

Generar “comportamientos inclusivos” como herramienta para operativizar la inclusión

Gerar “comportamentos inclusivos” como uma ferramenta para operacionalizar a inclusão

Generating “inclusive behaviors” as a tool to operationalize inclusion

Inmaculada Sánchez Casado¹
Antonio Ventura Díaz Díaz²

RESUMEN

El presente artículo trata de analizar un campo emergente en los nuevos diseños psico-instruccionales desde el punto de vista inclusivo. La incertidumbre y los vertiginosos cambios que se están produciendo en la sociedad en general y en el sistema educativo, en particular durante esta era postmoderna de la llamada cuarta revolución, activan una urgente re-adaptación del comportamiento docente tanto en los sistemas de garantía de calidad como en la práctica diaria desde el nuevo modelo inclusivo de psicología positiva; cuya idea-fuerza subyacente no es otra que permitir un comportamiento auténticamente inclusivo desde la propia voluntariedad de la acción docente, y evitar de esta forma el consiguiente malestar personal y por ende socio-laboral.

Palabras-clave: inclusión; comportamiento docente; voluntariado; desarrollo personal; perfil sociolaboral.

DOI: 10.1590/0104-4060.44690

1 Universidad de Extremadura. Departamento de Psicología y Antropología. Área de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Educación. Campus Universitario de Badajoz. Badajoz, España. Avda de Elvas, s/n. 06006. *E-mail:* iscasado@unex.es

2 Universidad de Extremadura. Miembro del Consejo Directivo del Instituto Iberoamericano de Investigación y Apoyo a la Discapacidad. Secretario General de la Fiadown. *E-mail:* secretariageneral@fiadown.org

RESUMO

Este artigo procura analisar um campo emergente nos novos projetos psicopedagógicos a partir do ponto de vista inclusivo. A incerteza e as rápidas mudanças que ocorrem na sociedade em geral e na educação, em especial durante esta era pós-moderna da chamada quarta revolução, desencadearam uma urgente re-adaptação do comportamento docente tanto nos sistemas de garantia da qualidade como na prática diária, a partir do novo modelo inclusivo da psicologia positiva; cuja ideia principal subjacente é simplesmente permitir um comportamento verdadeiramente inclusivo a partir da ação docente voluntária, e, assim, evitar o conseqüente sofrimento pessoal e sociolaboral.

Palavras-chave: inclusão; comportamento docente; voluntariado; desenvolvimento pessoal; perfil sociolaboral.

ABSTRACT

This article attempts to analyze an emerging field in the new psycho-instructional designs from the inclusive point of view. Uncertainty and rapid changes taking place in society in general and in education in particular during this postmodern era of the so-called fourth revolution triggered an urgent re-adaptation of teaching behavior in both quality assurance systems and in daily practice from the new inclusive model of positive psychology; powerful idea whose underlying is simply to allow a truly inclusive behavior from the very voluntariness of teaching activities, and thus avoid the subsequent personal and sociolaboral distress.

Keywords: inclusion; teaching behavior; volunteering; personal development; sociolaboral profile.

Introducción

Escribimos para cambiar el mundo [...].
El mundo cambia en función de cómo lo ven las personas
y si logramos alterar, aunque sólo sea un milímetro,
la manera como miran la realidad,
entonces podemos cambiarlo.

James Baldwin

Estamos atravesando un mar de caos, una travesía plagada de dinámicas no-lineales, de numerosas incertidumbres, de globalizaciones caóticas,... Una nueva época en cuarenta años, donde la gran mayoría de ciudadanos desarrollan su existencia en situaciones más traumáticas de lo que antes era su cotidianidad, esto es, **viven mucho peor que antes**, más segregados, menos cohesionados, menos participativos. Los vertiginosos cambios que se están produciendo en la sociedad en general y en el sistema educativo, en particular durante esta era postmoderna de la llamada cuarta revolución, **activan una urgente re-adaptación docente** tanto en *los sistemas de garantía de calidad académica* como en *la práctica diaria* desde el nuevo modelo de psicología positiva; cuya idea-fuerza subyacente no es otra que permitir un maridaje simbiótico con la realidad, una economía que nos permita ser “felices”, y evitar de esta forma **el consiguiente desequilibrio personal** que a la postre sólo puede conducir a uno socio-profesional si carecemos de una deontología, de una ética cívica. Parafraseando a Marco Polo, en sus “Ciudades Invisibles”, cuando hablaba de percepciones y de infierno, allí la posición más peligrosa y que exigía, por ello, de un aprendizaje continuo era reconocer en medio de ese infierno *quién y qué no lo era para darle espacio*, un espacio vital, podríamos añadir al conocido relato de viajes. Un modo de estar en el mundo que conduzca a replantear ejes, dimensiones y tareas para traer “el cielo a la tierra”, y cabe entonces preguntarse *¿por qué no pretenderlo?*

Desde la fructífera década de los 70, podemos referenciar ya organismos internacionales como la UNESCO instando a los Estados y al conjunto de organizaciones que ejercían una actividad educativa entre los/as jóvenes y los/as adultos – *movimientos de estudiantes y de jóvenes, asociaciones de padres, sindicatos docentes...* – a considerar **la educación** como una potente e inusual herramienta de crecimiento capaz de resolver todo tipo de conflictos, un instrumento de desarrollo para evitar “[...] problemas fundamentales que condicionan la supervivencia y el bienestar de la humanidad – *desigualdad, injusticia, relaciones internacionales basadas en el uso de la fuerza.*” (UNESCO, 1974, 53, p. 153). Por tanto, también cabría interpellarnos en la segunda década de este milenio a cerca de *¿cuál es el modelo académico propuesto en el EEES? ¿si los grados, posgrados, masters... son acordes al modelo de desarrollo inclusivo que pretendemos obtener? Y, si en ese desarrollo socio-profesional se plantea de alguna manera su vinculación con el socio-personal del futuro trabajador, del ciudadano comprometido desde un punto de vista ético mediante el ejercicio del voluntariado?*

Nos proponemos analizar tres cuestiones relevantes a título de ensayo, por un lado mencionaré algunos retos como parte de la hoja de ruta tanto individual o colectiva de este momento de especialización profesional, tan acorde

con las nuevas demandas puntuales de la sociedad presentista, muy cuantificadora, netamente actual. Más tarde abordaremos de forma pausada el concepto de desarrollo, en todas sus vertientes sociopersonales y/o socioprofesionales, para finalizar planteando algunos ejes de trabajo en la implementación de tales procesos desde un punto de vista ético que posibilite la medición de un comportamiento inclusivo de facto a través de la acción voluntaria docente.

