

Aprendizaje en servicio: una experiencia aplicada en un curso de investigación doctoral

Marilis Cuevas Torres¹

*Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico – Ponce, Puerto Rico
marilis_cuevas@puopr.edu*

Resumen

El aprendizaje en servicio representa una experiencia educativa en que los estudiantes participan en servicio a la comunidad al aplicar los contenidos de un curso. En este trabajo se exponen las experiencias de un curso de investigación de posgrado en el área de Psicología Industrial Organizacional, diseñado bajo la modalidad de aprendizaje en servicio. Los estudiantes aplicaron los conocimientos de diagnóstico organizacional, que es base en las competencias de cualquier psicólogo industrial organizacional. La experiencia incluyó el desarrollo de un proyecto de liderazgo y trabajo en equipo para un grupo de voluntarios que brindaban servicios educativos en artes a jóvenes.

Palabras clave: Enseñanza-aprendizaje, investigación aplicada, desarrollo de currículo, experiencia de posgrado, vinculación comunitaria.

Service Learning: An Experience Applied to a Graduate Research Course

Abstract

The service learning is an educational experience where the students applied the course content in a service to the community. This work exposes the service learning experience in a course of research tech-

niques in an Industrial Organizational Psychology Graduate Program. At the experience, the students applied the knowledges of organizational diagnosis, which is a basic competency of the Industrial Organizational Psychologist. The learning experience included the development of a leadership and team work project with a group of voluntaries that teach arts to young people at a community.

Keywords: Learning service, applied research, curriculum development, graduate experience, community engagement.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del Aprendizaje en Servicio

El aprendizaje en servicio es una estrategia que permite desarrollar una experiencia educativa en la cual los estudiantes participan en servicio a la comunidad y reflexionan sobre la forma en que se involucra el entendimiento sobre el contenido de un curso y de la disciplina de estudio con las necesidades sociales de una comunidad. Como estrategia educativa el aprendizaje en servicio tiene el propósito de potenciar y desarrollar tres grandes áreas: “desarrollo académico y de competencias de los alumnos, prestar un servicio de calidad a los socios comunitarios y formar valores acordes a la misión y visión de la universidad” (Barrios, Rubio, Gutiérrez y Sepúlveda, 2012:596). Estudios han demostrado que su aplicación permite al estudiante apoderarse de su proceso de aprendizaje influenciándolo de forma positiva (Jenkins, 2011).

Las primeras aplicaciones del aprendizaje en servicio datan de 1903 en la Universidad de Cincinnati, y posteriormente el planteamiento de su metodología por John Dewey (Barrios *et al.*, 2012). A partir del 1980 se popularizó su uso, y son incluidos como experiencia educacional a nivel de Educación Superior, logrando que para el 2000 aproximadamente 500 instituciones académicas en Estados Unidos adoptaran este método (Barrios *et al.*, 2012). Ejemplo de su aplicación son las áreas académicas de la salud, sociología, pedagogía, trabajo social, psicología, nutrición y administración de empresas.

En este artículo se presentará la experiencia de un curso de investigación aplicada a nivel de posgrado en disciplina de Psicología Industrial Organizacional, diseñado bajo la modalidad de aprendizaje en servicio. El uso de esta herramienta educativa en el curso tuvo como propó-

sito hacer que los/as estudiantes experimentaran una participación activa para poner en práctica las destrezas adquiridas en el desarrollo de un proyecto de investigación. Específicamente, los estudiantes aplicaron las fases de un proyecto de investigación combinado con los principios y teorías de Psicología Industrial Organizacional mediante el desarrollo de diagnóstico y desarrollo organizacional. La experiencia educativa que se presenta fue cónsona con la misión de la universidad basada en una filosofía de valores cristianos.

1.2. La Perspectiva de la Docencia y la Academia

La finalidad principal del servicio debe ser intensificar las relaciones entre la universidad y la comunidad por medio de un intercambio de conocimiento académico y de experiencias del diario vivir (Mensi, Sánchez, Aimeta, Horvath, Padilla, 2011). El programa debe ser capaz de enlazar a los estudiantes con las necesidades de la comunidad. Como practica institucional puede afirmarse que el aprendizaje en servicio promueve una transformación continua para todos los involucrados durante el proceso. Existe evidencia que apoya que el aprendizaje en servicio es una estrategia innovadora que facilita la creación de las conexiones entre la comunidad y la academia y a su vez, mejora la integración y retención estudiantil (Simonet, 2008).

