

## Voluntariado y las diferentes motivaciones que lo impulsan

Mg. Emilio José Chocobar Reyes<sup>1</sup>

[echocobar@zegelipae.edu.pe](mailto:echocobar@zegelipae.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-5270-1162>

Docente Investigador

Escuela de Negocios Zegel Ipae

Lima - Perú

Mg. Lesbia Isabel González Rodríguez

[lesbia.gonzalez.3@udelas.ac.pa](mailto:lesbia.gonzalez.3@udelas.ac.pa)

<https://orcid.org/0000-0003-4761-6577>

Docente de Psicología

Universidad Especializada de las Américas

UDELAS Panamá

### RESUMEN

El artículo de revisión buscó responder la pregunta ¿Cuáles son las diferentes motivaciones que impulsan el voluntariado? y como objetivo determinar las principales motivaciones que tienen las personas para realizar voluntariado. La metodología empleada fue cualitativa, bajo el formato IMRyD, de revisión no sistemática de la literatura científica en las bases de datos de acceso cerrado EbscoHost y ProQuest y de acceso abierto Scielo con un total de 18 artículos seleccionados bajo un muestreo no probabilístico intencional que tuvo como criterios de inclusión sólo los artículos en inglés, español y portugués, que respondieran la pregunta de investigación, entre los años 2018 al 2023 y con identificador DOI. Los resultados demostraron que los autores señalaron la existencia de diferentes motivadores para realizar el voluntariado, siendo una actividad polimotivada y que, en su mayoría, se pueden agrupar en motivadores internos (intrínsecos) propios de la persona como la fe, los valores, el fuerte deseo personal, la superación de problemas, la sensación de éxito, las experiencias vividas, etc. y externos (extrínsecos) como la influencia de la familia, amigos, la comunidad, el ambiente donde se desarrolla el voluntariado, entre otros. Se concluyó que existen diferentes motivadores para realizar el voluntariado que deberían ser tomados muy en cuenta para realizar una correcta combinación de estrategias que consideren ambos aspectos y poder captar y retener más voluntarios haciendo sostenibles los diversos programas ejecutados. Las limitaciones fueron el acceso cerrado que tienen otras bases de datos importantes que no pudieron ser incluidas.

**Palabras clave:** voluntariado; motivación interna; motivación externa.

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [echocobar@zegelipae.edu.pe](mailto:echocobar@zegelipae.edu.pe)

## **Volunteering and the different motivations that drive it**

### **ABSTRACT**

The review article sought to answer the question: What are the different motivations that drive volunteering? and the objective is to determine the main motivations that people have for volunteering. The methodology used was qualitative, under the IMRyD format, of a non-systematic review of the scientific literature in the closed access databases EbscoHost and ProQuest and open access Scielo with a total of 18 articles selected under an intentional non-probabilistic sampling that had As inclusion criteria, only articles in English, Spanish and Portuguese, that answered the research question, between the years 2018 to 2023 and with a DOI identifier. The results showed that the authors pointed out the existence of different motivators to carry out volunteering, being a multi-motivated activity and that, for the most part, they can be grouped into internal (intrinsic) motivators of the person such as faith, values, strong personal desire, overcoming problems, the feeling of success, the experiences lived, etc. and external (extrinsic) such as the influence of family, friends, the community, the environment where volunteering takes place, among others. It was concluded that there are different motivators for volunteering that should be taken into account to carry out a correct combination of strategies that consider both aspects and to be able to attract and retain more volunteers, making the various programs executed sustainable. The limitations were the closed access that other important databases have that could not be included.

**Keywords:** *volunteering; internal motivation; external motivation.*

*Artículo recibido 20 agosto 2023*

*Aceptado para publicación: 28 setiembre 2023*

## **O voluntariado e as diferentes motivações que o impulsionam**

### **RESUMO**

O artigo de revisão procurou responder à questão: Quais as diferentes motivações que impulsionam o voluntariado? e o objetivo é determinar as principais motivações que as pessoas têm para o voluntariado. A metodologia utilizada foi qualitativa, no formato IMRyD, de revisão não sistemática da literatura científica nas bases de dados de acesso fechado EbscoHost e ProQuest e de acesso aberto Scielo com um total de 18 artigos selecionados sob uma amostragem não probabilística intencional que teve como critérios de inclusão, apenas artigos em inglês, espanhol e português, que respondessem à questão de pesquisa, entre os anos de 2018 a 2023 e com identificador DOI. Os resultados mostraram que os autores apontaram a existência de diferentes motivadores para a realização do voluntariado, sendo uma atividade multimotivada e que, em sua maioria, podem ser agrupados em motivadores internos (intrínsecos) da pessoa como fé, valores, forte desejo pessoal, superação de problemas, sensação de sucesso, experiências vividas, etc. e externas (extrínsecas) como a influência da família, dos amigos, da comunidade, do ambiente onde ocorre o voluntariado, entre outros. Concluiu-se que existem diferentes motivadores para o voluntariado que devem ser tidos em conta para realizar uma correta combinação de estratégias que considerem ambos os aspectos e para poder atrair e reter mais voluntários, tornando sustentáveis os vários programas executados. As limitações foram o acesso fechado que outras bases de dados importantes possuem e que não puderam ser incluídas.