Proponemos, pues, repensar otro modelo de enseñanza que predisponga hacia la creación de un proceso identitario universal, un sentimiento de pertenencia a una ciudadanía global, un compromiso común de vivencia compartida, de realidad implicadora e implicante en la que se vive momento tras momento, de crecimiento que afronta la convivencia y los conflictos, de desarrollo de la ética basada en valores, juicios y prácticas democráticas, de un ejercicio positivo de la ciudadanía, de una economía de la felicidad, de una actuación positiva con criterio propio, ... toda una loa a la *inteligencia socioemocional construida desde y por la paz, de una participación más representativa y sostenible, manteniendo esa sinergia solidaria con actitud responsable en el cumplimiento de derechos y obligaciones cívicas.*

Ese nuevo modelo debe trabajarse a partir de otros **procesos, instrumentos y herramientas positivas, incentivando la gestión de las emociones y de su felicidad en los futuros formadores**, es decir, un modelo catalizador de percepciones a través de las cuales se pueda construir experiencias más enriquecedoras, es decir, oportunidades educativas donde convertir “*esos programas, esas clases, ese estudio,...*” ***en un espacio para la reflexión acerca de la realidad en la que se vive; un enfoque de carácter más holístico, de corte sistémico y de educación integral positiva*** basado en una formación polivalente no sólo de contenidos meramente académicos, sino también de uso de capacidades socioemocionales y deontológicas que promuevan el compromiso social y la equidad, convirtiendo este campo profesionalizador en futuros docentes proactivos dispuestos a conseguir la transformación social, y por ende la satisfacción personal y “*grupal*” de manera sostenible.

Sin duda, una nueva generación de agentes de desarrollo a partir de su actuación diaria como “enseñantes” voluntarios en cualquier nivel, etapa o ciclo educativo.

Desarrollo de la cuestión planteada

Estado de la cuestión

Los problemas globales y su complejidad intrínseca perfilan al individuo del siglo XXI. Esa complejidad contemporánea plantea numerosos marcos de comprensión diferenciales a nivel cultural, geopolítico, cognitivo,... las tendencias demográficas matizan la incorporación de los países de renta media al estado de bienestar; un índice de desarrollo humano que afecta a pilares básicos como la sanidad, la educación, el empleo o la jubilación. El número de habitantes condiciona la tasa de crecimiento, y por primera vez desde un punto de vista histórico la tendencia piramidal establece que la base de los jóvenes decrece frente a la longevidad de los segmentos superiores a partir de sesenta años.

No es extraño enfrentarnos a testimonios próximos en cuanto a fugas de jóvenes tremendamente cualificados de un territorio, no por búsqueda de un mejor empleo o de empleo a secas (que también) si no en el sentido de evitar tremendas deudas nacionales contraídas por las generaciones anteriores que han hipotecado a las generaciones más recientes. El “porvenir”, como comentaba a medios de comunicaciones nacionales el sociólogo Bauman (2012), no se caracteriza por mantener tintes de confianza. Repasando cuestiones planteadas desde la finalización de la segunda guerra mundial como credibilidad institucional, organización grupal, puesta en común de soluciones comunes,... van dejando paso a una búsqueda más individual de las mismas, de manera muy concreta, local y puntual, de carácter más “líquido”, sinusoide, oscilante,... porque sus gobernantes son incapaces de generar una nueva arquitectura que posibilite un desarrollo socioprofesional ajustado y equilibrado, desde *el concepto de “calidad de vida para todos”* (CVT).

Abundando más en estas reflexiones podemos indicar que la distribución de la riqueza en la década de los cincuenta, sesenta y setenta permitía incorporar un número exponencial de personas a ese nuevo concepto de calidad de vida. Y será a partir de los años 70, donde la llamada clase media miraba confiada a un futuro mejor y la “**pobreza**” parecía desdibujarse esperanzadoramente, pero al romper esa evolución positiva por la precariedad y el agravamiento de la incertidumbre, esto es, lo “líquido” e “inconsistente” de lo vivido en el sentido de agotamiento de recursos, pandemias como el ébola y numerosas enfermedades olvidadas como la malaria, el mal de “chagas”, radicalismos como la yihad islámica... contribuyen a concentrar la pobreza en determinadas áreas del planeta que impide el acceso a que muchas personas puedan desarrollar su talento y esfuerzo. Se vilipendian numerosos recursos humanos porque se desaprovechan para el bien común.

