



**Ciencia Latina**  
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,  
Volumen 8, Número 1.

**DOI de la Revista:** [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1)

**CATEGORIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE  
MOTIVAN A LAS PERSONAS A REALIZAR  
VOLUNTARIADO. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA  
DE LA LITERATURA CIENTÍFICA: 2018 – 2023**

**CATEGORIZATION OF THE FACTORS THAT MOTIVATE  
PEOPLE TO VOLUNTEER. A SYSTEMATIC REVIEW OF THE  
SCIENTIFIC LITERATURE: 2018 – 2023**

**Mg. Emilio José Chocobar Reyes**  
Escuela de Negocios Zegel, Perú

**Mg. Jeessikha Ubillús Reyes**  
Universidad Nacional de Piura, Perú

**Mg. Guillermo Enrique Cevallos López**  
Universidad Nacional de Piura, Perú

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i1.10173](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10173)

## Categorización de los Factores que Motivan a las Personas a Realizar Voluntariado. Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica: 2018 – 2023

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

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

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

Escuela de Negocios Zegel  
Lima, Perú

Mg. Jeessikha Ubillús Reyes

[jubillusr@unp.edu.pe](mailto:jubillusr@unp.edu.pe)

<https://orcid.org/0009-0003-1768-7777>

Universidad Nacional de Piura  
Piura, Perú

Mg. Guillermo Enrique Cevallos López

[gcevallosl@unp.edu.pe](mailto:gcevallosl@unp.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-3505-9155>

Universidad Nacional de Piura  
Piura, Perú

### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue categorizar los principales factores que motivan a las personas a realizar voluntariado, con una metodología de revisión sistemática de la literatura científica en el período 2018 al 2023 para las bases de datos EBSCOhost, ProQuest y Scielo. La cadena de búsqueda fueron las palabras clave “voluntariado OR *volunteering*” AND “motivación OR *motivation*”, los criterios de inclusión de sólo considerar artículos científicos en idioma inglés, español y portugués, a texto completo, en publicaciones arbitradas con DOI y como criterios de exclusión los documentos que no fueran artículos científicos, fuera del rango de años establecido, artículos repetidos en diferentes bases de datos, en idiomas diferentes y sin DOI, obteniendo un total de 35 artículos científicos. Los resultados permitieron agrupar a los factores en categorías como motivaciones intrínsecas, experiencias, actitudes, familia, actividades educativas, comunicación, ambiente de trabajo, inteligencia emocional, resiliencia, confianza, estructuras macro y micro organizativas, perfil, edad, leyes, imagen, egoísmo, aprendizaje-servicio (ApS), habilidades, entre otros. La investigación concluyó que los factores que motivan a las personas a realizar voluntariado son muy diversos; sin embargo, están muy relacionados con factores propios de la persona y factores externos muy relacionados con el entorno donde se desenvuelve el proyecto.

**Palabras clave:** voluntariado, trabajo social, servicio voluntario, motivación

---

<sup>1</sup> Autor principal

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

## **Categorization of the Factors that Motivate People to Volunteer. A Systematic Review of the Scientific Literature: 2018 – 2023**

### **ABSTRACT**

The objective of the research was to categorize the main factors that motivate people to volunteer, with a systematic review methodology of scientific literature in the period 2018 to 2023 for the EBSCOhost, ProQuest and Scielo databases. The search string was the keywords “voluntariado OR volunteering” AND “motivación OR motivation”, the inclusion criteria of only considering scientific articles in English, Spanish and Portuguese, in full text, in refereed publications with DOI and as criteria of exclusion of documents that were not scientific articles, outside the established range of years, articles repeated in different databases, in different languages and without DOI, obtaining a total of 35 scientific articles. The results allowed the factors to be grouped into categories such as intrinsic motivations, experiences, attitudes, family, educational activities, communication, work environment, emotional intelligence, resilience, trust, macro and micro-organizational structures, profile, age, laws, image, selfishness, service-learning (APS), skills, among others. The research concluded that the factors that motivate people to volunteer are very diverse; However, they are closely related to factors specific to the person and external factors closely related to the environment where the project takes place.

**Keywords:** volunteering, social work, volunteer service, motivation

*Artículo recibido 25 enero 2024*

*Aceptado para publicación: 26 febrero 2024*



## INTRODUCCIÓN

Durante muchas décadas el ser humano ha sido considerado como un individuo egoísta por naturaleza, que busca su propio bienestar, su interés propio o el de sus seres queridos y que es motivado por beneficios económicos y no económicos (Pinilla y Sánchez, 2020; Zamudio et al., 2018). Sin embargo, como señaló Adam Smith, el individuo, aplicando la razón, puede trascender esa inclinación hacia el egoísmo cambiándola por el bienestar común siempre que se den ciertos factores como, por ejemplo, la justicia social (Del Hierro, 2018).

En ese entorno, surge el voluntariado como una actividad polimotivada y policausal (Chocobar y González, 2023), que implica un determinado comportamiento del individuo para ayudar a otros, el cual es analizado bajo dos tendencias, la primera señala que el individuo quiere ayudar a desconocidos forma espontánea, sin planificación, y en la cual no existe una relación anterior que justifique su ayuda, que suele ser de corta duración y se da, por ejemplo, en ayudas luego de desastres catastróficos como terremotos, participaciones como voluntarios en Juegos Olímpicos, etc. La segunda consiste en que el individuo ayuda de forma prolongada, continua y planificada, y este voluntariado se suele dar entre personas conocidas o desconocidas (Zamudio et al., 2018).

Dentro de esta última tendencia, el voluntariado es considerado una actividad elegida libremente, debidamente planificada y altruista donde se trabaja bajo entornos emocionalmente desafiantes, por lo cual se considera un factor muy importante en cualquier sociedad porque tiene un impacto positivo a nivel socioeconómico debido a que puede reducir costos, permitir ampliar los servicios ofrecidos, generar beneficios laborales, entre otros. En esa línea de ideas, el voluntariado es considerado una actividad sin fines de lucro realizada a través de cualquier entidad pública u organización sin fines de lucro (Lemos et al., 2019).

Sin embargo, es importante tener en cuenta algunos factores como el bienestar psicológico de los voluntarios -porque ellos consideran que su labor les brinda aprendizaje, permitiéndoles crecer y desarrollarse-, el significado y propósito de las actividades -porque consideran la importancia y valor que les dan a las actividades desarrolladas-, el compromiso físico, cognitivo y emocional -manifestado en la vitalidad y dedicación para realizar las labores-, el bienestar emocional -en referencia a la satisfacción laboral relacionada con lo que sienten sobre las labores realizadas y las experiencias

positivas como la alegría, la esperanza y la satisfacción que les permiten construir recursos duraderos-, el bienestar social -donde los voluntarios consideran que sus acciones generan crecimiento social en los grupos beneficiados, que su contribución agrega valor a los demás y permiten la integración social al sentir pertinencia y comodidad en ayudar a los demás (Furtak & Barnard, 2021).

Desde siempre los investigadores han buscado determinar los factores que motivan a las personas a realizar el voluntariado planteándose modelos como *Motivation To Volunteer (MTV)*, *Special Event Volunteer Motivation Scale (SEVMS)*, *Sport Volunteer Motivation Scale (SVMS)* y *Volunteer Function Inventory (VFI)*, entre otros (Chocobar y Gonzáles, 2023). Así, se podría diferenciar a una persona que realiza voluntariado de otra que no lo realiza en aspectos como los monetarios, el tiempo disponible, la posibilidad de formar parte de diferentes organizaciones no gubernamentales, el reclutamiento usualmente informal, la aceptación de determinadas reglas y los diferentes valores organizacionales (Lemos et al., 2019).

Así también, diferentes instituciones educativas aplicaron la metodología conocida como Aprendizaje-Servicio (ApS) que combina el aprendizaje con el servicio a la comunidad (Ordóñez y Ferrón, 2022) obteniendo muy buenos resultados. Sin embargo, es preciso comparar algunos de los criterios del ApS con el voluntariado y servicio comunitario como se aprecian en la Tabla 1 (López et al., 2021).

**Tabla 1.** Criterios del ApS frente al Voluntariado y Servicio Comunitario

Criterios	ApS	Voluntariado o Servicio Comunitario
Enfoque	Es un enfoque pedagógico-solidario y metodológico de enseñanza y aprendizaje	Enfoque sólo pedagógico-solidario
Objetivos	Servicio y aprendizaje	Servicio
Formación	Profesional y ciudadana	Sólo ciudadana
Fases	Comprende fases de preparación, acción y reflexión	Es la actividad misma
Normas	Normas preestablecidas por la institución educativa	claramente Pueden o no existir normas
Planificación	Planeamiento establecido	previamente Puede ser antes o en el mismo momento del servicio
Supervisión	Se realiza con guías o supervisores	Puede realizarse con o sin supervisión
Certificación	Se debe acreditar el servicio	No necesariamente

Nota: La tabla muestra algunos criterios considerados para el ApS frente al voluntariado y servicio comunitario. Elaboración: Propia, adaptado de (López et al., 2021; p. 140).