***Palavras-chave:*** voluntariado; motivação interna; motivação externa.

## INTRODUCCIÓN

La crisis de la pandemia desencadenó la necesidad de impulsar mayores actividades de voluntariado debido a que estas pueden atenuar los problemas sociales, económicos y psicológicos que se agudizaron en los últimos años, ya que el Estado no tiene los recursos suficientes para resolverlos. Ser voluntario, tiene las características principales de realizar acciones de forma gratuita y sin presiones externas, siendo impulsado por factores internos, orientaciones de vida y un sistema de valores. Otras señalan que permite mejorar la educación de los estudiantes, desarrollar una personalidad socialmente responsable, desarrollar la autorrealización profesional, generar innovación y valores morales (Vasileva et al., 2020). Así, las motivaciones podrían resumirse en tres categorías, a) relacionadas con las instituciones, b) con la identidad de las personas y c) con los valores. (Denning, 2021).

El voluntariado es una actividad polimotivada (Shutenko et al., 2019), relacionada a que la persona entiende, perfectamente bien, las razones por las cuales existen problemas sociales, poniendo en práctica sus habilidades para servir a la comunidad buscando un cambio social o del entorno. Esto afecta su autodeterminación, su autoidentificación y su autorrealización, logrando desarrollar a personas socialmente responsables y proactivas. Pero, la motivación de ser voluntario varía debido a factores como el tiempo de duración, el área de actividad y la edad del voluntario, entre otros. (Vasileva et al., 2020).

Cabe precisar que el voluntariado no nace sólo cuando existen desastres o necesidades, sino que muchas veces surgen de la solidaridad y el compromiso social de las personas donde la pobreza, el hambre, retraso educativo, las desigualdades, etc. suelen ser detonantes para que las personas se unan y busquen soluciones aportando su tiempo y esfuerzo. (Vásquez et al., 2020).

Con el transcurrir de los años diversas investigaciones buscaron determinar las motivaciones que tienen las personas para realizar voluntariado, partiendo que la motivación es algo subjetivo, por lo cual es difícil de evaluar. Así, los primeros enfoques fueron desarrollados por Knoke y Prensky (1984) quienes analizaron el enfoque de incentivos en base a tres elementos normativo, afectivo y utilitario y plantearon el modelo *Motivation To Volunteer (MTV)*. De manera similar se plantearon otros modelos como el *Special Event Volunteer Motivation Scale (SEVMS)*, el *Sport*

*Volunteer Motivation Scale (SVMS)*. Uno de ellos fue el *Volunteer Function Inventory (VFI)* desarrollado por Clary et al. (1998) aplicado a muchos contextos. (Angosto et al., 2021).

En esa línea de ideas, Snyder et al. (2000) identificaron seis (06) funciones motivacionales en los voluntarios, así:

Valores, relacionados con la preocupación altruista y humanitaria de la persona por los demás, donde el voluntariado está influenciado por valores respecto al bienestar de otras personas y a la propia convicción de ayudar.

Comprensión, relacionados al aprendizaje que logra el voluntario sobre lugares, personas y sobre sí mismo, sobre el desarrollo de habilidades y su aplicación en favor de otros.

Valoración, relacionado al hecho que el voluntariado crea oportunidades a las personas para encajar y llevarse bien o unirse con grupos de personas de su interés, pudiendo ampliar sus círculos sociales.

Carrera, relacionado con la estrategia que aplica el voluntario de utilizarlo como instrumento de impulso a su carrera profesional, al desarrollar nuevas habilidades, establecer contactos profesionales, mejorar su hoja de vida y prepararse laboralmente.

Función Protectora, relacionada a que el voluntario puede afrontar sus conflictos internos, ansiedades e incertidumbres respecto a su valor como persona y sobre sus capacidades personales. También siente que puede minimizar la culpa por ser “más afortunado” que otros y proteger su imagen que podría ser percibida como “mala” si no realizaran voluntariado.

Autoestima, relacionado con que el voluntario se sentirá mejor consigo mismo por el buen trabajo que realiza o porque siente que mejora como persona a través del voluntariado.

A nivel empresarial, los empresarios deben asumir roles activos y enfocar sus modelos de negocio para solucionar problemas concretos de su entorno. En ese sentido, a nivel mundial, algunas empresas motivan el voluntariado de sus trabajadores con acciones filantrópicas como parte de sus labores diarias, siendo un elemento primordial dentro de sus políticas de responsabilidad social. (Vásquez et al., 2020). Es importante señalar la importancia que tiene la credibilidad y transparencia de los organizadores del voluntariado para captar la atención de las personas. (Shutenko et al., 2019)

Cabe señalar que, el voluntariado de los trabajadores está siendo muy valorado por las empresas, convirtiéndose en algo atractivo para el desarrollo del trabajador. Así, los investigadores Vázquez et al., (2020) señalaron que existen formas comunes en que las empresas motivan el voluntariado: Vincular determinadas habilidades del trabajador con las necesidades concretas requeridas en el voluntariado.