El actual Papa Francisco incluso ha señalado la llamada *opacidad de la crisis financiera*, cuyas raíces se adentran en una *profunda crisis psico-socio-antropológica*, una ruptura del ser humano *per se*, cuyo poder se centra en “la prima de riesgo”, “la tasa interanual”, y “la máxima rentabilidad”. El último Informe FOESSA (2014) pone el acento en la necesidad de cambiar precisamente “acentos” y cuantificar en términos de desigualdad más que en medias aritméticas. Un claro ejemplo de inestabilidad estadística pone de manifiesto que comunidades con mayor desigualdad y diferencias socioeconómicas generan menos cohesión social y por consiguiente mayor inseguridad en sus calles, en sus procesos diarios, en su producto interior bruto. Quizás el mayor desafío no sea el que se produzca en si mismo, sino en que seamos capaces de “reconocerlo” y “visibilizarlo”. Tal vez carecemos de perspectiva para analizar tanta información interconexionada, solapada, muy dinámica, excesivamente fluida, compleja en suma. Eso contribuye a definir un mapa de nuevas realidades categoriales que impiden la asunción grupal e individual de forma natural e integral. Tales aptitudes son más complicadas de adquirir porque nuestros sistemas de educación se encuentran enfocados en proporcionar información, conocimiento e, incluso, estrategias, pero poco en la aplicación real de todo ese corpus académico. Indicadores comparativos como el famoso Informe PISA (2013) son buena prueba de ello, aunque sólo se acerca a valorar en los tramos adolescentes comprensión lectora, matemáticas... y se pierde ante otros indicadores como creatividad, trabajo en equipo, emprendimiento, solidaridad...

En esa dirección, cabría preguntarnos cuáles podrían ser las capacidades necesarias desde un punto de visto socioprofesional para “vivir plenamente”, esto es, ¿qué tendríamos que desarrollar competencialmente a nivel personal en el ejercicio ético de una labor remunerada como la profesión docente? Si seguimos *las diez competencias* del Informe Phoenix, cualquier ciudadano del siglo XXI que pretenda desarrollarse socio-profesionalmente desde un punto de vista equilibrado y ético deberá aprender a gestionar información relevante que le permita tomar decisiones eficientes, funcionales y ajustadas a su personalidad. Para ello deberíamos *aprender a aprender* a desarrollar una serie de competencias que operativizasen la inclusión.

FIGURA 1 – COMPETENCIAS PARA UN DESARROLLO PROFESIONAL PRO-INCLUSIÓN

a. Proporcionar coherencia: Lo que implicaría dar un cierto sentido unitario a un nuevo contenido o a un contenido ya preexistente. La capacidad de *análisis síntesis* como procesos simbióticos reversibles y complementarios, cuya competencia aplicada permite otorgar un significado pleno a realidades al manejar diferentes dimensiones paralelas y de forma simultánea. El ejemplo de *un icosaedro holográfico* puede resultar bastante verosímil para visiones poliédricas.

b. Desarrollar la llamada “inteligencia social”: Se considera una destreza clave para cooperar. Establece la capacidad de conectar con el otro, esto es, sin “*empatía*” o “*simpatía*” poco se puede construir el espíritu de equipo. Para desarrollarla es preciso avanzar en sintonía equilibrada del YO SOY de forma profunda y directa con un vasto objetivo final: el de comprender tanto acciones propias como de otros, estimular reacciones positivas en torno a un proceso identitario común ético e iniciar interacciones deseadas para la construcción de tolerancia y respeto multicultural.

c. Ultimear un pensamiento divergente y adaptativo: Implica trabajar desde un punto de vista innovador, ofreciendo soluciones diferenciales, respuestas novedosas a cuestiones esenciales, o propuestas de nuevas cuestiones basadas en la creatividad y la aplicación de otras reglas, relaciones o marcos de comprensión tanto explícitos como implícitos.

d. Adquirir la competencia intercultural: Hace referencia a la habilidad para funcionar en diferentes escenarios; una competencia muy actual y necesaria porque precisa de la adquisición de nuevas competencias lingüísticas, lo que permite categorizar la realidad en distintos códigos, al mismo tiempo que incrementa la adaptación a diferentes circunstancias. Tal capacidad tiene mucha demanda en una sociedad globalizada como la nuestra, donde el “espacio”, Gaia, pierde sus limitaciones ante grandes movimientos migratorios, donde en apenas siete u ocho horas de viaje de avión se ha saltado de un continente a otro “naturalmente”, sin aparente esfuerzo por razón de desplazamiento físico.

e. Repensar desde una mirada comprensiva y computacional: Este tipo de pensamiento exige poner en valor la capacidad de gestionar los llamados bigdata, es decir, la habilidad de manejar grandes cantidades de datos, traduciendo la información relevante a conceptos abstractos a través de mapas conceptuales que integren muchas variables. Se supone que es invertir la metodología más habitual del entorno escolar porque es pasar a lo inductivo, minimizar el proceso deductivo que intensifica la instrucción y apostar por la entrega de contenidos para fomentar la indagación, la apropiación de nuevos conceptos y teorías en base al razonamiento y a las extrapolaciones o inferencias de la situación problema, del proyecto, de la referencia,...

f. Alfabetización de nuevas herramientas tecnológicas: La nueva alfabetización adquiere dimensiones hasta el momento impensables; desde la autogestión de contenidos, la coreación de los mismos, el acceso en tiempo real a la realidad de su intrínseca gestión, la evaluación de los procesos o de los productos que los medios de comunicación e información actual experimenta, ... son indicadores que exigen una puesta a punto de los ciudadanos del s. XXI en esta nueva cualificación, a todo punto permanente y recurrente porque continuamente se van modernizando y van apareciendo nuevos programas, software, hardware, arquitecturas ontológicas...

g. Trabajar desde la transdisciplinariedad: Apuesta por un nuevo modo de operativizar más que un enfoque desde la interdisciplinariedad o multidisciplinariedad; la sistemática transdisciplinar se apoya en la capacidad de comprender un determinado concepto desde la visión de múltiples disciplinas de manera simultánea. Cualquier orientación laboral se construye bajo el perfil ideal de un “trabajador/a”, superespecializado, experto en su ámbito de trabajo, conocedor de un área determinada... pero con una competencia para ampliar su visión y permitir la interacción con otros trabajadores de otros ámbitos, de otras áreas, de otras disciplinas,... ello requiere mantener una continua curiosidad aristotélica para seguir aprendiendo, actualizándose permanentemente. Es el concepto de aprender a lo largo de toda la vida, aprender a lo largo del ciclo vital humano. No se puede perder esa habilidad e interés.