Además de la experiencia innovadora para el alumno, el profesor también tiene experiencias distintas al salón de clase tradicional. El docente logra establecer relaciones profesionales fuera de la universidad a la vez que contribuye con la comunidad y la universidad (Poon, Sing Chan & Zhou, 2011). Tanto los estudiantes como el docente, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje investigan, analizan, critican, repensan, contemplan y se comunican en los términos del tema en el cual se trabaja. En ese sentido, Barrios *et al.* (2012:599) destaca sobre la labor docente lo siguiente: “una pedagogía con estas características requiere que el educador sea mucho más que un trasmisor de información, incidiendo activamente en el aprendizaje de contenidos intelectuales, afectivos y de comportamiento”. Se fomenta el desarrollo de competencias profesionales, el pensamiento crítico y la responsabilidad cívica.

1.3. Logística del Aprendizaje en Servicio como Estrategia de Enseñanza

La implementación del aprendizaje en servicio puede realizarse de diferentes maneras. Se puede incluir como parte de curso, como proyecto de comunidad o parte de alguna práctica en el campo (Poon, Sing Chan & Zhou, 2011). Sectores como son los de medicina, derecho, educación e ingeniería han utilizado por los pasados años programas de internados y prácticas donde el estudiante brinda un servicio como parte de la educación vocacional (Laing, 2013).

Como estrategia de enseñanza, el educador también buscará promover el dialogo centrado en el estudiante, destrezas de solución de problemas a través de un formato democrático que busca maximizar la participación de los alumnos y el trabajo en equipo (Stenhouse & Jarrett, 2012). Según Bosma (en Stephenson, Stephenson, Mayes, 2012) cuando se trabaja aprendizaje en servicio, los equipos formados deben aprender a compartir los recursos, tomar decisiones en conjunto y establecer relaciones que vayan en beneficio de todos.

La facultad envuelta debe presentar objetivos claros en los cuales esté claramente definido los beneficios para los estudiantes y para la comunidad mediante el servicio (Laing, 2013). Además, se debe crear y entregar instrumentos que permitan la evaluación por parte de la comunidad. Las estrategias de avalúo que se utilizan son claves y se sugiere que enfatizen en la reflexión, utilizando métodos de evaluación no tradicionales como la redacción de diarios reflexivos, ejercicios de aplicación, entre otros que permiten la flexibilidad que fomente la expresión y colaboración entre los estudiantes.

1.4. Beneficios para el Estudiantado

La experiencia de aplicar la teoría a un ambiente real, permite que los estudiantes puedan fortalecer las relaciones entre ellos, crear lazos con la comunidad a la vez que se expande sus conocimientos y destrezas sociales. En un estudio realizado por Stephenson *et al.* (2012), los participantes de un proyecto de aprendizaje en servicio realizado en un curso de dietética de la Universidad de Kentucky, informaron que uno de los principales beneficios fue el poder percibir por ellos mismos la importancia del rol de los profesionales en nutrición en la comunidad. Indicaron que a través del proyecto experimentaron la responsabilidad social que tienen como profesionales de la salud hacia la comunidad (Stephenson *et al.*, 2012).

El aprendizaje en servicio crea una oportunidad de enseñanza para los estudiantes, mientras sirve a las necesidades de una comunidad, grupo, agencia u organización. El estudiante no solo adquiere conocimientos y destrezas de la disciplina, sino que también tiene la oportunidad de experimentar un aprendizaje a nivel personal, percibe desarrollo moral y de valores, a la vez que participa en la comunidad y mejora sus relaciones con la facultad universitaria (Bringler y Hatcher en Osborne y Renick, 2006). La literatura (Kretchmar, 2001; Simonet, 2008) consistentemente coincide que es una forma de transformar a los estudiantes en su intelecto y carácter. Laing (2013) es claro al señalar que el beneficio subyacente es que los estudiantes a través del servicio comunitario conocen las necesidades de la comunidad mientras desarrollan sus habilidades de pensamiento crítico y solución de conflictos en grupo y destrezas de ciudadanía. Por su parte, Tucker, McCarthy, Hoxmeier y Lenk (2014) enfatizan en que el aprendizaje en servicio permite desarrollar las destrezas de comunicación de los estudiantes.

1.5. Retos

A pesar de los beneficios que se destacan de esta herramienta pedagógica, existen expertos que critican su método. Cuando el proyecto ha de llevarse a cabo como parte de un curso, las horas contacto suelen dividirse entre el salón de clases y actividades en el exterior. Algunos de los expertos critican que no está claro cómo podría afectar en el proceso de aprendizaje si la horas contactos en el salón de clase se reducen. De afectarse, este requisito pudiera representar un reto adicional, que va depender principalmente del tipo de alumno y calidad del tiempo invertido (Jenkins, 2011).

