trata de un puesto de trabajo variado? Es decir, ¿hasta qué punto tu trabajo requiere que hagas muchas actividades diferentes, utilizando una variedad de habilidades y talentos?



5. En general, ¿qué importancia o relevancia tiene tu puesto de trabajo? Es decir, ¿en qué medida los resultados de tu trabajo pueden afectar a las vidas o bienestar de otras personas?



6. ¿Hasta qué punto tus supervisores o compañeros te hacen saber cómo estás desempeñando tu actividad?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p><u>Muy poco</u>: mis compañeros y supervisores casi nunca me dicen cómo lo desempeño</p>	<p><u>Moderadamente</u>: a veces hacen comentarios sobre cómo lo desempeño y otras no</p>	<p><u>Mucho</u>: me hacen casi constantemente comentarios sobre cómo lo desempeño</p>
---	---	---

7. ¿Hasta qué punto la realización de las tareas te proporciona información sobre tu desempeño?. Es decir ¿el trabajo en sí te da indicaciones sobre cómo lo estás haciendo- a parte de los comentarios que proceden de los supervisores o compañeros?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p><u>Muy poco</u>: no podría saber si lo estoy haciendo bien o mal</p>	<p><u>Moderadamente</u>: a veces el propio desempeño de las tareas me indica si lo hago bien o mal</p>	<p><u>Mucho</u>: el propio trabajo me indica casi constantemente si lo hago bien o mal</p>
---	--	--

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones que pueden utilizarse para describir el trabajo, debes indicar si cada afirmación es una descripción exacta o inexacta de tu propia actividad.

1: muy inexacto	2: bastante inexacto	3: algo inexacto	4: indeciso	5: algo exacto	6: bastante exacto	7: muy exacto
-----------------	----------------------	------------------	-------------	----------------	--------------------	---------------

8. La actividad me exige utilizar habilidades complejas o de un alto nivel de especialización.	1 2 3 4 5 6 7
9. La actividad requiere mucha cooperación con otras personas.	1 2 3 4 5 6 7
10. El puesto de trabajo está organizado de tal manera que tengo la posibilidad de realizar un proceso completo de principio a fin.	1 2 3 4 5 6 7
11. Hacer estrictamente la actividad requerida por el puesto me permite saber si lo estoy desempeñando bien.	1 2 3 4 5 6 7
12. La actividad es compleja y poco repetitiva.	1 2 3 4 5 6 7
13. El puesto no puede llevarse a cabo adecuadamente por una persona sola, sin hablar o sin consultar nada con otras personas.	1 2 3 4 5 6 7
14. Los supervisores y compañeros casi siempre me informan sobre si lo estoy desempeñando bien.	1 2 3 4 5 6 7
15. Muchas personas pueden verse afectadas por el nivel o la calidad con que desempeñas la actividad.	1 2 3 4 5 6 7
16. El puesto de trabajo me permite usar mi iniciativa o juicio personal sobre cómo llevar a cabo el trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
17. Los superiores me hacen saber a menudo si desempeño bien mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
18. El puesto de trabajo me proporciona la posibilidad de acabar completamente el proceso de trabajo que empiezo.	1 2 3 4 5 6 7
19. El puesto de trabajo me ofrece muchas claves para saber si lo estoy realizando bien o no.	1 2 3 4 5 6 7
20. En este puesto poseo bastante independencia y libertad respecto a la manera de realizarlo.	1 2 3 4 5 6 7
11. El puesto es en sí mismo muy importante y significativo en un amplio esquema de cosas.	1 2 3 4 5 6 7