(continua)

(conclusión)

h. Generar un pensamiento divergente en cuanto a diseño y planificación: Como “*conditio sine qua non*” se establece una nueva competencia en cuanto a la capacidad de representar y desarrollar tareas y/o procesos para lograr resultados. Un nueva conciencia que garantice el diseño de planes de actuación, proyectos de vida, acciones encadenadas... cuyo esquema vertebrará un resultado estimado de manera autónoma, validado en un proceso de reflexión, o lo que es lo mismo la autodeterminación que permite una toma de decisiones eficientes y funcionales, adaptadas a las necesidades, y poniendo en valor todos los recursos cognitivos existentes en ese momento por parte del individuo y su llamada “*historia de vida*”.

i. Ampliar el trabajo en red para gestionar el máximo potencial cognitivo: Esta faceta permite activar esos recursos cognitivos individuales, porque dicha capacidad filtra la información relevante, aprovechando al máximo el conocimiento circulante mediante variadas herramientas y/o técnicas, y así logra que el sujeto pueda elevarse por encima del “ruido”, de aquellos estímulos inapropiados, de respuestas no adaptativas, de esquemas obsoletos que no conducen a una respuesta exitosa de la situación ad hoc...

j. Alineamiento entre la presencialidad y virtualidad TICs: Se está produciendo una nueva forma de estar, de trabajar, de relacionarnos, de ser productivos laboralmente... No es fácil equilibrar entre dar respuesta puntual al teléfono, mientras atendemos a un interlocutor físico en tiempo real. La colaboración virtual exige un respeto en los turnos, en el trabajo a realizar, en la puesta a punto de los equipos técnicos que van a participar. De ahí la importancia de impulsar tales formas de aproximación telemática, demostrando la presencia eficaz tanto en un modo u otro, puesto que la tendencia es trabajar de forma mixta, donde cohabiten espacios presenciales frente a espacios virtuales de forma síncrona. Las TICs permiten compartir ideas, emociones, propuestas, actuaciones... rompiendo el espacio físico y acercándonos a la multiplicación de los posibles efectos en tiempo real.

FUENTE: Los autores (2015).

Un listado de competencias como las descritas deja al descubierto *cierta enumeración de limitaciones*, donde la ética inclusiva aparece también tangencialmente. La dura realidad de esta sociedad líquida y globalizada se traduce en la definición del status según seamos o no seamos capaces de desarrollar alguna de las competencias precedentes, lo que implica una minusvalía evidente que impide al sujeto, portador de la misma, alguna discriminación.

FIGURA 2 – FACTORES DESENCADENANTES DE COMPORTAMIENTOS “DISCRIMINADORES”

1. *No ser capaz de emprender*, tanto a nivel individual como miembro de una comunidad, en parte fomentado por ciertas instituciones o recursos.

2. *No ser capaz de acceder a las TICs*, tanto por su número como por su empatía y modo de comunicación físico; tanto en su vertiente productiva como de usuario; tanto por su ubicación geográfica como por su coste económico. No olvidemos, además, que la exposición a estas nuevas herramientas, si no se previene del discernimiento necesario, provoca tal intoxicación, tal deterioro, tal punto de “psicosis”... que interfiere la separación vivencial entre la realidad virtual de la que es tangible.

(continua)

(conclusión)

3. *No ser capaz de trabajar colaborativamente*, parece que la cooperación surge de manera espontánea, y es todo lo contrario. Precisa de normas, técnicas y entrenamiento para que su aprendizaje sea efectivo e incorporado de manera autónoma y eficaz por cada miembro.
4. *No ser capaz de mantener una visión holística, comprensiva respecto a situaciones complejas*; la teoría general de sistemas comenzó una nueva etapa para generar otros mecanismos humanos que alcancen interpretar racionalmente las interdependencias crecientes, paralelas, poliédricas...
5. *No ser capaz de generar un pensamiento crítico, responsable y democrático* según el cual los privilegios conllevan obligaciones frente a la comunidad de referencia que los otorga. Los beneficiarios de cualquier ayuda pública, como parte de su derecho, conlleva la obligación de un reporte personal social, político y corporativo.
6. *No ser capaz de asumir la diversidad* como forma de vida, que avanza hacia la creatividad, la tolerancia y el desarrollo común.
7. *No ser capaz de comprender los valores y precursos financieros*, desde el ámbito familiar o empresarial; a veces, se carece de la formación suficiente para comprender la deuda y sus efectos, de generar y conservar los recursos económicos dados, de gestionar la carga energética de forma óptima...
8. *No ser capaz de renunciar al utilitarismo exacerbado*, desprovisto de toda visión poética, de belleza sublime, de sonrisa natural, de humor corriente, de universalidad trascendente, de inefable humanismo...

FUENTE: Los autores (2015).

Estas nuevas “*restricciones a la participación*”, “*discapacidades*” en una terminología más psicoeducativa, propias de las sociedad complejas actuales, pero solapadas en numerosas ocasiones como ocurría en los postulados de un modelo clínico, donde las relaciones entre *enfermedad, deficiencia, discapacidad y minusvalía* se desdibujaban (SÁNCHEZ CASADO, 2009), han merecido un cuestionamiento, quizás en ocasiones doloroso, por centrarse en el mero *aspecto psíquico, físico o social en torno a la pobreza y a la exclusión*. Desde la visión positiva puede resultar menos traumático, puesto que si en este escenario se evidencian nuevos horizontes plagados de exigencias para “seres humanos” con enormes capacidades, no será menos integrador si su desarrollo modifica una categorización de discapacidades en términos de OMS (*Organización Mundial de la Salud*) o de la CIF (*Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*).