El estudiante que sigue estudios graduados o de educación superior, es diferente al estudiante tradicional en cuanto a las responsabilidades sociales. Se le considera como estudiante-adulto o estudiantes no tradicionales (Jenkins, 2011). Esta categoría de estudiante balancea su tiempo entre trabajo, familia y estudios y su tiempo disponible está limitado. La experiencia educacional a este nivel se espera que sea estructurada y eficiente en el manejo del tiempo y en el aprendizaje. Kelly (2013) señala que la población de estudiantes adultos suele generar más resistencia cuando se habla de proyectos o cursos que utilizan el aprendizaje en servicio como metodología educativa, al requerirle de trabajos y reuniones adicionales fuera del salón y horario de clase.

Otro reto que se presenta por lo no tradicional de esta pedagogía, es la participación del educador como guía del proceso y no como autoridad única en el sistema tradicional de educación. Algunos estudios informan que cuando los estudiantes se ven involucrados en el proceso de toma de decisiones como grupo, el alcanzar un consenso puede afectar el resultado final (Stenhouse & Jarrett, 2012). El proceso comienza como uno de amplia participación democrática pero según progresa el tiempo los estudiantes comienzan a vincularse o desvincularse de diferentes maneras tornándose en una razón de conflicto y frustración. En ocasiones el estudiante no aprecia la autonomía que le otorga el proceso.

2. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE EN SERVICIO: UNA APLICACIÓN

El curso en el cual se presenta la experiencia educativa que se relata, es requisito de graduación para estudiantes candidatos al grado doctoral del programa de Psicología Industrial Organizacional de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce. Dicho curso se divide en dos partes, impartidas en dos semestres académicos. En la primera parte los estudiantes seleccionan la temática a trabajar, guiados por el profesor/a y desarrollan una propuesta de investigación. En la segunda parte, los estudiantes llevan a cabo la investigación, la cual en esta experiencia sirvió como anclaje para la experiencia de servicio comunitario.

El diseño del curso se realizó mediante la utilización de diversas estrategias de enseñanza con el fin de que los estudiantes adquirieran las destrezas de investigación y aplicación en la especialidad de la Psicología Industrial Organizacional. Para ello se diseñaron las actividades, asignaciones, reuniones, trabajos de campo y trabajos escritos que los estudiantes deberían elaborar. La profesora gestionó el contacto con la organización para establecer los acuerdos de colaboración según avanzara la experiencia en el curso.

Los estudiantes iniciaron el curso realizando revisiones literarias y análisis de artículos en el tema central de la investigación acerca de la motivación y la gestión del voluntariado en las organizaciones sin fines de lucro. Luego se procedió a las fases de recopilación de datos, análisis, presentación de resultados y diseño de la intervención organizacional.

2.1. Objetivos del curso

La Psicología es una disciplina científica basada en los principios de la conducta humana. Aamodt (2010) expresa que la Psicología Industrial Organizacional se centra en el avance de las ciencias del comportamiento humano y las organizaciones, a través del fortalecimiento de aspectos como la motivación, satisfacción, trabajo de equipos, liderazgo, comunicación, entre otros factores. La pericia en el área investigativa en los contextos organizacionales (puede ser trabajo formal o informal) son competencias esenciales a desarrollar durante los estudios de posgrado.

Los objetivos del curso de investigación fueron diseñados para que los estudiantes al finalizar su experiencia fueran capaces de desarrollarse a nivel cognitivo, psicomotor y afectivo en cuanto a las competencias esenciales en el área de investigación en Psicología Industrial Organizacional. Los objetivos cognitivos estuvieron específicamente dirigidos a demostrar la capacidad para plantearse problemas de investigación relevantes a su campo de estudio; explicar las diferentes fases de la investigación científica; revisar críticamente la literatura científica; y demostrar destrezas para escribir propuestas de investigación. Los objetivos a nivel psicomotor estuvieron dirigidos a aplicar los métodos y procedimientos de la investigación científica; demostrar capacidad para analizar datos e información científica; y evidenciar conocimiento sobre los procedimientos de publicación. En tercer lugar, los objetivos a nivel afectivos estuvieron dirigidos a demostrar una conducta ética dentro del ejercicio investigativo y profesional. De manera específica, a continuación se precisan los objetivos en cuanto a las competencias a desarrollar en los estudiantes:

1. Fortalecer sus habilidades pertinentes al desarrollo de un proyecto de investigación.
2. Aplicar los conceptos teóricos aprendidos de la materia a situaciones de análisis o estudio organizacional.
3. Recopilar datos a través de metodologías adecuadas para realizar un diagnóstico de la organización o situación en particular.
4. Analizar datos e información recopilada de diferentes perspectivas para estudiar un contexto o fenómeno.
5. Poseer las destrezas necesarias para realizar trabajos de investigación en equipos.