Desde el punto de vista empresarial, es tan bien conocido que muchos empresarios, como parte de asumir su rol de enfocar sus modelos de negocio a solucionar problemas de la sociedad, han implementado estrategias para impulsar el voluntariado en sus trabajadores (Vásquez et al., 2020) como formar equipos de empleados con habilidades similares para que éstos ejecuten actividades de voluntariado como parte de sus actividades laborales y otorgándoles permisos pagados y no pagados, entre otros.

Sin embargo, dentro de este contexto, dado que el voluntariado es una actividad altruista, los voluntarios podrían irse en cualquier momento afectando el desempeño y éxito de la actividad planificada, ya que ellos actúan bajo la razón, es decir, tienen sus propias razones para realizar el voluntariado (Zamudio et al., 2018). Así, en Brasil apenas el 3.9% de personas mayores de 14 años realizan voluntariado siendo reacios a participar dada su forma de vivir (Luz et al., 2020) y en Estados Unidos llega a 24.9%; por lo cual, es importante analizar los factores que motivan a los individuos a realizar el voluntariado porque muchas veces estos experimentan estrés e insatisfacción lo que puede impactar en su permanencia y retención (Furtak & Barnard, 2021). Valores como el altruismo, la reciprocidad, la solidaridad están pasando a un segundo plano siendo reemplazadas por tendencias mercantilistas haciéndose más difícil captar y retener voluntarios (Sotelino et al., 2019). Es entonces, que cuanto más se conozcan sobre estos factores y aumenten las tendencias de los individuos a realizar actividades cívicas existirá mayor propensión de la persona a realizar voluntariado (Lemos et al., 2019).

Como se aprecia, existen variados factores que motivan a las personas a realizar voluntariado, pero no existe una clara categorización de estos diferentes motivadores (Luz et al., 2020) perdiendo así la valiosa oportunidad de comprenderlos para poder aplicar acciones concretas que permitan captar y retener voluntarios que es el elemento primordial para lograr la sostenibilidad de cualquier proyecto de voluntariado (Saz et al., 2021; Denning, 2021; Zamudio et al. 2018).

Entonces, se aprecia que aún existen vacíos sobre los factores clave que afectan a una persona a realizar el voluntariado (Vásquez et al., 2020) y, en ese sentido, la presente investigación se planteó la pregunta general ¿Cuáles son los principales factores que motivan a las personas a realizar voluntariado?, y como objetivo general, categorizar los principales factores que motivan a las personas a realizar voluntariado.



## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación empleó una metodología de revisión sistemática de la literatura científica para identificar, evaluar y recopilar evidencia de estudios primarios a través de un método riguroso y poder responder la pregunta de investigación. Para seleccionar la literatura se empleó el mapeo sistemático sobre tres bloques (Carrizo y Moller, 2018):

1. Definiciones para la búsqueda. El alcance de la investigación estuvo centrado en tres bases de datos de acceso cerrado EBSCOhost y ProQuest y una de acceso abierto Scielo, para el período 2018 al 2023. La cadena de búsqueda para las bases de datos fueron las palabras clave “voluntariado OR *volunteering*” AND “motivación OR *motivation*”. Los criterios de inclusión y exclusión aplicados fueron:
  - Se incluyeron sólo artículos científico entre los años 2018 y 2023, en idioma inglés, español y portugués, a texto completo y en publicaciones arbitradas, con DOI.
  - Se excluyeron los documentos que no fueran artículos científicos, fuera del rango de años establecido, artículos repetidos en diferentes bases de datos y en idiomas diferentes, sin DOI.
2. Ejecución de la búsqueda. Aplicando los criterios de inclusión y exclusión se obtuvieron 35 artículos científicos como se detalla en la Tabla 2, Tabla 3 y Tabla 4.

**Tabla 2.** Proceso de selección de artículos científicos

<b>Criterios de inclusión / exclusión</b>	<b>EBSCOhost</b>	<b>ProQuest</b>	<b>Scielo</b>
"Voluntariado OR volunteering" AND "motivación OR motivation", del 2018 al 2023	81	173	30
Español, inglés y portugués, texto completo, publicaciones arbitradas	10	70	11
Documentos descartados porque no respondieron la pregunta de investigación, publicaciones repetidas, en idiomas distintos a los seleccionados, fuera del rango de años y sin DOI	<u>2</u>	<u>51</u>	<u>3</u>
Aceptadas	8	19	8
<b>Total</b>		<b>35</b>	

Nota: La tabla muestra el proceso de selección de los artículos científicos aplicando los criterios de inclusión y exclusión para las tres bases de datos seleccionadas. Elaboración: Propia, tomando como referencia a Carrizo y Moller, 2018.

**Tabla 3.** Artículos científicos seleccionados por base de datos

Base de datos	Cantidad	%
ProQuest	19	54.29%
EbscoHost	8	22.86%
Scielo	8	22.86%
Total general	35	100.00%

Nota: La tabla muestra la distribución porcentual de los artículos científicos seleccionados por cada base de datos.  
Elaboración: Propia.

**Tabla 4.** Artículos científicos por año

Año	Cantidad	%
2018	3	8.56%
2019	13	37.13%
2020	6	17.14%
2021	10	28.59%
2022	2	5.72%
2023	1	2.86%
Total general	35	100.00%

Nota: La tabla muestra la distribución de artículos por año. Elaboración: Propia

Además, los criterios de análisis para la selección de los artículos fue que tuviesen DOI y que respondieran la pregunta de investigación.

3. Discusión de los resultados. La Tabla 5, muestra los Autores, el DOI, la Revista y la Base de Datos de los 35 artículos científicos seleccionados.

**Tabla 5.** Base de datos seleccionadas

Nº	Autores	Año	DOI	Revista	Base de Datos
1	Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018)	2018	<a href="https://doi.org/10.30827/Digibug.49828">https://doi.org/10.30827/Digibug.49828</a>	ReiDoCrea, 7, 85-91.	EbscoHost
2	García, C., Ruíz, L. y Comas, M. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.17583/remie.2019.4188">https://doi.org/10.17583/remie.2019.4188</a>	Multidisciplinary Journal of Educational Research, 9(2), 144– 168	EbscoHost



3	Salvador, C., Jurado, M. y Rodríguez, A. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019404195">https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019404195</a>	Acciones E Investigaciones Sociales, (40), 27–43	EbscoHost
4	Arriaga, C. y Petiz, O. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.15304/rge.28.1.6164">https://doi.org/10.15304/rge.28.1.6164</a>	Galician Journal of Economics, 102-116	EbscoHost
5	Shutenko, A.; Shutenko, E.; Kuzmicheva, T.; Koreneva, A.; Maltseva, J. y Apykhtin, A. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1707">https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1707</a>	Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 76.	EbscoHost
6	Vasileva, A.; Koryakina, T.; Nogovitscyana, N.; Nikiforova, T. & Adamova, L. (2020)	2020	<a href="https://doi.org/10.17162/au.v11i1.594">https://doi.org/10.17162/au.v11i1.594</a>	Apuntes Universitarios, 11(1), 414–428	EbscoHost
7	Angosto, S.; Vegara, J. & Bravo, G. (2021)	2021	<a href="http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i50.1575">http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i50.1575</a>	Cultura, Ciencia y Deporte, 16(50), 643-652.	EbscoHost
8	Denning, S. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.1080/14649365.2019.1633685">https://doi.org/10.1080/14649365.2019.1633685</a>	Social & Cultural Geography, 807–827.	EbscoHost
9	Cortés, P.; Martín, V. y Vila, E. (2023)	2023	<a href="https://doi.org/10.7179/PSRI_2023.42.08">https://doi.org/10.7179/PSRI_2023.42.08</a>	Pedagogía social e inclusión sociolaboral.	ProQuest
10	Asensio, P. (2022)	2022	<a href="https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.31502">https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.31502</a>	Revista Española de Educación Comparada	ProQuest
11	Medina, E. (2021).	2021	<a href="https://doi.org/10.6018/areas.483961">https://doi.org/10.6018/areas.483961</a>	Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales, (42), 105–113.	ProQuest
12	Licandro, O. y Yapor, S. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.3159">https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.3159</a>	Estudios Gerenciales	ProQuest
13	Pasmanik, D., Mejías, M. y Ernst, R. (2019)	2019	<a href="http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1688">http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1688</a>	Psicoperspectivas, 18(2).	ProQuest