El cambio docente originado por los últimos eventos, noticias, descubrimientos,... debe llevarnos a concebir el desarrollo de una manera diferente, una visión menos estereotipada, predecible y deseable a través del PIB (*Producto Interior Bruto*), un producto interior bruto precario, para plantear objetivos a corto, medio y largo plazo con las coordenadas actuales de espacio y tiempo. Si el indicador más importante pudiera virarse *en términos humanos*, lo que

más define a un ser humano no es otro fatum que “*estar bien*”, y estar bien es “*ser feliz*”. *El bienestar debería ser la condición inicial para un crecimiento sostenible; un motor económico que provoque un desarrollo humano cíclico y recurrente, retroalimentado por el producto vital en torno a la equidad, libertad, justicia social...*

Sin duda, la maltrecha actividad económica debería ser planteada como una herramienta ética para superar incertidumbre, inseguridades y por supuesto “discapacidades”, aquello de “no poder” o “no ser capaz”. El equilibrio entre “*el estar bien*” propio, interno, y la felicidad de los otros, tampoco es nada nuevo desde la etapa freudiana y su clásico “Malestar en la Cultura”. Una contradicción que se vertebra como respuesta ecléctica en la complementariedad de “YO-BIEN, TU-BIEN”, o lo que es lo mismo nuevos planteamientos como “*ganar-ganar*” profesionalmente. La riqueza de unos pocos, el bienestar de una media estadística a nivel global es insuficiente.

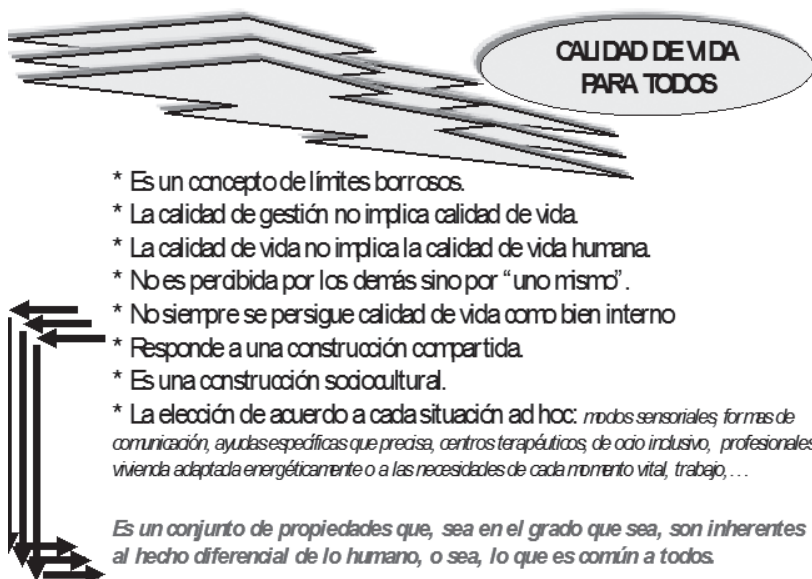
Cabe plantearse si todo el crecimiento es bueno, y si el factor absoluto del mismo es suficiente, sin contemplar el posible impacto sobre la comunidad donde se origina y su progreso. El Indicador de Genuino Progreso (*Genuine Progress Indicator – GPI*) trata de visibilizar diferentes dimensiones de una misma comunidad. La relatividad de los valores absolutos también se han puesto de manifiesto por autores como el economista Sen (2010), cuyas medidas económicas se posicionan en relación al tópico de “desarrollo”, identificando capacidades, valores y personas, alineando la autorrealización personal y la seguridad de los principios básicos en torno a procesos biológicos, emocionales y sociales. El ser humano construye riqueza, pero más que su estudio per se, es importante trabajarlo como medio, Marshall, sin embargo lo matizó en relación respecto al ámbito disciplinario económico en el sentido de configurarse como una parte del humanismo.

Los actuales “síndromes de acaparamiento” descritos en la DSM-V (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014), esto es, el *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* en su quinta edición, no tienen nada que ver con el verdadero crecimiento y por ende desarrollo. El aspecto poliédrico del estudio humano incita a libertad, a amistad, a positividad, a ética, a voluntariedad, a inclusión, al valor de la unidad...; aunque hayan escuelas más duras en el sentido dialéctico puro, porque no es fácil mantener un rumbo equilibrado entre la libertad individual y de una comunidad, entre la libertad como medio o como final, vivir como uno desea y evitar el sufrimiento, respetando las diferencias humanas y su libre albedrío.

Esa libertad esencial de ser uno mismo está determinada por una serie de instrumentos o herramientas que la vertebran. Ser capaz de vivir de una determinada manera implica el vasto concepto de *calidad de vida*. Y eso queda

condicionado por límites borrosos, porque dependerá de la potencialidad económica que manifieste en esa sociedad, su nivel de alfabetización en referencia a la cultura original, la posibilidad de participación en la vida pública y su capacidad de influencia, la libertad de expresión, las oportunidades de contacto social y de voluntariado, de realización, las garantías de seguridad, de equidad, de fórmulas de comprensión que ejemplifiquen un modelo de desarrollo más inclusivo o menos.

FIGURA 3 – CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA PARA TODOS (CVT)



FUENTE: Los autores (2015).

Visto así, y de acuerdo al pequeño mapa conceptual puede “comprenderse” como el singular proceso de ampliar la autodeterminación, de la libertad individual desde un punto de vista ético, porque dependerá de las capacidades de la personas para elegir, para participar, para no recibir trato discriminatorio en suma. El sentido de gobernanza, de gestión de los procesos exige la armonía de las libertades para alinear lo público y lo privado, y esa sistemática precisa de instituciones comprometidas con su finalidades, un verdadero proceso circular, de reajuste continuo, de co-creación de todos y entre todos, entre individuos y entre organizaciones, un camino *in pas* de respuesta dinámica en torno a lo cívico desde el autoconocimiento y la autorregulación.