6. Redactar un artículo de investigación publicable.
7. Promover los más altos valores cristianos, morales y éticos en su desempeño en el escenario de estudio.

Para desarrollar las habilidades, y como parte del curso, se diseñó un proyecto de investigación acerca de los elementos que promueven la motivación del voluntariado en organizaciones no lucrativas (Cuevas, Marre-ro, Moreno, Santini, Valentin, & Ocasio, 2015). A partir de la investigación, se produjo un diagnóstico en una organización operada por voluntarios/as, se desarrolló un taller con el objetivo de contribuir a los miembros de la organización en términos de liderazgo y trabajo en equipo, conceptos claves en el campo de la Psicología Industrial Organizacional.

2.2. Diseño del Curso

Para este curso, se diseñó un proyecto de investigación acerca de los elementos que promueven la motivación del voluntariado en organizaciones no lucrativas. A partir de la investigación para producir un diagnóstico en una organización operada por voluntarios, desarrollamos un taller con el objetivo de contribuir a los miembros de la organización en términos de liderazgo y trabajo en equipo, conceptos claves en el campo de la Psicología Industrial Organizacional.

El curso fue diseñado mediante la utilización de diversas estrategias de enseñanza con el fin de que los estudiantes adquirieran las destrezas de investigación y aplicación en la especialidad de la Psicología Industrial Organizacional. Para ello se diseñaron las actividades, asignaciones, reuniones, trabajos de campo y trabajos escritos que los estudiantes deberían elaborar como parte del curso. La profesora gestionó el contacto con una organización sin fines de lucro próxima a la comunidad donde ubica la universidad para establecer los acuerdos de colaboración según avanzara la experiencia en el curso.

Los estudiantes iniciaron el curso realizando revisiones literarias y análisis de artículos de investigación en el tema de la gestión voluntariado y el servicio comunitario en las organizaciones sin fines de lucro. Luego se procedió a las fases de recopilación de datos, análisis, presentación de resultados y diseño de la intervención organizacional.

A partir del análisis de la información recopilada, entendimos que los voluntarios participantes de la organización en términos generales reflejaron una motivación personal por el servicio que brindan. Por un

lado, en la información recopilada del grupo focal, cada voluntario indicó tener destrezas y conocimientos especializados. Por otro lado, los participantes indicaron estar alineados hacia el cumplimiento de una misión. Por tanto, identificamos como áreas de necesidad fortalecer sus capacidades para el trabajo en equipo y asumir liderazgo, ambos elementos claves para el movimiento de misión organizacional.

2.3. La Experiencia de Servicio Comunitario en el Curso

Posterior al recogido y análisis preliminar de la información recopilada durante la investigación, entendimos necesario desarrollar un taller práctico que contribuyera a los miembros voluntarios de la organización en términos de liderazgo y trabajo en equipo. Los estudiantes del curso más allá de elaborar su trabajo investigativo, ofrecieron una intervención en la organización participante, dirigida al personal voluntario que allí laboraban. El taller fue ofrecido en un período de dos horas y atendía los aspectos de mayor importancia para potenciar el trabajo de estos voluntarios como parte de la organización. Como parte del taller, participaron voluntarios de diversas edades, en su mayoría jóvenes de servicio en las artes. Esta técnica es muy valiosa para el aprendizaje, según indican Mensi y colaboradores (2011) ya que el estudiante en el diseño de un taller permite mejorar su propia educación, ya que traslada lo aprendido en el salón de clase al escenario real, a la vez que lo obliga a profundizar sus conocimientos y establece un vínculo mayor con la comunidad a que sirve.