14	Sotelino, A.; Mella, I. y Rodríguez, M. (2019).	2019	<a href="http://dx.doi.org/10.14201/teri.20156">http://dx.doi.org/10.14201/teri.20156</a>	Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria	ProQuest
15	López, A.; Gil, A. & Saz, I. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.22191/gobernar/vol3/iss5/6">https://doi.org/10.22191/gobernar/vol3/iss5/6</a>	Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance.	ProQuest
16	Talavera, C. y Sanchis, J. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.5209/reve.73863">https://doi.org/10.5209/reve.73863</a>	REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos	ProQuest
17	Escofet, A. (2020)	2020	<a href="http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.1.24680">http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.1.24680</a>	RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 23(1), 169-182.	ProQuest
18	Vázquez, J., Arredondo, F. y De la Garza, J. (2020)	2020	<a href="https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3879">https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3879</a>	Estudios Gerenciales, 36(157), 428-438	ProQuest
19	Lacalle, C. y Pujol, C. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.5944/educxx1.22694">https://doi.org/10.5944/educxx1.22694</a>	Educación XX1	ProQuest
20	Ochoa, A. y Pérez, L. (2019)	2019	<a href="http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1478">http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1478</a>	Psicoperspectivas, 18(1), 1-13.	ProQuest
21	León, V.; Belando, M. y Sánchez, S. (2020)	2020	<a href="https://doi.org/10.15581/004.39.247-266">https://doi.org/10.15581/004.39.247-266</a>	Estudios sobre Educación, 247-266	ProQuest
22	Franganillo, J., Sánchez, L., García Asensio, M. A. y Marquès, A. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.4185/RLCS-2021-1493">https://doi.org/10.4185/RLCS-2021-1493</a>	Revista Latina de Comunicación Social, 79, 151–173.	ProQuest
23	López, R., Saneleuterio, E., y Andreu, N. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.5944/reec.39.2021.29393">https://doi.org/10.5944/reec.39.2021.29393</a>	Revista Española De Educación Comparada, (39), 138–159	ProQuest
24	Luz, S.; Cavalcante, C. & Caldas, P. (2020)	2020	<a href="https://doi.org/10.14210/alcance.v27n2(Mai/Ago).p233-250">https://doi.org/10.14210/alcance.v27n2(Mai/Ago).p233-250</a>	Revista Alcance. 27(2), 233-250	ProQuest



25	Alvarado, R.; Pradenas, C.; Yañez, N.; Cuadra, D. y Sandoval, J. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.08">https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.08</a>	Liberabit, Revista Peruana de Psicología, 25(2), 251-266	ProQuest
26	Cusácovich, A. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.6018/analesff.465941">https://doi.org/10.6018/analesff.465941</a>	Anales de Filología Francesa, (29)	ProQuest
27	Fernández, J. y Cárcamo, H. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n2.636">https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n2.636</a>	Propósitos y Representaciones, 9(2), e636	ProQuest
28	Aparecida, M.; Manari, J.; Wakiuchi, J.; Paiano, M.; Bossolani, P. y Aparecida, C. (2020)	2020	<a href="https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0334">https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2019-0334</a>	Escola Anna Nery 24(4):e20190334	Scielo
29	Saz, I.; Gil, A. y Gil, M. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.36857/resu.2021.197.1578">https://doi.org/10.36857/resu.2021.197.1578</a>	Revista de la Educación Superior – RESU 197, 41-58.	Scielo
30	Furtak, A., & Barnard, A. (2021)	2021	<a href="https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1809">https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1809</a>	SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde	Scielo
31	Zamudio, A.; Herrera, F.; Moctezuma, S. y Zarur, A. (2018)	2018	<a href="http://dx.doi.org/10.24836/es.v28i52.576">http://dx.doi.org/10.24836/es.v28i52.576</a>	Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional, (52)	Scielo
32	Lemos, S.; Cavalcante, C.; Caldas, P.; Vale, S. & Alves, J. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190173">https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190173</a>	Revista de Administração Mackenzie	Scielo
33	Bavaresco, G.; Santos, T.; Mezzadri, F. & Carvalho, M. (2022).	2022	<a href="https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v33i1.3337">https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v33i1.3337</a>	Journal of Physical Education	Scielo



	Valdivieso, R.; Sousa, A.; Guerra, R.; Álvares, R.; Santos, A.; Borges, N.;			
34	Afonso, C.; Padrao, P.; Moreira, P.; Ferro, G.; Martins, C. & Amaral, T. (2018)	2018	<a href="https://doi.org/10.21011/apn.2018.1207">https://doi.org/10.21011/apn.2018.1207</a>	Acta Portuguesa de Nutrição  SciELO
35	Mendes, F.; Bernardes, A.; Rodrigues, G.; Toledo, J.; Lage, B. & Ravic, L. (2019)	2019	<a href="https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190174">https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190174</a>	Revista Brasileira de Educação Médica  SciELO

Nota: La tabla muestra los 35 artículos científicos seleccionados tomando los criterios de inclusión y exclusión señalados. Elaboración: Propia.

Las limitaciones de la investigación se relacionaron sobre la existencia de muy pocos artículos científicos sobre los factores que motivan el voluntariado del 2023 (2.86%) y 2022 (5.72%), estando concentrada la mayor parte de las investigaciones en los años 2019 (37.13%) y 2021 (28.59%). Esto permite justificar que la presente investigación es importante y trascendente de realizar.

## RESULTADOS

Realizado en análisis de los principales factores que motivan a las personas a realizar el voluntariado, en base a los 35 artículos científicos seleccionados, se procedió a agruparlos por categorías como se aprecia en la Tabla 6.

Carmona et al. (2018), el análisis de su investigación permitió determinar que los factores que motivan al voluntariado se agrupan en tres categorías: a) la motivación intrínseca, relacionada a que las personas o trabajadores realizan el voluntariado por un fuerte deseo personal que les genera una sensación de éxito; b) las experiencias vividas, relacionadas con haber experimentado consecuencias positivas o negativas lo que modula la actitud generosa actual; y c) la actitud humanitaria, relacionado con la situación de desigualdad o pobreza de las personas que influye en la actitud de ayuda.

García et al. (2019) su investigación permitió agrupar en cuatro categorías los factores que motivan el voluntariado: a) familia, el voluntariado se ve motivado cuando los miembros de la familia, b) actividades educativas, porque la organización democrática de estas escuelas ayuda a los voluntarios a aumentar su compromiso porque se sienten parte de una comunidad de aprendizaje, c) comunicación,



entre los voluntarios y las familias dentro de un marco de igualdad, cercanía y confianza en el trabajo voluntario para todos, d) buen ambiente de trabajo, porque se genera una relación más emocional y confiable.

Salvador et al. (2019), permitió agrupar los factores motivadores del voluntariado en dos categorías: a) la inteligencia emocional, porque el voluntariado permite conocer amigos y participar en actividades con personas positivas que los estudiantes así consideran, les permite incrementar conocimientos, les ayuda a mejorar la capacidad de regular las emociones debido al manejo muchas veces estresante, permite lograr un estado emocional positivo que repercute en conductas beneficiosas en la persona, aumenta su confianza en sí mismos y la perseverancia para enfrentar mejor la adversidad; y b) la resiliencia, porque el voluntario explora y potencia sus capacidades siendo capaz de mejorar como persona en favor de la sociedad, 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.

Arriaga y Petiz (2019), su investigación permitió categorizar en tres los factores motivadores: a) la confianza, con la institución y en el sistema educativo, b) la información, relacionada con el compartir información con personas que han experimentado situaciones similares y c) crecimiento personal, porque el trabajo voluntario ayuda a crecer a las personas.