Por ello necesitamos nuevas capacitaciones docentes en relación a estas competencias del s. XXI; precisamos de personas emprendedoras, pero también de entidades e instituciones emprendedoras, esto es, pasar del “hay que hacer” al “vamos a hacerlo”. El recurrente “HAY QUE”, manido hasta la extenuación, carente de cercanía, de implicación, de losa,... tiene que ser sustituido por una pluralización más real y activa. “HACEMOS...” será el mantra por así decirlo de un liderazgo social compartido en cualquier dimensión económica, cultural, política y cívica desde el punto de vista ético. La ética es la guía que vertebra el aprendizaje, y que elimina compulsiones, radicalismos, esclavismos... en relación a la libertad continua del propio aprendizaje humano; el hombre, siguiendo la propuesta mayéutica, no debe aprender ninguna disciplina a manera de esclavo. La hiperresponsabilidad conduce a la compulsión perfectiva. Autodeterminación, empoderamiento, independencia como triada de acción debe ser trabajado de manera simbiótica, una dialéctica de fuerzas entre el ciudadano y las instituciones, compartiendo poder y servicio, responsabilidad y acción, tareas y compromiso, deberes y derechos a la par, sin que la derogación de los primeros o los segundos conlleve la merma de los anteriores.

Actualmente, el contexto psico-socio-antropológico en el que nos encontramos inmersos se caracteriza más por una tendencia a la individualización, por una cierta singular apuesta, la del llamado “ego” y por la persecución de un YO-SOY que pierde su vertiente societal, esto es, que prescinde del “alter ego”, que elimina el patrón colectivo del “bien común”, y olvida a menudo la dimensión *cooperativa y de colaboración* que debiera mostrar una sociedad comunitaria, dinámica e interdependiente, donde nuestros actos tienen causas y efectos multidireccionales en otros seres, en los “TU” cercanos o alejados. Y es en este emergente contexto social, donde la búsqueda del “propio beneficio” impera sobre la búsqueda del “beneficio mutuo”, parece ser que el voluntariado nada a contracorriente y aumenta el número de personas voluntarias que ofrecen su tiempo y su esfuerzo para alcanzar la “felicidad” y el bien común. A pesar de ello, resulta inevitable disociarse absolutamente del entorno en el cual se cohabita, por lo que los últimos estudios nos señalan que la tendencia del voluntariado es la de estar menos dispuesto que antes a “consagrarse” durante mucho tiempo a la misma organización y asumir responsabilidades en la toma de decisiones. En palabras del sociólogo Bauman (2004), nos encontramos en una “*sociedad líquida*”, en la que los valores no permanecen estables, fijos o sólidos, sino que cambian y varían su forma rápidamente y los docentes no son ajenos.

Como muestra de la relevancia que tiene en el contexto internacional actual el voluntariado, la Unión Europea (UE) declaró el pasado 2011 “Año Europeo del Voluntariado”. Además, se ha finalizado un curso legislador no tanto especial como marco de actuación disciplinario puesto que las actividades

voluntarias han sido objeto de análisis y/o promoción, puesto que promueven la “Ciudadanía Activa” tanto global como localmente, aún reconociendo la misma Comisión Europea, a través de la encuesta del Eurobarómetro (2011), que ***España ocupa uno de los últimos lugares entre los Estados Miembros en función del porcentaje de población que realiza actividades de voluntariado***, con un 19% frente al 30% de media de la Unión Europea, y frente al 60% y 55% de los países que se encuentran a la cabeza, Austria y Holanda, respectivamente. Aún así, la tendencia en nuestro país, al igual que a nivel internacional, es hacia el crecimiento del voluntariado, pero se hace imperiosa la necesidad de conocer y estudiar el perfil de esos voluntarios docentes para potenciar la eficacia de las acciones dirigidas al fomento de los mismos y *optimizar su desarrollo inclusivo*.

Nuestra Comunidad Autónoma no es ajena a tal situación esbozada, sus indicadores siguen la misma tendencia, visibilizados desde 1999; año en que se llevó a cabo un estudio de similares características para analizar la situación del voluntariado en nuestra región. Sin embargo, hemos de manifestar que la realidad del día a día, modulada por un mundo en crisis desde el comienzo de esta segunda década, ha modificado la comunicación entre los pueblos, el escenario territorial y sus relaciones, se han incorporado nuevos procesos de desarrollo, se emplean nuevas herramientas de cooperación... está claro que han cambiado muchas “historias de vida” en el tiempo “presente” por lo que se pretende replicar en cierto sentido dicha investigación a nivel de voluntariado de docentes y constatar los cambios ocurridos en torno a la realidad de tal sector en Extremadura. En 2008 se realizó un *segundo estudio sobre el Tercer Sector en la provincia de Badajoz*, cuyo objetivo se centraba más en las organizaciones en las que suelen prestar servicios los docentes voluntarios, ofreciéndonos un conocimiento cuantitativo real de las asociaciones no lucrativas que desarrollaban su labor en la provincia de Badajoz en esa fecha, pero no a nivel regional, por lo que actualizar ese análisis adquiere una especial relevancia por se y además de su impacto para la generación de comportamientos inclusivos.

Objetivos

El objetivo principal que perseguimos en esta investigación de corte cualitativo etnográfico responde a la necesidad de conocer la nueva realidad de los docentes que participan en las asociaciones y entidades que desarrollan programas inclusivos y de acción social en Extremadura a día de hoy, analizando por un lado cómo se autopercebe dicho colectivo de voluntarios/as y sus efectos sobre aquellos sectores destinatarios, así como las dificultades a las que deben responder las diferentes organizaciones en las que se incardinan al operativizar dicha inclusión social.