El taller para los voluntarios tuvo como objetivos: (a) identificar las competencias que distinguen a los voluntarios como líderes comunitarios; (b) fomentar la capacidad de la colaboración de los miembros del equipo para el cumplimiento de las metas organizacionales; (c) identificar el legado personal por el cual le gustaría al voluntario permanecer vinculado a la organización. Los estudiantes trabajaron de manera colaborativa en todo momento de la intervención. Según Kelly (2013), el aprendizaje colaborativo en servicio combina el concepto ya reconocido del voluntariado con objetivos de mayor relevancia que requieren la aplicación y síntesis del conocimiento adquirido de la experiencia de aprendizaje. Cuando se integran la formalidad de diseño educativo con elementos informales se transforma de servicio comunitario a uno de aprendizaje en servicio.

El contenido del taller se basó en los conceptos de líderes transformacionales. Este concepto de liderazgo permite entender que se debe abrir un espacio en el cual la comunidad se sienta segura en cooperar co-

lectivamente y estar enfocado en motivar e inspirar a los demás (Chiavenato, 2004). Como líder comunitario, el ayudar y brindar una orientación de las necesidades básicas de la población son esenciales para que se logre trabajar en conjunto. Durante el taller los participantes iniciaron un ejercicio reflexivo para identificar sus áreas de fortalezas y sus áreas a mejorar. Se les proveyó material educativo para que cada participante continuara por su cuenta identificando sus destrezas para asumir liderazgo, considerando sus experiencias al momento en las intervenciones de ayuda comunitaria.

Por su parte, el componente del trabajo en equipo estuvo dirigido a fortalecer la visión de que se necesitan colaboradores para poder cumplir con la misión organizacional. En ese sentido, definimos un equipo como un grupo que trabaja cooperativamente para lograr un objetivo o meta de manera que maximiza los recursos del grupo y resulta en una finalidad que no podría lograrse sin tal participación y el apoyo (Napier y Gershenfeld, 2004). Fue fundamental en el taller la dinámica dirigida a recoger mediante las artes que los miembros se proyectaran no individualmente sino colectivamente. Además, dicha actividad fue importante para que todos se identificaran con el logro de las metas organizacionales y visión de su grupo. El equipo entendió como clave la necesidad de apoyar a su líder y de que era necesario adoptar una visión en conjunto, para lo cual utilizaron como lema “somos la sangre que bombea al corazón”.

En términos generales, se resume que los estudiantes del curso elaboraron una intervención para impactar a un grupo de voluntarios en cuanto a sus capacidades y destrezas. Consecuentemente la intervención, basada en el proyecto de aprendizaje en servicio, tendría un impacto en servicios educativos que se ofrecen a una comunidad de recursos desventajados a los cuales servía la organización sin fines de lucro estudiada. Los estudiantes del curso pudieron reflexionar sobre el alcance como profesionales en formación que tienen de colaborar con organizaciones sin fines de lucro que tienen menos recursos en su capacidad operacional. De acuerdo a Cuevas, 2011, gran parte del movimiento de las organizaciones sin fines de lucro es representado por voluntarios, líderes comunitarios y profesionales de ayuda. De esta forma, las organizaciones van a tener ahorros de cientos de dólares por medio de la incorporación de los voluntarios que dedican horas de servicio a la comunidad, destrezas especializadas a la organización.

3. DISCUSIÓN

El diseño del curso en la modalidad de aprendizaje en servicio no fue fácil, pero fue de mucha satisfacción tanto a nivel docente como estudiantil. El curso mediante su diseño permitió explotar la capacidad de los/as estudiantes. Las actividades desarrolladas permitieron cumplir con tareas que cubrieron la totalidad de los objetivos del curso. Los/as estudiantes pudieron trabajar a nivel individual y de equipo las destrezas de pensamiento crítico e investigación requeridas, así como enfrentarse a situaciones para aplicar su juicio ético.

El aprendizaje en servicio combina la experiencia de voluntariado y servicio comunitario, lo cual representa una cultura ciudadana que se desea desarrollar en nuestra sociedad para fomentar valores y mayor participación de los individuos en asuntos cívicos (Organización de las Naciones Unidas, 2011). Actualmente, varios proyectos u organizaciones sin fines de lucro no cuentan con el personal o recursos necesarios debido a las limitaciones de fondos. Esto puede resultar en que los servicios prestados se brinden de manera incompleta o en sobre carga de los empleados. Es por esto que la experiencia presentada estuvo dirigida a ese tipo de comunidad. La coordinación del aprendizaje en servicio tiene una gran oportunidad apoyando las gestiones de las organizaciones sin fines de lucro y complementando los servicios que se ofrecen a diversas comunidades en desventaja o limitaciones de recurso.

Notas

1. Agradecimientos a Militza Marrero Batista, Ingrid Moreno Cedeño, Eneida Santini Green, José Valentín Santana y Aidin Ocasio Pérez quienes colaboraron en el desarrollo de esta experiencia educativa.