Formar grupos de trabajadores con afinidades específicas.

Posibilidad que los trabajadores de una empresa puedan trabajar en algún proyecto de voluntariado como parte de sus actividades laborales.

Permisos pagados y no pagados, en los cuales el trabajador puede dejar de realizar sus actividades laborales y dedicarse al voluntariado.

Lo anterior, nos lleva a meditar que el estudio de las motivaciones del voluntariado es muy importante porque, al identificarlas, las instituciones podrán adoptar diferentes acciones de captación de personas, asignación de tareas, capacitación, reclutamiento, retención de personas, etc. y lograr la sostenibilidad de sus proyectos mediante la retención de los voluntarios porque cada día se vuelve más difícil mantener la cantidad de voluntarios en el tiempo. (Saz et al., 2021; Denning, 2021). En ese sentido, las instituciones, de cualquier índole, deben comprender claramente las necesidades y requerimientos de sus *stake holders* o grupos de interés y cómo las acciones que realizan impactan en ellos. (Shutenko et al., 2019; Carmona et al., 2018)

Sin embargo, no es tan fácil lograr que las personas se vuelvan voluntarios, ya que algunos de los principales factores que limitan el voluntariado son la falta de tiempo libre, mala interpretación de las actividades de voluntariado, falta de conocimientos básicos, problemas de autoorganización dentro de sus actividades (Vasileva et al., 2020), teniendo como ejemplo la investigación de Arriaga y Petiz (2019) donde sólo el 49.20% de los estudiantes nunca haber realizado actividades de voluntariado, el 35.80% que sí realizó alguna vez y sólo el 14.20% que está actualmente realizando voluntariado, lo que ha llevado a ser considerado, por muchos países como una política pública. (López et al., 2019).

Tomando en cuenta las aportaciones anteriores, aún existen vacíos respecto de las motivaciones que tienen las personas para realizar voluntariado existiendo un área de oportunidad para profundizar en estos aspectos. (Vásquez et al., 2020).

Entonces, el presente artículo buscó responder la pregunta principal de ¿Cuáles son las diferentes motivaciones que impulsan el voluntariado? y como objetivo general determinar las principales motivaciones que tienen las personas para realizar voluntariado.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología fue cualitativa, descriptiva, bajo el formato IMRyD, de revisión no sistemática de la literatura científica en las bases de datos de acceso cerrado EbscoHost y ProQuest y de acceso abierto Scielo mediante el uso de las palabras claves “voluntariado” AND “motivación”.

Se aplicó un muestro no probabilístico intencional bajo los criterios de inclusión y exclusión:

- a) Criterios de inclusión: artículos en inglés, español y portugués, que respondieran la pregunta de investigación, entre los años 2018 al 2023 y con identificador DOI.
- b) Criterios de exclusión: artículos en idiomas diferentes al inglés, español y portugués, anteriores al año 2018, que no respondieran la pregunta de investigación y que no tengan identificador DOI.

Así, se eliminaron los artículos repetidos y se eligieron 18 que respondieron la pregunta de investigación como se detalla en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
Cantidad de artículos por base de datos

Base de Datos	Cantidad	%
EbscoHost	8	44.44%
ProQuest	8	44.44%
Scielo	2	11.11%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100.00%</b>

Nota: La tabla muestra la cantidad de artículos por base de datos.  
Elaboración: Propia.

De igual manera, en la Tabla 2, se muestran la cantidad de revistas de las bases de datos de acceso abierto y cerrado.

**Tabla 2**  
Cantidad de artículos de bases abiertas y cerradas

<b>Acceso</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Abierto	2	11.11%
Cerrado	16	88.89%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100.00%</b>

Nota: La tabla muestra la cantidad de artículos de acuerdo con el acceso de la base de datos.  
Elaboración: Propia.

Cabe señalar que las limitaciones de la investigación fueron el acceso cerrado que tienen otras bases de datos importantes que no pudieron ser incluidas y que no hay muchas investigaciones actualizadas respecto de los motivadores del voluntariado y éticamente se respetaron todos los derechos de autor con el correcto citado y aplicación de las normas APA versión 7.

## RESULTADOS

Los 18 artículos que respondieron la pregunta de investigación se detallan en la Tabla 3, donde se muestran Autores, Bases de datos y respuesta a la pregunta de investigación.

**Tabla 3**  
Aportes de los investigadores

<b>Autores</b>	<b>Base de Datos</b>	<b>¿Cuáles son las diferentes motivaciones que impulsan el voluntariado?</b>
Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018)	EbscoHost	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación intrínseca, relacionada a que las personas o trabajadores realizan el voluntariado por un fuerte deseo personal que les genera una sensación de éxito</li> <li>▪ Experiencias vividas, relacionadas con haber experimentado consecuencias positivas o negativas lo que modula la actitud generosa actual.</li> <li>▪ La actitud humanitaria, relacionado con la situación de desigualdad o pobreza de las personas que influye en la actitud de ayuda</li> </ul>



---

García, C., Ruíz, L. y  
Comas, M. (2019)