Shutenko et al. (2019) su investigación permitió agrupar en cinco categorías las diferentes motivaciones para realizar voluntariado: a) los incentivos racionales y pragmáticos, relacionados a las habilidades prácticas, la remuneración material y moral como camino hacia un buen trabajo, la confianza en uno mismo, la oportunidad para discutir sobre problemas emergentes, la oportunidad para implementar iniciativas propias y poder crear negocios, el reconocimiento público, la comprensión del marco jurídico y práctico de las actividades sociales; b) los incentivos naturales, relacionados al bienestar emocional como la conciencia social, el sentirse necesitados y útiles para los demás, y la manifestación de su personalidad; c) el interés interno, porque permite satisfacer los propios intereses siendo un “puente social” para superar la segregación y exclusión social entre jóvenes, la autoeducación, la autorrealización, la actualización personal, el crecimiento personal, el desarrollo profesional, el desarrollo de habilidades de comunicación con distintas generaciones y personas de diferentes partes

del mundo; d) desarrollo del potencial, a través de la aplicación de sus conocimientos, habilidades y experiencias, la capacidad de adaptarse a un nuevo entorno, la posibilidad de desarrollar autoconciencia, de aprender cosas nuevas y ampliar la gama de intereses, la oportunidad de comprender las dificultades que presentan otras personas pudiendo aportar a mejorar la calidad de vida y la propia, porque permite reforzar la educación moral y espiritual, el patriotismo, la ciudadanía, la aprobación de principios de justicia social y humanismo; e) la credibilidad institucional de los organizadores

Vasileva et al. (2020) su investigación permitió categorizar en ocho los factores motivacionales del voluntariado: a) los factores internos, relacionados con la autoestima y la responsabilidad social; b) socialización, donde la imitación y el ejemplo estimulan el voluntariado; c) carrera, desarrollo y promoción profesional, relacionados a ampliar los contactos sociales, con motivos altruistas, y con motivos de endeudamiento y crecimiento personal; d) tipo de voluntariado, donde la motivación crece cuando está dirigido hacia ancianos, niños, y discapacitados, a actividades de limpieza, recojo de basura, mejora de parques, carreteras y paisajes; e) aspectos académicos, relacionados a participar en actividades científicas; f) experiencias positivas, que se crean de la interacción social, la cooperación profesional con sus colegas, la satisfacción personal y profesional por los resultados alcanzados; g) profesión, cuando el voluntariado contribuye a la autodeterminación profesional y personal para seguir aprendiendo y mejorar profesionalmente; h) oportunidades, porque permite aprovechar las nuevas oportunidades que se presentan.

Angosto et al. (2021) señalaron que el comportamiento del voluntario depende de múltiples factores y nunca sólo de uno, así su investigación permitió agrupar en siete categorías los motivos: a) propósito, relacionado a que el voluntario quiere contribuir con la comunidad beneficiada; b) profesionalismo, porque el voluntario ayuda a construir relaciones sociales, ganando experiencia práctica y educativa, desarrollar habilidades; c) compromiso, aquí el voluntario evalúa la satisfacción, las presiones externas, el prestigio y las tradiciones familiares; d) tiempo libre, porque el voluntario determina qué hacer en su tiempo libre; e) educación, porque 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; f) oportunidades labores; g) solidaridad, relacionada con el amor que siente hacia su carrera y determinadas actividades.





Denning (2021), su investigación permitió agrupar en ocho categorías los factores motivacionales para realizar voluntariado: a) religiosidad, relacionada con la fe, la caridad y la espiritualidad religiosa que significan muchos más en los voluntarios que la simple acción de realizarlo; b) bienestar, que puede alcanzar el voluntario al realizar las actividades; c) empleabilidad; d) valores, como la moral y la esperanza que siente el voluntario de poder cambiar el futuro de los favorecidos; e) tiempo, porque los periodos cortos de tiempo de la realización del voluntariado aumenta la motivación; f) experiencia, donde el voluntario puede comparar sus ideas preconcebidas con la experiencia realizando el voluntariado lo cual los motivará o desmotivará; g) propósito, relacionado a la compatibilidad afectiva y la finalidad en común con otros voluntarios; h) compromiso, de ayudar a otros.

Cortés et al. (2023), su investigación permitió agrupar en dos categorías los motivadores del voluntariado: a) estructura macro organizativa, que implica la organización interna del voluntariado donde se establecen indicadores de evaluación, control y seguimiento de los objetivos y metas trazadas, funciones asignadas, equilibrio en la distribución de carga de tareas, y los tipos de servicios sociales ofrecidos; b) estructura micro organizativa, que implica las condiciones laborales, la formación interna acorde al tipo de servicio social, la relación con otras organizaciones sociales y empresariales, y las fuentes de financiamiento económico.

Asensio (2022), su investigación permitió agrupar en cinco categorías los factores de la motivación para realizar el voluntariado, precisando que señala que las motivaciones son heterocentradas, es decir, altruistas o centradas en los demás: a) carrera, existe mayor propensión de realizar voluntariado de acuerdo a la carrera que se estudia como educación, psicología con fines sociales y animación; b) experiencias, donde los voluntarios que han vivido algún padecimiento similar tienen mayor propensión; c) leyes, que promuevan la participación de más actores; d) imagen, relacionada a los buenos valores, la buena reputación y la buena consideración que pueden alcanzar los voluntarios ante la sociedad; e) institución, relacionada a las características de la organización, los factores ambientales y la gestión que le da mucha importancia al voluntariado incluyéndolo en sus planes estratégicos.

Medina (2021), su investigación permitió agrupar en dos categorías: a) perfil, donde las labores desarrolladas son apropiadas a los intereses, agrado y capacidades del voluntario; b) edad, porque se buscan como voluntarios las personas mayores y jubiladas ya que tienen mucho que aportar.



Licandro y Yapor (2019), su investigación permitió agrupar los factores motivaciones en doce categorías: a) funcionalista, donde las personas desean satisfacer diferentes tipos de necesidades y funciones psicológicas incluyendo los valores, el interés por la comunidad, el conocimiento, la defensa del yo y la mejora de la autoestima; b) simbólico, relacionado al compromiso con la institución, el interés propio de realizar el voluntariado y la necesidad de influir en otros; c) egoísmo, relacionado con desarrollo de habilidades y reconocimiento dentro de la institución; d) caridad, relacionadas con el altruismo (deseo de contribuir), e) relaciones sociales, f) motivos ideológicos, g) recompensas, por estatus (imagen de la persona) y materiales (ciertos privilegios), h) tiempo, dedicando su tiempo libre; i) la ciudadanía organizacional, relacionada al compromiso de la institución y el deseo de ayudarla a cumplir sus objetivos y de los demás voluntarios; j) intra-organizacionales, cuando es la institución la que lidera todo el proyecto con poca participación de los voluntarios en la toma de decisiones; k) extra-organizacionales, cuando los voluntarios son autónomos y la institución no participa; l) interorganizacionales, donde los voluntarios lideran el proyecto y la institución sólo da soporte.

Pasmanik et al. (2019), su investigación permitió agrupar en tres categorías los factores que motivan el voluntariado: a) disposición, relacionado a la acción en favor de ayudar a otros debido a sus carencias y marginación; b) costo-beneficio, relacionado a la evaluación que realiza el voluntario sobre lo que le cuesta realizarlo frente a los beneficios que obtiene; c) conflictos morales, que pueden atravesar los voluntarios relacionados al dinero, autonomía, lugar físico donde se desarrollen las actividades, la desconfianza, la tolerancia, el respeto, el sentido ético.

Sotelino et al. (2019), su investigación permitió agrupar en ocho categorías los factores que motivan el voluntariado: a) Aprendizaje-Servicio (ApS), como estrategia educativa que motive el voluntariado en los jóvenes dándoles protagonismo para atender necesidades reales, se conecten los objetivos curriculares, se ejecute un proyecto específico y que se logre la reflexión; b) factores socioeconómicos, que tenga relación con la educación y los ingresos; c) posición social, relacionada con la clase social, la profesión, la edad, el género y la situación familiar; d) experiencias; e) integración en la comunidad, relacionados las creencias y costumbres religiosas, la procedencia de la familia y el modo de integración de la persona en los grupos; f) habilidades relacionales y comunicativas, donde el voluntario debe saber transmitir sus opiniones, escuchar, negociar, debatir; g) conocimientos, relacionados a que la comunidad



beneficiaria tiene la capacidad de transmitir a los estudiantes conocimientos que ni la institución educativa ni los profesores podrían hacerlo.

López et al. (2019), en su investigación señalaron que hay múltiples motivadores del voluntariado, lo que implica que no hay voluntariado ideal, pudiendo agruparse en siete categorías: a) motivación de consumos, donde el voluntariado tiene un valor por sí mismo; b) motivación de inversión, donde el voluntariado consiste en realizar actividades no remuneradas hoy con la finalidad de conseguir mayores beneficios en el futuro; c) nivel cultural, relacionado con la cultura de cada país, el nivel educativo, los ingresos de los ciudadanos, la tradición religiosa, la estabilidad democrática; d) conocimientos; e) edad, lo que 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; f) valores, el voluntariado en los trabajadores está más relacionado con sus valores e interés de poder ayudar a otros; g) organismos externos reconocidos, que brinden su apoyo

Talavera y Sanchis (2021), su investigación permitió agrupar en tres categorías: a) alianzas estratégicas, con diferentes empresas para crear programas de voluntariado corporativo y un portal de voluntariado corporativo destinado a integrar nuevas empresas y trabajadores; b) conocimiento, impulsándolo por medio de reuniones informales y voluntariado virtual, plasmando los acuerdos de las reuniones; c) cultura, buscando reforzar los valores de solidaridad, comunicación y relaciones interpersonales.