Referencias Bibliográficas

- AAMODT, Michael. 2016. **Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach**. Cengage Learning. MA (USA).
- BARRIOS ARAYA, Silvia; RUBIO ACUÑA, Miriam; GUTIÉRREZ NÚÑEZ, Marina y SEPÚLVEDA VERÍA, Carola. 2012. Aprendizaje-servicio como metodología para el desarrollo del pensamiento crítico en educación superior. **Revista Cubana de Educación Médica Superior**. Vol. 26. N° 4: 594-603.

- CHIAVENATO, Idalberto. 2004. **Introducción a la teoría general de administración**. McGrawHill. México, D.F. (México).
- CUEVAS, Marilis. 2011. La contribución del voluntariado. **Periódico El Nuevo Día**. San Juan (Puerto Rico).
- CUEVAS, Marilis; MARRERO, Militza; MORENO, Ingrid; SANTINI, Eneida; VALENTIN, José, & OCASIO, Aidin. 2015. Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro en el área sur de Puerto Rico. **Revista Informes Psicológicos**. Vol. 15 N° 1: 47-61.
- JENKINS, Shannon. 2011. The impact of in-class service-learning projects. **Journal of Political Science Education**. Vol. 7: 196-207. Doi:10.1080/15512169.2011.564911.
- KELLY, Millicent. 2013. Beyond classroom borders: incorporating collaborative service learning for the adult student. **Adult Learning**. Vol. 24 N° 2: 82-84.
- KRETCHMAR, Molly. 2001. Service learning in a general psychology class: Description, preliminary evaluation and recommendations. **Teaching of Psychology**. Vol. 28 N° 1: 5-10.
- LAINING, Gregory. 2013. Service learning: An auditing project study. **International Education Studies**. Vol. 6, N° 1: 174-181. Doi:10.5539/ies.v6n1p174
- MENSI, Silvia; SÁNCHEZ, Rosa; AIMETA, Pablo; HORVATH, Cecilia y PADILLA, Noelia. 2011. El voluntariado como una herramienta para favorecer redes entre la universidad y la comunidad, orientado a fortalecer microemprendimientos productivos. **Congreso Iberoamericano de Extensión Universitaria: Integración, extensión, docencia e investigación para la inclusión y cohesión social**. Ciudad de Santa Fe. Recuperado de: <http://www.unl.edu.ar/iberoextension/dvd/archivos/ponencias/mesa3/el-voluntariado-como-una-her> Consultado el 22.08.2016
- NAPIER, Rodney & GERSHENFELD, Matti. 2004. **Groups, theory and experience**. 7 Ed. Houghton Mifflin Publishing Company. MA (USA).
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 2011. *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo: Valores universales para alcanzar el bienestar mundial*. Programa VNU. Dinamarca. Recuperado de: http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/Spanish/SWVR2011_%5BSpa%5D_full.pdf Consultado el 22.08.2016
- OSBORNE, Randall & RENICK, Oren. 2006. "Service learning" en Buskit, W. y Dawis, S.F (eds) **Handbook of teaching of psychology**. p. 137-141. Blackwell Publishing. MA (USA).

- POON, Patrick; SING CHAN, Tsang & ZHOUN, Lianxi. 2011. Implementation of service-learning in business education: Issues and challenges. **Journal of Teaching in International Business**. Vol. 22, N° 3:185-192. doi: 10.1080/08975930.2011.653746.
- SIMONET, Dan. 2008. Service-learning and academic success: The links to retention research. Minnesota Campus Compact. MN (USA). Retrieved: <https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u5/2013/Service-Learning%20and%20Academic%20Success.pdf> Consultado el 22.08.2016
- STENHOUSE, Vera & JARRETT, Olga. 2012. In the service of learning and activism: service learning, critical pedagogy, and the problem solution project. **Teacher Education Quarterly**. Vol. 39. N° 1: 51-76.
- STEPHENSON, Tammy; STEPHENSON, Laura & MAYES, Lindsey. 2012. Engaging students in service learning through collaboration with extension: a recipe for success with community partners. **North American Colleges and Teachers of Agriculture**. Vol. 56 N° 4: 78-84.
- TUCKER, Mary; MCCARTHY, Anne; HOXMEIER, John & LENK, Margarita. 2014. Community service learning increases communication skills across the business curriculum. **Business and Professional Communication Quarterly**. Vol. 61. N° 2: 88-99.