EbscoHost

- El voluntariado se ve motivado cuando los miembros de la familia participan.
- Cuando se dan actividades educativas el voluntariado aumenta, porque la organización democrática de estas escuelas ayuda a los voluntarios a aumentar su compromiso porque se sienten parte de una comunidad de aprendizaje.
- Un factor altamente motivador es la comunicación entre voluntarios y familias el cual debe darse en un marco de igualdad, cercanía y confianza en el trabajo voluntario para todos.
- El buen ambiente de trabajo en el voluntariado que genera una la relación más emocional y confiable

---

Salvador, C., Jurado,  
M. y Rodríguez, A.  
(2019)

EbscoHost

- El voluntariado permite conocer amigos y participar en actividades con personas positivas que los estudiantes así consideran.
  - El voluntariado les permite incrementar conocimientos, les ayuda a mejorar la capacidad de regular las emociones debido al manejo muchas veces estresante (inteligencia emocional), aumenta su confianza en sí mismos y la perseverancia y enfrentar mejor la adversidad
  - Aprenden a manejar sus emociones.
  - El voluntario explora y potencia sus capacidades mejorando como persona en favor de la sociedad
  - El voluntariado permite lograr un estado emocional positivo que repercute en conductas beneficiosas en la persona.
  - Se logran prácticas auténticas para mejorar la propia realidad contextual, al contribuir positivamente al desarrollo social de su propia comunidad.
  - Se adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para atender realidades que de otro modo pasarían inadvertidas
  - Las universidades socialmente comprometidas promueven el voluntariado vinculando de forma eficaz, ética y eficiente la teoría y la práctica.
-

<p>Arriaga, C. y Petiz, O. (2019)</p>	<p>EbscoHost</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La confianza en la institución y en el sistema educativo</li> <li>▪ Les gusta compartir información con personas que han experimentado situaciones similares.</li> <li>▪ El trabajo voluntario los ayuda a crecer</li> </ul>
<p>Shutenko, A.; Shutenko, E.; Kuzmicheva, T.; Koreneva, A.; Maltseva, J. y Apykhtin, A. (2019)</p>	<p>EbscoHost</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos racionales y pragmáticos, están relacionados a las habilidades prácticas, remuneración material y moral siendo un camino directo hacia un buen trabajo, la capacidad de desarrollar confianza en uno mismo, la oportunidad para discutir sobre problemas emergentes, la oportunidad de implementar iniciativas propias y creación de negocios, la posibilidad de reconocimiento público, la comprensión del marco jurídico y práctico de las actividades sociales</li> <li>▪ Incentivos que nacen de forma natural, que proporcionan bienestar emocional relacionados con la conciencia social, sentirse necesitados y útiles para los demás, manifestación de su personalidad.</li> <li>▪ Interés interno, porque proporciona satisfacción de sus propios intereses como “puente social” que permite superar la segregación y exclusión social entre jóvenes, proporciona autoeducación, autorrealización, actualización personal, crecimiento personal, desarrollo profesional, desarrollar habilidades de comunicación con distintas generaciones y personas de diferentes partes del mundo.</li> <li>▪ Permite desarrollar su potencial, mediante la aplicación de sus conocimientos, habilidades y experiencia, capacidad de adaptarse a un nuevo entorno, posibilidad de desarrollar autoconciencia, de aprender cosas nuevas y ampliar la gama de intereses, oportunidad de comprender las dificultades que presentan otras personas pudiendo aportar a mejorar la calidad de vida y la propia, permite reforzar la educación moral y espiritual, el patriotismo, la ciudadanía, la aprobación de principios de justicia social y humanismo.</li> <li>▪ La credibilidad de los organizadores</li> </ul>

<p>Vasileva, A.; Koryakina, T.; Nogovitseyna, N.; Nikiforova, T. &amp; Adamova, L. (2020)</p>	<p>EbscoHost</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Factores internos, como autoestima y responsabilidad social.</li> <li>▪ Factores de socialización como la imitación y el ejemplo estimulan el voluntariado.</li> <li>▪ Motivos de carrera, desarrollo y promoción profesional, compensatorios, ampliar los contactos sociales, motivos altruistas, motivos de endeudamiento, de crecimiento personal.</li> <li>▪ La motivación del voluntariado crece cuando está dirigido hacia ancianos, niños, personas discapacitadas y transporte de personas, cuando son actividades de limpieza, recoger basura, mejorar parques, carreteras y paisajes</li> <li>▪ Posibilidad de participar en actividades científicas que les ayude académicamente.</li> <li>▪ Los voluntarios obtienen experiencias positivas de interacción social, cooperación profesional con sus colegas, satisfacción personal y profesional por los resultados alcanzados.</li> <li>▪ Realizar actividades que potencien su futura profesión que contribuyan a su autodeterminación profesional y personal</li> <li>▪ Adquirir experiencia profesional y continuar aprendiendo para mejorar profesionalmente.</li> <li>▪ Lograr nuevas oportunidades y conocimientos</li> </ul>
<p>Angosto, S.; Vegara, J. &amp; Bravo, G. (2021)</p>	<p>EbscoHost</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propósito, el voluntario quiere contribuir al evento y a la comunidad beneficiada.</li> <li>▪ Solidaridad, el voluntariado ayuda a construir relaciones sociales o <i>networking</i> incrementando su red de contactos, gana experiencia práctica y educativa</li> <li>▪ Compromisos / Tradiciones externas, el voluntario evalúa elementos relacionados a la satisfacción, a las presiones externas, al prestigio y a las tradiciones familiares.</li> <li>▪ Tiempo libre, el voluntario determina qué hacer en su tiempo libre.</li> <li>▪ Los voluntarios obtienen una educación más integral que los ayuda a enfrentar mejor el futuro, ganan confianza y resiliencia en el contexto en el cual se desenvuelven.</li> <li>▪ El voluntario mejora sus oportunidades laborales y desarrolla habilidades.</li> <li>▪ Los voluntarios sienten amor hacia el deporte y la carrera.</li> <li>▪ Los voluntarios tienen un fin solidario y con un determinado propósito, con orientación hacia el progreso</li> </ul>