Escofet (2020), en su investigación se pudieron agrupar en dos categorías: a) conocimiento, donde el uso de las tecnologías digitales, como mecanismo de aprendizaje y conocimiento, permiten realizar actividades de voluntariado que busquen soluciones colectivas a los diferentes problemas comunitarios como la falta de acceso a la información de pueblos y personas, la brecha digital, la falta de uso de las redes sociales que relacionen las necesidades de unos con los derechos de otros, la existencia de mucha intolerancia en sociedades que se llaman democráticas, entre otros; b) Aprendizaje-Servicio (ApS), referido a que los voluntarios pueden emplear las tecnologías digitales para ayudar a otros aplicando sus conocimientos adquiridos para comunicarse, buscar información, crear contenidos, colaborar y para reflexionar mediante videoconferencias, chats, redes sociales, etc.

Vásquez et al. (2020), su investigación permitió agrupar en tres categorías a los factores que motivan el voluntariado: a) compromiso social integrado, de los voluntarios con su entorno, donde la empresa



permite a los trabajadores tomar tiempo libre (pagado y no pagado) o ajustar sus horarios de trabajo formando parte de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE); el voluntario tiene la oportunidad de establecer relaciones o redes y reforzar sus habilidades técnicas; b) compromiso social filantrópico, porque prima la satisfacción personal por ayudar a otros; c) factores sociodemográficos, como género y la edad, y donde las mujeres tienen una mayor tendencia al voluntariado.

Lacalle y Pujol (2019), su investigación permitió agrupar en seis categorías: a) Aprendizaje por Servicio (ApS), que implica combinar el servicio comunitario de los estudiantes con el aprendizaje académico para formar el pensamiento crítico y reflexivo; b) mentoría, como herramienta complementaria del sistema educativo que estimula la responsabilidad cívica y la conciencia de los estudiantes; c) experiencia, el trabajar con estudiantes más experimentados para impulsar a los jóvenes; d) contacto, con los menos favorecidos para que los jóvenes confronten la realidad que, muchas veces, desconocen; e) edad, donde la proximidad generacional entre estudiantes y jóvenes menos favorecidos es una de las claves del éxito en la motivación del voluntariado; f) sentirse útil, es también un gran motivador.

Ochoa y Pérez (2019), su investigación permitió agrupar en dos categorías: a) Aprendizaje-Servicio (ApS), donde el aprendizaje (A) aumenta la sensibilidad y conciencia social de la persona fomentando su compromiso cívico en la búsqueda del bien común; y el servicio (S); b) compromiso con aquellas necesidades a las que puede apoyar, desarrollando competencias de organización y planificación, toma de decisiones, iniciativa y pensamiento crítico.

León et al. (2020), el análisis de su investigación permitió agrupar en dos categorías: a) Aprendizaje-Servicio (ApS), donde se combinan el aprendizaje y el compromiso de ayudar a las personas necesitadas; b) formación, que comprende la capacidad de aprendizaje del voluntario.

Franganillo et al. (2021), en su investigación determinaron que se deben elaborar estrategias para motivar el voluntariado de los estudiantes teniendo en cuenta las necesidades sociales de sus grupos de interés. Así, determinaron seis categorías: a) Aprendizaje-Servicio (ApS), enfocado para ser de utilidad en el entorno social que lo necesita; b) dosificación, donde el voluntariado debe incorporarse de forma gradual para lograr buenos resultados garantizando la continuidad y sostenibilidad del proyecto; c) receptividad, a partir de entender las necesidades particulares del entorno trabajando de la mano con los beneficiarios; d) beneficio mutuo y colaborativo, donde todas las partes debe salir ganando y se debe

establecer cuáles son los beneficios de cada una; e) rigor, donde el aprendizaje debe estar directamente relacionado con los objetivos definidos; f) control, acorde a las expectativas de los beneficiarios del proyecto.

López et al. (2021), su investigación permitió agrupar en cuatro categorías: a) Aprendizaje Servicio (ApS), como estrategia educativa; b) elementos básicos, que comprenden las necesidades, donde estas pueden ser ignoradas, presentadas, decididas o descubiertas por los voluntarios; el servicio, relacionado con el tiempo del voluntariado que puede ser simple, continuado, complejo o creativo; el sentido del servicio, relacionado con dar respuesta a las necesidades el cual puede ser tangencial, necesario, cívico o transformador; el aprendizaje, relacionado a la programación del mismo pudiendo ser espontáneo, planificado, útil o innovador; c) elementos pedagógicos, que comprenden la participación, relacionada a la realización de tareas, pudiendo ser cerrada, delimitada, compartida o liderada; al trabajo en grupo, relacionado a la ejecución de procesos, pudiendo ser indeterminado, colaborativo, cooperativo o expansivo; reflexión, relacionado con su presencia o ausencia, pudiendo ser difusa, puntual, continua o productiva; reconocimiento, relacionado con su presencia o ausencia, pudiendo ser casual, intencionado, recíproco o público; evaluación, relacionado con el plan de evaluación establecido, pudiendo ser informal, intuitivo, competencial o conjunto; d) elementos organizativos, que comprenden el paternariado, relacionado a la cantidad de organizaciones presenten en el proyecto pudiendo ser unilateral, dirigido, pactado o integrado; de consolidación de centros, referidos a si el proyecto es individual o institucional, pudiendo ser de forma incipiente, aceptada, integrada o identitaria; de consolidación de entidades, relacionados a la experiencia y reconocimiento del proyecto, pudiendo ser incipiente, aceptada, integrada o identitaria.

Como señalaron Luz et al. (2020), las personas que realizan voluntariado tienden a convertirse en mejores ciudadanos, y agruparon en seis categorías los factores: a) altruismo, donde el voluntario está motivado porque sabe que puede cambiar la vida de las personas y llevar esperanza a los desfavorecidos haciendo algo importante; b) justicia social, donde el voluntario siente que ayudando a personas o comunidades pobres y vulnerables está proporcionando justicia social e igualdad, reduciendo las injusticias sociales y colaborando por los derechos sociales de la comunidad; c) afiliación, el voluntario quiere compartir temas personales con otros sintiéndose parte de un grupo que le permite conocer gente



con intereses comunes y hacer nuevos amigos; d) aprendizaje, el voluntario aprende, estimula su intelecto y se autodesarrolla al interactuar el grupo, aprendiendo a tratar a las personas y a cumplir retos; e) egoísmo, el voluntario quiere lograr status social y mejorar su imagen, sintiéndose reconocido, ser una mejor persona y aumentar su autoestima; f) religiosidad, que también fue un motivador para realizar el voluntariado. Así que, cuanto más jóvenes son los voluntarios más los motiva el egoísmo y cuanto menor es el nivel educativo más los motiva la afiliación, aprendizaje y egoísmo.

Alvarado et al. (2019) señalaron diferentes factores que motivan a las personas a realizar voluntariado y su investigación permitió agruparlas en cuatro categorías: a) empatía situacional, entendida como base de su comportamiento que comprende acciones de comprensión, refuerzo y soporte emocional; b) desarrollo psicosocial, relacionada a la interacción del voluntario con el entorno y cómo afecta su personalidad considerando elementos como la atención, evaluación, razonamiento moral, autorregulación de capacidades; c) factores intrínsecos, de la propia persona y d) factores extrínsecos, elementos externos que afectan sus decisiones.

Cusácovich (2021), su investigación permitió agrupar en cuatro categorías: a) Aprendizaje Servicio (ApS) considerando los elementos de reciprocidad, responsabilidad, aprendizaje experiencial, reflexión sobre el propio aprendizaje, compromiso cívico, ayuda al estudiante a adaptarse mejor al entorno laboral, pensamiento crítico, desarrollo de competencias personales e interpersonales, académicas y profesionales; b) sociocognitiva, relacionada sólo a cuestiones curriculares; c) socioafectiva, relacionada con la parte emocional y social; d) pedagógica, relacionada con las labores de gestión que desarrollan los estudiantes.

Fernández y Cárcamo (2021), su investigación permitió determinar una gran categoría: a) involucramiento parental, relacionado a que el voluntariado es impulsado con el involucramiento de los padres de familia en las actividades escolares a través de la exposición de sus experiencias.

Aparecida et al. (2020), su investigación permitió agrupar en tres categorías los factores motivacionales: a) aspectos sociales, relacionados con el desarrollo de habilidades, aprendizaje, conocimientos; b) aspectos personales, como la satisfacción, aprendizaje, sentimientos de gratitud, reconocimiento personal, desarrollo profesional, la influencia de los padres que fueron voluntarios en alguna iglesia y les transmitieron a sus hijos desde pequeños, la experiencia de haber pasado por una grave enfermedad





que despertó el deseo de ayudar a otras personas con enfermedades similares; y c) aspectos subjetivos, como el estímulo de los amigos y compañeros que realizan voluntariado, la publicidad en redes sociales que los llevan a reflexionar sobre las dificultades financieras, sociales y de atención que generan el deseo de ayudar.