Como *objetivos más específicos* señalamos los siguientes:

- a) Validar los datos demográficos (sexo, edad, estudios...) de los docentes voluntarios/as para comprobar si siguen tanto las tendencias actuales a nivel nacional, como las halladas en el año 1999;
- b) Analizar las tareas e intervenciones que desempeñan tales docentes en las diferentes organizaciones en que participan así como la propia estructura solidaria en la que se incardinan;
- c) Descubrir las motivaciones de esos voluntarios/as y sus compromisos de permanencia, así como detectar sus necesidades (formación, recursos, reconocimientos, intereses, etc.);
- d) Determinar las necesidades de las asociaciones extremeñas que trabajan el ámbito de la inclusión y acción social en el tercer sector, analizando el papel de tales voluntarios/as como “activo” para mejorar el colectivo con el que trabajan y así realizar algunas propuestas de mejora tanto para los propios docentes voluntarios/as como para las organizaciones que les acogen y sus beneficiarios.

Participantes

La *selección de la muestra* se ha realizado a través de técnicas de *muestreo no probabilísticas*, utilizando dos *muestras de expertos*, es decir, se seleccionaron, en primer lugar, a **10 responsables o gestores** de aquellas entidades más representativas en Extremadura (evaluadas comparativamente en relación al número de sedes, de áreas en las que participan, objetivos, programas activos, recursos, número de voluntarios, etc.) para entrevistarlos individualmente. Las entidades participantes fueron: Cruz Roja, Cáritas, Ongawa, Entreculturas, Farmacéuticos Mundi, Coordinadora Extremeña de ONGD's (*Organizaciones No-Gubernamentales de Desarrollo*), OCUDyV (Oficina de Cooperación Universitaria para el Desarrollo y Voluntariado) de la UEx (Universidad de Extremadura), y las Plataformas de Voluntariado de Mérida Cáceres y Badajoz. Éstas últimas no solo nos ofrecieron información sobre su propia estructura, sino también de las organizaciones asociadas a ellas. Y, en segundo lugar, se escogieron a **10 docentes voluntarios/as** para conformar la muestra de expertos, basándonos en el grado de experiencia, conocimiento, implicación, compromiso, número de años, su participación en diferentes programas de inclusión... información proporcionada por la selección anterior de la organización de referencia, para trabajar su particular “*historia de vida*”.

Método

El estudio se ha realizado utilizando una metodología cualitativa, paradigma que, según Denzin y Lincoln (2005), se sustenta en dos principios claros. Por un lado, se asume que observadores entrenados y cualificados pueden informar con objetividad sobre sus propias observaciones del mundo social, incluyendo las propias experiencias de los sujetos investigados. Por otro, los investigadores asumen la existencia de individuos reales dentro de un mundo, capaces de informar de sus propias experiencias, lo cual hace que el investigador tenga que combinar sus observaciones con las proporcionadas por los sujetos mediante entrevistas e historias de vida, experiencias personales, estudios de casos y otro tipo de documentos.

Instrumentos

Se han utilizado dos de los instrumentos más habituales en una metodología cualitativa, una *entrevista cualificada* para el responsable o gestor de la entidad seleccionada, y un guión de “*Historia de Vida*” para aquella persona voluntaria que participase en la misma. Ambos instrumentos fueron tomados de los modelos existentes en el estudio coordinado por Torres “*Pobreza y voluntariado*”, de 2011, y adaptados, asimismo, en base a los resultados obtenidos a nivel nacional en el estudio realizado por Folia (2010), incidiendo en aquellas variables que considerábamos fundamentales de cara a identificar comportamientos que generasen inclusión. Dichas modificaciones fueron testadas por el juicio de dos personas expertas.

Procedimiento

Una vez seleccionada la población y muestra objeto de estudio a partir de los registros oficiales de entidades existentes en nuestra región, y elegidos y adaptados los instrumentos de recogida de datos, tomamos un primer contacto con las asociaciones (vía *e-mail*, telefónica y/o presencial) para explicar el objetivo de nuestra investigación y concertar una cita para, posteriormente, llevar a cabo la grabación de las entrevistas con los expertos responsables de las organizaciones y con los voluntarios de mayor experiencia. En una segunda fase, se analizaron los resultados mediante matrices comparativas que operativizaban semánticamente las unidades de información procedente de cada uno de los/as expertos/as, así como fichas de parametrización con las dimensiones de análisis que estandarizan los resultados obtenidos mediante las “*Historias de Vida*” de los docentes voluntarios/as, permitiéndonos todo ésto la elaboración de conclusiones.

Resultados

Tras el análisis de los resultados arrojados por los diferentes instrumentos, extraemos las siguientes ideas-fuerza que pueden apuntar la generación de comportamientos más inclusivos:

a.- Usuarios y docentes voluntarios/as **han aumentado** en los últimos cuatro años. Existe, además, un **cambio** tanto en el **perfil de usuario/a** o beneficiario de la asociación como del **perfil del docente voluntario**, aunque éste es menos apreciable, coincidiendo todos al declarar como causa principal la situación actual de crisis que vive España (*más personas desempleadas, más tiempo para invertir en los demás, se sienten los problemas ajenos más cercanos y se muestra un mayor interés en ayudar a todos/as, al mismo tiempo también más necesidades y más condiciones de precariedad*). Asimismo, las propias entidades han detectado la necesidad de articular una serie de medidas que protejan, faciliten y clarifiquen la actuación de este específico voluntariado.

TABLA RESULTADOS I – ASPECTOS INSTITUCIONALES GENERADORES DE COMPORTAMIENTOS INCLUSIVOS

✓	Prácticamente todas disponen de una persona responsable o coordinador de los voluntarios/as de la entidad, con mayor o menor número de funciones (destacando principalmente las de acogida, acompañamiento y formación).
✓	Todas (excepto una entidad, aunque ya cuentan con un proyecto para implantarlo) cuentan con un <i>Plan de Fomento de la inclusión y el voluntariado</i> .
✓	Prácticamente todas han protocolarizado la incorporación del docente voluntario a la entidad mediante entrevistas y fichas que persiguen, por un lado, sistematizar y catalogar la información necesaria para apoyar y atender la demanda de inclusión como acción docente y, por otro, promocionar el contacto, formación y acompañamiento de calidad que incremente el grado de compromiso entre ambas partes de forma voluntaria.
✓	Todas afirman mantener un <i>contacto continuo</i> con los docentes voluntarios/as y ser conscientes de la importancia de su coordinación.