---

Denning, S. (2021)	EbscoHost	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La religiosidad, la fe, la caridad y la espiritualidad religiosa significan muchos más en los voluntarios que la simple acción de realizarlo</li> <li>▪ El voluntariado está muy relacionado con el estado de bienestar que alcanza la persona, es decir, está relacionado con la teoría del afecto, la cual está relacionada</li> <li>▪ Las motivaciones relacionadas con la austeridad, donde los voluntarios pueden mejorar su empleabilidad dentro de un contexto de alta competitividad.</li> <li>▪ Las motivaciones morales o en busca de mejorar su moral.</li> <li>▪ Porque la fe puede traducirse en acciones.</li> <li>▪ La esperanza que el voluntariado logrará cambiar la situación de los favorecidos en el futuro.</li> <li>▪ Los periodos cortos de tiempo de la realización del voluntariado.</li> <li>▪ Cuando el voluntario siente que el voluntariado es digno de realizarse.</li> <li>▪ La comparación de sus ideas preconcebidas con la experiencia realizando el voluntariado hace que ellos se motiven de continuar o abandonarlo.</li> <li>▪ Las malas experiencias durante el voluntariado hacen que muchos ya no vuelvan a realizarlo.</li> <li>▪ La compatibilidad afectiva y el propósito en común con otros voluntarios.</li> <li>▪ El fuerte compromiso que sienten las personas de ayudar a otros</li> </ul>
Pasmanik, D., Mejías, M. y Ernst, R. (2019)	ProQuest	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pasmanik et al., (2019), identificaron los motivadores para el voluntariado; así:</li> <li>▪ Siente disposición a la acción en favor de ayudar a otros que tienen carencias y quizás estén marginados.</li> <li>▪ La relación costos-beneficios que realiza el voluntario.</li> <li>▪ Los posibles conflictos morales por los que puede atravesar el voluntario referidos al manejo del dinero, a la autonomía, al lugar físico donde se desarrollen las actividades, la desconfianza, tolerancia, respeto, sentido ético, entre los principales.</li> </ul>

---

---

López, A.; Gil, A. & Saz, I. (2019)	ProQuest	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación de consumos, relacionado a que el voluntariado tiene un valor por sí mismo</li> <li>▪ Motivación de inversión, relacionado con que el voluntariado consiste en realizar actividades no remuneradas hoy con la finalidad de conseguir mayores beneficios en el futuro</li> <li>▪ Relacionado con la cultura de cada país, el nivel educativo, los ingresos de los ciudadanos, la tradición religiosa, la estabilidad democrática.</li> <li>▪ El voluntariado permite adquirir conocimientos y mejorar de forma continua</li> <li>▪ La edad del voluntario afecta su continuidad en el tiempo, donde los jóvenes suelen estar en períodos de corto plazo mientras los mayores en tiempos de largo plazo porque quieren vivir una vejez más activa y mayor bienestar psicológico.</li> <li>▪ El voluntariado en los trabajadores está más relacionado con sus valores e interés de poder ayudar a otros.</li> <li>▪ Cuando existe el apoyo de organismos externos reconocidos</li> </ul>
		Escofet, A. (2020)