Saz et al., (2021), el análisis de su investigación permitió agrupar en diez categorías los factores motivaciones del voluntariado: a) señalización laboral, porque las empresas valoran el voluntariado como elemento de contratación de personal haciéndolo más empleable; b) influencia familiar, porque si hay familiares voluntarios entonces la propensión a realizar el mayor al ser tomado como modelo a seguir; c) altruismo, porque el voluntario siente satisfacción y disfruta al ayudar a otros; d) motivos utilitarios, relacionado a que el voluntario ve sus actos como una inversión esperando recompensas futuras; e) motivos sociales, relacionado a la publicidad de sus amistades en redes sociales sobre sus actividades voluntarias; f) experiencia, porque adquieren experiencia, habilidades y cualificaciones que los ayudan en su educación y carrera; g) tiempo, porque el voluntariado a corto plazo es más flexible y se buscan satisfacer necesidades inmediatas y oportunas; h) episódico, relacionado a las características de determinado tipo de voluntariado como la identificación con la ciudad o país donde viven y con la emoción de realizarlo; i) tipo de estudio, donde existe mayor tendencia de las carreras humanistas y relacionadas a las ciencias de la salud y del cuidado; j) beneficios, como la convalidación de créditos que pueda recibir el voluntario dada su actividad.

Furtak & Barnard (2021), su investigación permitió agrupar en cuatro categorías: a) costos, porque se minimizan los gastos al contar con recursos laborales que permiten la ampliación de los servicios; b) bienestar psicológico, relacionado al aprendizaje, que les permite crecer y desarrollarse, al significado y propósito de las actividades dándoles importancia y valor, al compromiso expresado física, cognitiva y emocionalmente en la vitalidad y dedicación de sus labores; c) bienestar emocional, relacionado a la satisfacción laboral de sentirse bien con las labores realizadas y las experiencias positivas relacionadas a la alegría, esperanza, satisfacción que construyen recursos duraderos; d) bienestar social, donde los voluntarios consideran que sus acciones generan crecimiento social en los grupos beneficiados porque agrega valor y permiten la integración social al sentir pertinencia y comodidad en ayudar.



Los autores Zamudio et al., (2018), su investigación se basó en el Inventario de Funciones Voluntarias (IFV) elaboradas por Clary et al. (1998) agrupando en siete categorías: a) relaciones sociales, para permanecer en ellas; b) solidaridad, donde el individuo tiene sentimientos de pertenencia, empatía, cooperación, reconocimiento del bien común, interés compartidos; c) motivaciones personales, dada la mala situación económica de los voluntarios los lleva a buscar alternativas para superar sus graves dificultades pudiendo obtener alimentos y cubrir sus necesidades básicas; d) autoestima, e) conocimiento y comprensión el mundo, que le brinda aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades; f) crecimiento personal, g) reconocimiento y agradecimiento por los vecinos.

Lemos et al. (2019), analizaron el voluntariado bajo el modelo de Cavalcante (2012), proponiendo cinco categorías: a) altruismo, en relación al autosacrificio que realiza el voluntario; b) justicia social e igualdad, en relación al sentimiento de ayudar a personas y comunidades; c) afiliación, por querer pertenecer a un grupo social; d) aprendizaje, en relación al autodesarrollo logrado en las actividades que estimulan su intelecto; e) egoísmo, en relación con la autosatisfacción y egocentrismo.

Bavaresco et al. (2022), en su investigación sobre el voluntariado deportivo emplearon la Escala de Motivaciones del Voluntariado para Eventos Deportivos Internacionales (VMH-ISE) desarrollada por Bang y Chelladurai, agrupando en siete categorías a los factores motivacionales: a) expresión de valores, relacionada a la preocupación por los demás, la búsqueda del éxito del evento y su impacto en la sociedad; b) patriotismo o participación comunitaria, relacionado al orgullo y amor que sienten por su país y las ganas de ayudar en el evento; c) crecimiento personal, relacionado a la adquisición de nuevas experiencias y a sentirse importantes y necesarios; d) orientación profesional, relacionada con la adquisición de experiencias y contactos profesionales; e) recompensas extrínsecas, relacionadas con las recompensas tangibles como uniformes, comida y entradas gratuitas; f) contactos interpersonales, relacionado con la interacción con otras personas formando amistades; g) amor por el deporte, agregada por Bang y Ross y relacionada al amor por cualquier evento deportivo.

Valdivieso et al. (2018), el análisis de su investigación permitió agrupar en dos categorías: a) libertad, para sugerir las actividades a desarrollar, planificar y programar actividades, solicitar materiales y brindar información; b) responsabilidad, para seleccionar instituciones en su zona donde realizar el voluntariado, contactar a las personas y ejecutar actividades.



Mendes et al. (2019), el análisis de su investigación permitió agrupar en once categorías: a) crecimiento personal; b) conocimiento, de nuevas realidades; c) ayudar al prójimo, d) profesionalismo, aumentar el currículo mediante el certificado logrado; e) recomendación, de otras personas; f) vínculos y amistades; g) igualdad; h) influencia religiosa; i) prejuicios; j) ejemplo a la sociedad; k) habilidades personales.

**Tabla 6.** Categorización de los principales factores que motivan el voluntariado

Nº	Autores	Categorías
1	Carmona, E., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación intrínseca</li> <li>2. Experiencias vividas</li> <li>3. Actitud humanitaria</li> </ol>
2	García, C., Ruíz, L. y Comas, M. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Familia</li> <li>2. Actividades educativas</li> <li>3. Comunicación</li> <li>4. Buen ambiente de trabajo</li> </ol>
3	Salvador, C., Jurado, M. y Rodríguez, A. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inteligencia emocional</li> <li>2. Resiliencia</li> </ol>
4	Arriaga, C. y Petiz, O. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confianza</li> <li>2. Información</li> <li>3. Crecimiento personal</li> </ol>
5	Shutenko, A.; Shutenko, E.; Kuzmicheva, T.; Koreneva, A.; Maltseva, J. y Apykhtin, A. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivos racionales y pragmáticos</li> <li>2. Incentivos naturales</li> <li>3. Interés interno</li> <li>4. Desarrollo del potencial</li> <li>5. Credibilidad institucional</li> </ol>
6	Vasileva, A.; Koryakina, T.; Nogovitscyna, N.; Nikiforova, T. & Adamova, L. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Factores internos</li> <li>2. Socialización</li> <li>3. Carrera, desarrollo y promoción profesional</li> <li>4. Tipo de voluntariado</li> <li>5. Aspectos académicos</li> <li>6. Experiencias positivas</li> <li>7. Profesión</li> <li>8. Oportunidades</li> </ol>
7	Angosto, S.; Vegara, J. & Bravo, G. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Propósito</li> <li>2. Profesionalismo</li> <li>3. Compromiso</li> <li>4. Tiempo libre</li> <li>5. Educación</li> </ol>

	6. Oportunidades laborales
	7. Solidaridad
8 Denning, S. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Religiosidad</li> <li>2. Bienestar</li> <li>3. Empleabilidad</li> <li>4. Valores</li> <li>5. Tiempo</li> <li>6. Experiencia</li> <li>7. Propósito</li> <li>8. Compromiso</li> </ol>
9 Cortés, P.; Martín, V. y Vila, E. (2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura macro organizativa</li> <li>2. Estructura micro organizativa</li> </ol>
10 Asensio, P. (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Carrera</li> <li>2. Experiencias</li> <li>3. Leyes</li> <li>4. Imagen</li> <li>5. Institución</li> </ol>
11 Medina, E. (2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perfil</li> <li>2. Edad</li> </ol>
12 Licandro, O. y Yapor, S. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Funcionalista</li> <li>2. Simbólico</li> <li>3. Egoísmo</li> <li>4. Caridad</li> <li>5. Relaciones sociales</li> <li>6. Motivos ideológicos</li> <li>7. Recompensas</li> <li>8. Tiempo</li> <li>9. Ciudadanía organizacional</li> <li>10. Intra-organizacionales</li> <li>11. Extra-organizacionales</li> <li>12. Interorganizacionales</li> </ol>
13 Pasmanik, D., Mejías, M. y Ernst, R. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disposición</li> <li>2. Costo-Beneficio</li> <li>3. Conflictos morales</li> </ol>
14 Sotelino, A.; Mella, I. y Rodríguez, M. (2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Factores socioeconómicos</li> <li>3. Posición social</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Experiencias</li> <li>5. Integración en la comunidad</li> <li>6. Habilidades relacionales y comunicativas</li> <li>7. Conocimientos</li> </ol>
15 López, A.; Gil, A. & Saz, I. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación de consumos</li> <li>2. Motivación por inversión</li> <li>3. Nivel cultural</li> <li>4. Conocimientos</li> <li>5. Edad</li> <li>6. Valores</li> <li>7. Organismos externos</li> </ol>
16 Talavera, C. y Sanchis, J. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alianzas estratégicas</li> <li>2. Conocimiento</li> <li>3. Cultura</li> </ol>
17 Escofet, A. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento</li> <li>2. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> </ol>
18 Vázquez, J., Arredondo, F. y De la Garza, J. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso social integrado</li> <li>2. Compromiso social filantrópico</li> <li>3. Factores sociodemográficos</li> </ol>
19 Lacalle, C. y Pujol, C. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Mentoría</li> <li>3. Experiencia</li> <li>4. Contacto</li> <li>5. Edad</li> <li>6. Sentirse útil</li> </ol>
20 Ochoa, A. y Pérez, L. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Compromiso</li> </ol>
21 León, V.; Belando, M. y Sánchez, S. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Formación</li> </ol>
22 Franganillo, J., Sánchez, L., García Asensio, M. y Marquès, A. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Dosificación</li> <li>3. Receptividad</li> <li>4. Beneficio mutuo y colaborativo</li> <li>5. Rigor</li> <li>6. Control</li> </ol>