---

<p>Vázquez, J., Arredondo, F. y De la Garza, J. (2020)</p>	<p>ProQuest</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compromiso social participativo, donde la empresa permite a los trabajadores tomar tiempo libre (no pagado y no pagado) o ajustar sus horarios de trabajo. Aquí, el voluntariado forma parte de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial</li> <li>▪ Compromiso social integrado, porque el trabajador tiene oportunidades de establecer relaciones o redes. También incluye la lealtad a la empresa, a la profesión o la industria, y donde se refuerzan las habilidades técnicas</li> <li>▪ Compromiso social filantrópico, donde prima la satisfacción personal por ayudar a otros.</li> <li>▪ Los factores sociodemográficos de los trabajadores como el género y la edad, ya que las mujeres tienen una mayor tendencia al voluntariado</li> </ul>
<p>Ochoa, A. y Pérez, L. (2019)</p>	<p>ProQuest</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La parte Formativa, relacionados a la formación integral de la persona fomentando la autonomía y maduración personal y social.</li> <li>▪ La parte del Aprendizaje (A), produce un aumento de la sensibilidad y conciencia social de la persona frente a diferentes situaciones fomentando su compromiso cívico en la búsqueda del bien común.</li> </ul>
<p>León, V.; Belando, M. y Sánchez, S. (2020)</p>	<p>ProQuest</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La parte del Servicio (S), el estudiante adquiere gran compromiso con aquellas necesidades a las que puede apoyar, desarrollando competencias de organización y planificación, toma de decisiones, iniciativa y pensamiento crítico</li> </ul>
<p>Franganillo, J., Sánchez, L., García Asensio, M. A. y Marquès, A. (2021)</p>	<p>ProQuest</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementando el Proyecto de Aprendizaje Servicio (ApS), que busca fortalecer el carácter en aspectos como sabiduría, coraje, justicia, humanidad y trascendencia, formando individuos con competencias y habilidades que les permitan desarrollar valores y virtudes para contribuir al bienestar social al proponer soluciones a los problemas reales</li> <li>▪ La felicidad personal lograda con el ApS es un motivar del voluntariado donde el propósito pedagógico se la basa en la intención solidaria al realizar estas actividades</li> <li>▪ Los estudiantes se motivan porque lograrán formarse profesionalmente mejor al comprender las realidades de su entorno impulsando al innovación, crecen personal y</li> </ul>

---

profesionalmente, fortalecen su parte social, refuerzan el aprendizaje activo y significativo, mejoran el trabajo en equipo y trabajo colaborativo, potencian su nivel de comunicación a diferentes niveles, incrementa sus niveles de investigación científica al identificar problemas, analizar alternativas de solución y proponerlas

- Las estrategias de voluntariado deben ir de forma gradual y dosificada garantizando su sostenibilidad.
- Sentido de beneficio mutuo y colaborativo, donde la sociedad, los estudiantes y otros participantes sientan beneficios de la labor desarrollada.
- La divulgación de los resultados obtenidos es un gran motivador para captar voluntarios.
- Proponer proyectos acordes a los perfiles de los estudiantes

---

Aparecida, M.;  
Manari, J.; Wakiuchi,  
J.; Paiano, M.; Scielo  
Bossolani, P. y  
Aparecida, C. (2020)

- La influencia de los padres como voluntarios en la iglesia católica que fue inculcado a sus hijos desde pequeños
  - La experiencia de haber pasado por una grave enfermedad despertó el deseo de ayudar a otras personas con enfermedades similares.
  - El estímulo de los amigos y compañeros que realizan voluntariado.
  - Las ofertas de necesidad de voluntarios publicada en redes sociales, por parte de las empresas, llevan a las personas a reflexionar sobre el tema
  - El conocer las dificultades financieras, sociales y de atención por las que pasan las personas generan deseo de ayudar.
  - Los beneficios individuales del voluntario como la satisfacción, aprendizaje, sentimientos de gratitud, reconocimiento personal y profesional
-

---

Saz, I.; Gil, A. y Gil,  
M. (2021)

Scielo

- Es un dispositivo de señalización laboral, es decir, que las empresas, al contratar trabajadores, valoran que el candidato haya participado en acciones de voluntariado porque asumen que tiene ciertas cualidades que lo hacen más empleable.
- La influencia familiar, dado que si dentro del entorno familiar directo existe voluntariado entonces la propensión a continuarlo es mayor, porque sirve como modelo a seguir
- Motivos altruistas, porque el voluntario siente satisfacción y disfrute al ayudar a otros.
- Motivos utilitarios, porque el voluntario lo ve como una inversión esperando beneficios externos o recompensas futuras.
- Motivaciones sociales, porque sus amigos o entorno cercano lo hace y lo publicita en sus redes sociales
- Obtener experiencia, en el caso de los jóvenes, el voluntariado les permitirá adquirir experiencia, habilidades y cualificaciones que los ayudan en su educación y carrera.
- Voluntariado a corto plazo, donde es más flexible y los voluntarios buscan satisfacer necesidades inmediatas y oportunas.
- Voluntariado episódico, donde este tiene sus propias características. Así, un motivo sería la buena ciudadanía, relacionado a la identificación con la ciudad o país donde viven y el otro sería la emoción, relacionado con la experiencia y emoción que se adquiere
- Relacionados con la carrera que estudian, existiendo mayor tendencia hacia las carreras más humanistas y relacionadas a las ciencias de la salud y del cuidado
- Convalidación de créditos, relacionados a la espera que el voluntario reciba como beneficio una convalidación de créditos académicos por su actividad
- Apoyo a la infancia, se refleja un mayor interés frente a otros ámbitos.

---

Nota: La tabla muestra los hallazgos de diferentes autores que responden la pregunta de investigación. Elaboración: Propia.



## DISCUSIÓN

Los autores analizados señalaron que existen diferentes motivadores para realizar el voluntariado, ratificando lo señalado por Shutenko et al., (2019) y Angosto et al., (2021), respecto que es una actividad polimotivada. Se determinó que, en su mayoría, los motivadores se pueden agrupar en motivadores internos (intrínsecos) propios de la persona y externos (extrínsecos), coincidiendo en la clasificación con Carmona et al., (2018), pero que, en general, todos los autores señalados mencionaron, aunque sin realizar un agrupamiento como tal.