23	López, R., Saneleuterio, E., y Andreu, N. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Elementos Básicos</li> <li>3. Elementos Pedagógicos</li> <li>4. Elementos Organizativos</li> </ol>
24	Luz, S.; Cavalcante, C. & Caldas, P. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Altruismo</li> <li>2. Justicia social</li> <li>3. Afiliación</li> <li>4. Aprendizaje</li> <li>5. Egoísmo</li> <li>6. Religiosidad</li> </ol>
25	Alvarado, R.; Pradenas, C.; Yañez, N.; Cuadra, D. y Sandoval, J. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empatía</li> <li>2. Desarrollo psicosocial</li> <li>3. Factores intrínsecos</li> <li>4. Factores extrínsecos</li> </ol>
26	Cusácovich, A. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprendizaje-Servicio (ApS)</li> <li>2. Sociocognitiva</li> <li>3. Socioafectiva</li> <li>4. Pedagógica</li> </ol>
27	Fernández, J. y Cárcamo, H. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Involucramiento parental</li> </ol>
28	Aparecida, M.; Manari, J.; Wakiuchi, J.; Paiano, M.; Bossolani, P. y Aparecida, C. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos sociales</li> <li>2. Aspectos personales</li> <li>3. Aspectos subjetivos</li> </ol>
29	Saz, I.; Gil, A. y Gil, M. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Señalización laboral</li> <li>2. Influencia familiar</li> <li>3. Altruismo</li> <li>4. Motivos utilitarios</li> <li>5. Motivos sociales</li> <li>6. Experiencia</li> <li>7. Tiempo</li> <li>8. Episódico</li> <li>9. Tipo de estudios</li> <li>10. Beneficios</li> </ol>
30	Furtak, A., & Barnard, A. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Costos</li> <li>2. Bienestar psicológico</li> <li>3. Bienestar emocional</li> <li>4. Bienestar social</li> </ol>





31	Zamudio, A.; Herrera, F.; Moctezuma, S. y Zarur, A. (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relaciones sociales</li> <li>2. Solidaridad</li> <li>3. Motivaciones personales</li> <li>4. Autoestima</li> <li>5. Conocimiento y comprensión</li> <li>6. Crecimiento personal</li> <li>7. Reconocimiento y agradecimiento</li> </ol>
32	Lemos, S.; Cavalcante, C.; Caldas, P.; Vale, S. & Alves, J. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Altruismo</li> <li>2. Justicia social e igualdad</li> <li>3. Afiliación</li> <li>4. Aprendizaje</li> <li>5. Egoísmo</li> </ol>
33	Bavaresco, G.; Santos, T.; Mezzadri, F. & Carvalho, M. (2022).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expresión de valores</li> <li>2. Patriotismo o Participación comunitaria</li> <li>3. Crecimiento personal</li> <li>4. Orientación profesional</li> <li>5. Recompensas extrínsecas</li> <li>6. Contactos interpersonales</li> <li>7. Amor por el deporte</li> </ol>
34	Valdivieso, R.; Sousa, A.; Guerra, R.; Álvares, R.; Santos, A.; Borges, N.; Afonso, C.; Padrao, P.; Moreira, P.; Ferro, G.; Martins, C. & Amaral, T. (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Libertad</li> <li>2. Responsabilidad</li> </ol>
35	Mendes, F.; Bernardes, A.; Rodrigues, G.; Toledo, J.; Lage, B. & Ravic, L. (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crecimiento personal</li> <li>2. Conocimiento</li> <li>3. Ayuda</li> <li>4. Profesionalismo</li> <li>5. Recomendación</li> <li>6. Vínculos y amistades</li> <li>7. Igualdad</li> <li>8. Influencia religiosa</li> <li>9. Prejuicios</li> <li>10. Ejemplo</li> <li>11. Habilidades personales</li> </ol>

Nota: La tabla muestra la categorización de los principales factores que motivan el voluntariado en base a los 35 artículos científicos seleccionados. Elaboración: Propia.



## DISCUSIÓN

El análisis de cada uno de los 35 artículos científicos permitió categorizar los diferentes factores que motivan el voluntariado en las personas y que las diversas instituciones emplean o podrían emplear para captar y retener voluntarios y hacer sostenible cualquier proyecto de voluntariado.

Así, Carmona et al. (2018), Vasileva et al. (2020), Asensio (2022), Alvarado et al. (2019), Shutenko et al. (2019) y Saz et al., (2021) tuvieron ciertas coincidencias al considerar las categorías de motivación intrínseca y experiencias. Sin embargo, las diferencias más resaltantes fueron que Carmona et al. (2018) consideraron la actitud humanitaria, Vasileva et al. (2020) incluyeron categorías más amplias como la socialización, la carrera, el tipo de voluntariado, aspectos académicos y la profesión, así como Saz et al. (2021) categorías como la señalización laboral, la influencia familiar, Asensio (2022) señalando la carrera, las leyes y la institución, y por su parte Alvarado et al. (2019) consideraron además el desarrollo psicosocial. Shutenko et al. (2019) incluyeron categorías como los incentivos racionales y pragmáticos y los incentivos naturales.

Los investigadores Sotelino et al. (2019), Escofet, A. (2020), Lacalle y Pujol (2019), Ochoa y Pérez (2019), León et al. (2020), Franganillo et al. (2021), López et al. (2021), Cusácovich (2021), coincidieron en señalar la categoría Aprendizaje-Servicio (ApS) como un factor que impulsa grandemente el voluntariado de los jóvenes dónde ellos son los protagonistas y pueden atender necesidades reales mejorando su conocimiento, experiencias, habilidades y otros mediante la ayuda. Sin embargo, a pesar que estas investigaciones se fundamentaron en el ApS y tuvieron ciertas categorías similares, también difirieron en categorías como lo señalado por Sotelino et al. (2019) quienes consideraron la posición social, Lacalle y Pujol (2019) la mentoría, Franganillo et al. (2021) la dosificación, el rigor y el control. Aquí, López et al. (2021) tuvieron una categorización muy amplia de básicos, pedagógicos y organizativos como Cusácovich (2021) quién los categorizó en sociocognitiva, socioafectiva y pedagógica, pero que incluyen varios elementos de los señalados por los otros investigadores.

Dentro de este conjunto de ideas, los investigadores Angosto et al. (2021) consideraron una amplia gama de categorías que coinciden con Arriaga y Petiz (2009) y Zamudio et al. (2018) en cuanto al crecimiento profesional, con Vázquez et al. (2020) en cuanto al compromiso aunque presentan también diferentes



en varias categorías como los factores sociodemográficos, las relaciones sociales propuestas por Zamudio et al. (2018), entre otros.

Cabe señalar que los investigadores García et al. (2019), Fernández y Cárcamo (2021) y Saz et al. (2021) coinciden en categorizar que la familia es un elemento motivador que impulsa el voluntariado, los investigadores Denning (2021), Luz et al. (2020) y Mendes et al. (2019) coincidieron en categorizar la influencia religiosa, los investigadores Cortés et al. (2023) y Licandro y Yapor (2019) coincidieron en considerar categorías como la estructura macro y micro organizativa, intra, extra e interorganizacionales. De igual forma, los investigadores Pasmanik et al. (2019) y coincidieron en señalar los costos de realizar el voluntariado,

Sin embargo, los investigadores Salvador et al. (2019), fueron los únicos que consideraron las categorías inteligencia emocional y resiliencia; Talavera y Sanchis (2021) las alianzas estratégicas, Bavaresco et al. (2022) señalaron el amor como categoría, López et al. (2019) que considero motivos de consumo y por inversión, Valdivieso et al. (2018) que consideraron la libertad, Medina (2021) el perfil, Aparecida et al. (2020) quienes consideraron la categoría aspectos subjetivos y Lemos et al. (2019) que consideró la categoría justicia social.