Así, García et al., (2019), analizaron los beneficios de la solidaridad en la interacción que se produce entre la formación de los miembros de la familia y trabajo voluntario coincidiendo con López et al., (2019), quienes determinaron que ser voluntario puede abarcar infinidad de situaciones desde un nivel elemental como la familia, pasando por la comunidad, las empresas, el Estado, lo que implica que no hay voluntariado ideal con características comunes; Salvador et al., (2019), analizaron el voluntariado relacionándolo con inteligencia emocional y la resiliencia; Arriaga y Petiz (2019), mencionaron que los valores humanos son individuales y comunitarios donde, estos últimos comprenden la benevolencia, el voluntariado y la tradición afirmando que cuando más individualistas sean los valores de una sociedad entonces menos colectivista será.

De igual forma, Shutenko et al., (2019) señalaron que la educación moderna necesita implementar formas y métodos eficaces para formar a los jóvenes y el voluntariado es considerado una práctica educativa que logra personas socialmente responsables, solidarias y receptivas. En ese sentido, el voluntariado presenta un alto potencial pedagógico y un gran recurso para la socialización de la persona y las motivaciones; Vasileva et al., (2020) mencionaron que para motivar la participación como voluntario es necesario la generación de ciertas condiciones especiales coincidiendo con Angosto et al., (2021) que plantearon que el comportamiento del voluntario va a depender de múltiples factores y nunca sólo de uno, estando entre los principales los valores propios del individuo, la necesidad de adaptación a un grupo determinado, la necesidad de adquirir experiencia y cultura y la autoprotección del voluntario ante sentimientos negativos que pudiese tener. Es decir, que pueden existir diferentes perfiles de voluntarios cuya motivación está basada en sus características y rasgos comunes siendo altruistas, indiferentes, sociales, voluntarios

obligados, entusiastas, buscadores de beneficios materiales, buscadores de relaciones sociales, partidarios de la comunidad, usuarios de redes sociales, etc. Dentro de las principales motivaciones, los investigadores señalaron que el voluntariado deportivo atrae a miles de personas a contribuir, en sus tiempos libres, con diferentes motivaciones.

En esa misma línea, Denning (2021), determinó las motivaciones de los voluntarios como respuesta a la pobreza alimentaria es mediante organizaciones religiosas; Pasmanik et al., (2019), identificaron la relación costos-beneficios que realiza el voluntario y los posibles conflictos morales por los que puede atravesar; Escofet (2020), señaló que los motivadores para el voluntariado se relacionan con el gran uso de las tecnologías digitales y con el aprendizaje-servicio, referido a que los voluntarios pueden emplear las tecnologías digitales para ayudar a otros aplicando sus conocimientos adquiridos para comunicarse.

Vásquez et al., (2020), consideran que el voluntariado a nivel empresarial tiene motivaciones relacionadas con la mejora su imagen pública y porque los trabajadores desarrollan un compromiso social generando beneficios en el entorno corporativo; Ochoa y Pérez (2019), y León et al., (2020), señalaron la metodología ApS, que incluye tres elementos importantes en su desarrollo y aplicación que motivan el voluntariado. Franganillo et al., (2021) coincidiendo con López et al., (2021), señalaron que las instituciones educativas deben establecer estrategias para motivar el voluntariado de los estudiantes teniendo en cuenta las necesidades sociales de sus grupos de interés; Aparecida et al. (2020), señalaron que las motivaciones para realizar el voluntariado abarcan dimensiones complejas, sociales, personales y subjetivas. Así, los voluntarios desarrollan habilidades, aprendizaje, conocimientos, se preparan en su carrera profesional, logran vinculación y mayor conocimiento de sí mismos. Teniendo en cuenta el tipo de voluntariado (oncológicos), este puede desarrollar aspectos físicos y emocionales dados los especiales cuidado de los pacientes; Saz et al., (2021) señalaron que las razones que motivan a las instituciones educativas a impulsar el voluntariado en sus estudiantes fue que ellos representan una parte de sus *stake holders* o grupos de interés y el voluntariado es un aspecto muy importante en la Responsabilidad Social Universitaria (RSU). Así, se busca que los estudiantes logren actitudes solidarias.