## **CONCLUSIONES**

El análisis de los diferentes autores que señalan diferentes factores que motivan a las personas a realizar voluntariado permitió poder agruparlos en diferentes categorías para tener una mejor comprensión de ellos. En ese sentido, se pudo apreciar que un grupo de autores consideran categorías propias de la persona, es decir, motivos internos y propios del que desea o no realizar voluntariado como solidaridad, altruismo, experiencias previas, actos humanitarios, crecimiento personal y profesional, búsqueda de oportunidades personales y laborales, socialización, imagen personal, elementos egoístas, búsqueda de desarrollar diferentes habilidades, la edad del voluntario, la resiliencia, sentirse útil, el análisis del costo-beneficio, aprendizaje, empatía, búsqueda de bienestar, autoestima, amor, entre otros.

Otros autores consideraron categorías relacionadas con factores externos como la influencia familiar, el buen ambiente del lugar donde desarrollará el voluntariado, búsqueda de recompensas e incentivos que proporcionan el voluntariado, la credibilidad de la institución que lidera el proyecto, el tipo de

voluntariado, la religión, la institución educativa que impulsa el voluntariado mediante el ApS, las leyes y beneficios laborales, el agradecimiento de la comunidad beneficiaria, entre otros.

Es así como la presente investigación logró categorizar la amplia gama de factores que motivan a las personas a realizar el voluntariado pudiendo ser utilizadas por diferentes instituciones educativas y empresas públicas y/o privadas como base para la generación de estrategias al implementar proyectos de voluntariado o ayuda social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, R.; Pradenas, C.; Yañez, N.; Cuadra, D. y Sandoval, J. (2019). Teorías subjetivas del comportamiento prosocial: significados, desarrollo y motivaciones de jóvenes voluntarios ante un desastre socionatural. *Liberabit, Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 251-266.

<https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.08>

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.

<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*, 102-116. <https://doi.org/10.15304/rge.28.1.6164>

Asensio, P. (2022). The Role of the third sector: Volunteering and NGOs in hospital classrooms in Spain. [El papel del Tercer Sector: El voluntariado y las ONGS en las aulas hospitalarias en España]. *Revista Española de Educación Comparada*, (42), 378–398.

<https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.31502>

Bavaresco, G.; Santos, T.; Mezzadri, F. & Carvalho, M. (2022). Volunteer motivation in sports events in Brazil. *Journal of Physical Education*, 33(1), e-3337.



<https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v33i1.3337>

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>

Carrizo, D. y Moller, C. (2018). Estructuras metodológicas de revisiones sistemáticas de literatura en Ingeniería de Software: un estudio de mapeo sistemático. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(Supl. 1), 45-54. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000500045>

Chocobar, E. y González, L. (2023). Voluntariado y las diferentes motivaciones que lo impulsan. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 1602-1622.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i5.7834](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7834)

Cortés, P.; Martín, V. y Vila, E. (2023). Pedagogía social y evaluación de los servicios sociales comunitarios: un caso de estudio. *Pedagogía social e inclusión sociolaboral. Revista Interuniversitaria*. [https://doi.org/10.7179/PSRI\\_2023.42.08](https://doi.org/10.7179/PSRI_2023.42.08)

Cusácovich, A. (2021). TradAction: un proyecto colaborativo de Aprendizaje Servicio gestionado con Padlet. *Anales de Filología Francesa*, (29). <https://doi.org/10.6018/analesff.465941>

Del Hierro, P. (2018). La invisible "Mano Invisible" de Adam Smith. *Revista de Economía Institucional*. 21, 40 (dic. 2018), 143–161. <https://doi.org/10.18601/01245996.v21n40.05>

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*, 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), 169-182.

<http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.1.24680>

Fernández, J. y Cárcamo, H. (2021). Relación familia-escuela: significados de profesores rurales sobre la participación de las familias. *Propósitos y Representaciones*, 9(2), e636.

<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n2.636>



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>

Furtak, A., & Barnard, A. (2021). Flourishing in trying circumstances: A hermeneutic phenomenological exploration of volunteer well-being. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 47(0), a1809. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1809>

García, C., Ruíz, L. y Comas, M. (2019). Family Education and Volunteering: The Benefits of Solidarity in Schools. [Formación de Familiares y Voluntariado. Los Beneficios de la Solidaridad en la Escuela]. *REMIE - Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 9(2), 144–168.

<https://doi.org/10.17583/remie.2019.4188>

Lacalle, C. y Pujol, C. (2019). Mentoría e integración social en la Universidad: el aprendizaje-servicio en un proyecto del grado de periodismo. *Educación XXI*, 22(2), 289-308.

<https://doi.org/10.5944/educxx1.22694>

Lemos, S.; Cavalcante, C.; Caldas, P.; Vale, S. & Alves, J. (2019). “I’ve fallen in love and I want to meet you”: A longitudinal study on new volunteers’ motivation. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(4). doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190173>

León, V.; Belando, M. y Sánchez, S. (2020). Design and Validation of a Questionnaire to Evaluate the Service-Learning Methodology. [Diseño y validación de un cuestionario para evaluar la metodología Aprendizaje-Servicio]. *Estudios sobre Educación*, 247-266.

<https://doi.org/10.15581/004.39.247-266>

Licandro, O. y Yapor, S. (2019). Study of the motivations of corporate volunteers through open-ended questions. [Estudio de las motivaciones de los voluntarios corporativos mediante pregunta abierta]. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 70-80.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.3159>

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*.  
<https://doi.org/10.22191/gobernar/vol3/iss5/6>
- Luz, S.; Cavalcante, C. & Caldas, P. (2020). A longitudinal study with volunteer candidates in a Brazilian Foundation. [Estudio longitudinal con candidatos voluntarios en una Fundación Brasileira]. *Revista Alcance*. 27(2), 233-250. [https://doi.org/10.14210/alcance.v27n2\(Mai/Ago\).p233-250](https://doi.org/10.14210/alcance.v27n2(Mai/Ago).p233-250)
- Medina, E. (2021). Personas mayores, participación y cambio social antes y después del COVID-19. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (42), 105–113.  
<https://doi.org/10.6018/areas.483961>
- Mendes, F.; Bernardes, A.; Rodrigues, G.; Toledo, J.; Lage, B. & Ravic, L. (2019). Voluntariado: uma Avaliação da Motivação entre Acadêmicos de Medicina e da Experiência no Projeto “Cuidando da Sua Saúde em Ponto dos Volantes, Jequitinhonha, MG”. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 43(1), 490–497. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190174>
- 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>
- Ordóñez, R. y Ferrón, M. (2022). Comunidades de aprendizaje: Desarrollo de materiales didácticos a través de los grupos interactivos. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (66), 5-36.  
<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n66a2>
- 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>
- Pinilla, D. y Sánchez, P. (2020). El egoísmo en el pensamiento de Thomas Hobbes. Interpretación y racionalidad cooperativa. *Cinta de moebio*, (69), 241-254. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2020000300241>



- 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*, 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*, 76.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v28i1.1707>
- Sotelino, A.; Mella, I. y Rodríguez, M. (2019). The role of civic and social entities in service-learning. Systematizing the students' participation in the third sector. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*. 31 (2), 197–219. <http://dx.doi.org/10.14201/teri.20156>
- Talavera, C. y Sanchis, J. (2021). Ethics and Social Responsibility in strategic alliances. The case of alliances between for-profit and non-profit organizations. [Ética y Responsabilidad Social en las alianzas estratégicas. El caso de las alianzas entre entidades lucrativas y no lucrativas]. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. 137, e73863. <https://doi.org/10.5209/reve.73863>
- Valdivieso, R.; Sousa, A.; Guerra, R.; Álvares, R.; Santos, A.; Borges, N.; Afonso, C.; Padrao, P.; Moreira, P.; Ferro, G.; Martins, C. & Amaral, T. (2018). Rede de voluntários do projeto Nutrition UP 65: perspetivas do trabalho voluntário em intervenção comunitária e saúde pública. *Acta Portuguesa de Nutrição*. DOI. 10.21011/apn.2018.1207  
[https://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-59852018000100007](https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-59852018000100007)
- 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. <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>

Zamudio, A.; Herrera, F.; Moctezuma, S. y Zarur, A. (2018). Las motivaciones para la participación voluntaria en comedores comunitarios del Estado de México. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, (52). DOI: <http://dx.doi.org/10.24836/es.v28i52.576>