Finalmente, la investigación concluyó que existen diferentes motivadores en las personas para realizar el voluntariado siendo internos y externos, pero que una correcta combinación de estrategias que considere ambos aspectos lograría captar y retener más voluntarios haciendo sostenibles en el tiempo los diversos programas ejecutados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angosto, S.; Vegara, J. & Bravo, G. (2021). Motivational profiles of university volunteers in sport events: A segmentation approach. [Perfil motivacional del voluntario universitario en eventos deportivos: un enfoque de segmentación]. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(50), 643-652. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i50.1575>
- Aparecida, M.; Manari, J.; Wakiuchi, J.; Paiano, M.; Bossolani, P. y Aparecida, C. (2020). Significando o trabalho voluntário em casa de apoio oncológica. [Significando el trabajo voluntario en casas de apoyo a pacientes oncológicos]. *Escola Anna Nery* 24(4):e20190334. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0334>
- Arriaga, C. y Petiz, O. (2019). Values and trust in human capital: University students' perceptions, 2015-2017. [Valores y confianza en el capital humano: Percepciones de los estudiantes universitarios, 2015-2017]. *Galician Journal of Economics*. Vol 28 No 1 (2019), Articles, pages 102-116 DOI: <https://doi.org/10.15304/rge.28.1.6164>
- Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018). Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo. *ReiDoCrea*, 7, 85-91. DOI: [10.30827/Digibug.49828](https://doi.org/10.30827/Digibug.49828) <http://hdl.handle.net/10481/49828>
- Denning, S. (2021). Persistence in volunteering: an affect theory approach to faith-based volunteering. [Persistencia en el voluntariado: una aproximación desde la teoría del afecto al voluntariado basado en la fe]. *Social & Cultural Geography*. 2021, Vol. 22, No. 6, 807–827. <https://doi.org/10.1080/14649365.2019.1633685>
- Escofet, A. (2020). Aprendizaje-servicio y tecnologías digitales: ¿una relación posible? RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(1), pp. 169-182. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.1.24680>

- Franganillo, J., Sánchez, L., García Asensio, M. A. y Marquès, A. (2021). Aprendizaje emocional y de valores en la formación universitaria, aplicado al grado de Comunicación Audiovisual de la Universidad de Barcelona. *Revista Latina de Comunicación Social*, 79, 151–173. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2021-1493>
- García, C., Ruíz, L. y Comas, M. (2019). Formación de Familiares y Voluntariado. Los Beneficios de la Solidaridad en la Escuela. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 9(2), 144–168. <https://doi.org/10.17583/remie.2019.4188>
- León, V.; Belando, M. y Sánchez, S. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar la metodología Aprendizaje-Servicio. *Estudios sobre Educación / Vol. 39 / 2020 / 247-266*. DOI: [10.15581/004.39.247-266](https://doi.org/10.15581/004.39.247-266)
- López, R., Saneleuterio, E., y Andreu, N. (2021). De la formación docente en España a la práctica educativa en Senegal: un proyecto de cooperación internacional basado en el aprendizaje servicio para Infantil y Primaria. *Revista Española De Educación Comparada*, (39), 138–159. <https://doi.org/10.5944/reec.39.2021.29393>
- López, A.; Gil, A. & Saz, I. (2019) Voluntariado en Latinoamérica: aproximación a las diferencias entre países. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*. Vol. 3: Iss. 5, Article 10. DOI: [10.22191/gobernar/vol3/iss5/6](https://doi.org/10.22191/gobernar/vol3/iss5/6)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill, Interamericana Editores, S.A. de C. V. ISBN: 978-1-4562-6096-5 . [Libro Digital]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Ochoa, A. y Pérez, L. (2019). El aprendizaje servicio, una estrategia para impulsar la participación y mejorar la convivencia escolar. *Psicoperspectivas*, 18(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1478>
- Pasmanik, D., Mejías, M. y Ernst, R. (2019). El ethos de voluntarios de colectivos de educación no formal originados desde la sociedad civil. *Psicoperspectivas*, 18(2). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1688>
- Salvador, C., Jurado, M. y Rodríguez, A. (2019). El voluntariado como determinante del dominio emocional y la resiliencia: el caso de los estudiantes de trabajo social en la universidad

de Almería. *Acciones E Investigaciones Sociales*, (40), 27–43.  
[https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.2019404195](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019404195)

Saz, I.; Gil, A. y Gil, M. (2021). El voluntariado universitario en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria. Estudio de un Campus, Universidad de Zaragoza. *Revista de la Educación Superior – RESU 197* vol. 50 (2021) 41-58.  
<https://doi.org/10.36857/resu.2021.197.1578>

Shutenko, A.; Shutenko, E.; Kuzmicheva, T.; Koreneva, A.; Maltseva, J. y Apykhtin, A. (2019). Pedagogical functions and potential of volunteering activities in social upbringing of student youth. [Funciones pedagógicas y el potencial del voluntariado en la educación social de los estudiantes]. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: VII Número:1 Artículo no.:76.  
DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1707>

Snyder, M.; Gil, E. & Stukas, A. (2000). The functional approach to volunteerism. *ResearchGate*.  
DOI: [10.13140/2.1.2008.6083](https://doi.org/10.13140/2.1.2008.6083)  
[https://www.researchgate.net/publication/271446228\\_The\\_functional\\_approach\\_to\\_volunteerism](https://www.researchgate.net/publication/271446228_The_functional_approach_to_volunteerism)

Vasileva, A.; Koryakina, T.; Nogovitscyna, N.; Nikiforova, T. & Adamova, L. (2020). Volunteering in higher education as a basis for teacher professional development. [Voluntariado en educación superior como base para el desarrollo profesional de los docentes]. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 414–428. ISSN: 2304-0335.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.594>

Vázquez, J., Arredondo, F. y De la Garza, J. (2020). Compromiso social y su impacto en el voluntariado empresarial. Una aproximación desde las variables de género y edad. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 428-438. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3879>