FUENTE: Los autores (2015).

Todas las organizaciones sin excepción reconocen la **necesidad de relacionarse y coordinarse** con otras entidades de voluntariado que trabajen en el mismo ámbito. La mayoría de las asociaciones entrevistadas tienen asumido que medir el impacto de las actividades es imprescindible para hacer visible cuál es el valor de aportación de la inclusión a la sociedad, para lo cual ponen en marcha **mecanismos de evaluación**. En cuanto a la **formación** aportada a sus voluntarios/as, en todas las entidades se imparten unos conocimientos básicos y, posteriormente, otros más específicos que incrementen la calidad de la acción inclusiva del grupo de docente. Podemos comprobar también como las asociaciones encuentran

numerosos beneficios del trabajo inclusivo tanto para el propio voluntario/a, como para el usuario del servicio, para la asociación y para la sociedad. En cambio, muchos de sus responsables no encuentran ningún inconveniente.

TABLA RESULTADOS II – COMPORTAMIENTOS AUTOPERCIBIDOS COMO BENEFICIO POR LOS SUJETOS ENTREVISTADOS

✓	Sentirse felices y con una mayor calidad de vida, unos porque se sienten útiles, repercutiendo en un mejor estado emocional y psicológico, y porque han encontrado una forma de participación y transformación activa en la sociedad; otros, porque se preocupan por ellos y su necesidad de apoyo se ve atendida.
✓	Se fortalece la capacidad de los más vulnerables a la hora de lograr unos medios de subsistencia seguros, así como de mejorar su bienestar físico, económico, espiritual y social.
✓	Reduce, por tanto, la exclusión social que a menudo es consecuencia de la pobreza, la marginación y otras formas de desigualdad. El voluntariado de los docentes representa una vía de acceso a la inclusión para grupos de población que a menudo se ven excluidos.
✓	Por otro lado, las actividades de voluntariado constituyen una rica experiencia de <i>aprendizaje-servicio</i> y permiten el desarrollo de aptitudes y competencias sociales, puesta en práctica de conocimientos académicos y desarrollo de competencias profesionalizadoras.
✓	Aumento del círculo de relaciones sociales en general y de comportamientos más incluyentes.
✓	La asociación aumenta su capacidad de respuesta ante las necesidades globales de diferentes colectivos.

FUENTE: Los autores (2015).

Entre los **inconvenientes** del trabajo docente como voluntario encontrados por nuestros entrevistados subrayamos los siguientes:

TABLA RESULTADOS III – FACTORES IDENTIFICADOS QUE LIMITAN EL COMPORTAMIENTO PRO-INCLUSIVO

✓	Se corre el peligro de una dejación de responsabilidades por parte de las administraciones públicas aprovechando las acciones de las entidades o de las personas voluntarias a nivel educativo.
✓	El voluntariado puede convertirse en “mano de obra barata” para la inclusión social si no están claras las fronteras entre empleo remunerado y voluntariado, uno nunca puede sustituir ni devaluar al otro.
✓	El voluntario/a puede llegar a sentir frustración, decepción, tristeza o Síndrome de Burnout o “del quemado” si no tiene una adecuada formación, acogida y acompañamiento, si no se detectan sus motivaciones y expectativas desde un principio.
✓	Problemas en cuanto a conciliación de horarios, tanto del mismo docente voluntario, como del propio voluntario/a con las necesidades de la asociación, perjudicando los comportamientos inclusivos dentro de la entidad y multiplicando esos efectos contrarios en los posibles destinatarios.

FUENTE: Los autores (2015).

Casi todos los responsables de las organizaciones consideran importante **evaluar las tareas** que se realizan para ayudar a la mejora de los resultados. Valoran la aportación de los docentes voluntarios como muy importante, y positivamente en algún caso, dependiendo de la tarea, pero no hay ningún responsable que haga una negativa valoración. Por último, subrayar que las organizaciones piensan que los principales **retos** pendientes en materia de voluntariado docente en cuanto a comportamiento inclusivo pueden vertebrarse en dos líneas, una de efecto multiplicador interno y otra externo.

TABLA RESULTADOS IV – FACTORES IDENTIFICADOS QUE MULTIPLICAN EL COMPORTAMIENTO PRO-INCLUSIVO (INTERNO)

✓	Potenciar y mejorar las campañas de captación y visibilidad a través de Redes Sociales.
✓	Promover el conocimiento de objetivos de las organizaciones.
✓	Mejorar la gestión de recursos y distribución del tiempo medio dedicado por el docente voluntario.
✓	Implicarlo más en la toma de decisiones.

FUENTE: Los autores (2015).

TABLA RESULTADOS V – FACTORES IDENTIFICADOS QUE MULTIPLICAN EL COMPORTAMIENTO PRO-INCLUSIVO (EXTERNO)

✓	Conseguir ciudadanos más comprometidos e incluyentes.
✓	Mayor credibilidad por parte de la sociedad en general, incluyendo Administración. Que la sociedad entienda la importancia del voluntariado educativo y de las entidades que lo gestionan, que comprendan el papel imprescindible que juegan respecto a la inclusión y la participación social que generan.
✓	Que se aplique realmente la “Responsabilidad Social Corporativa” por parte de las empresas. Es importante que la relación entre entidades lucrativas y no lucrativas se establezca en un marco cooperativo de mutuo respeto, equidad, diálogo, transparencia y colaboración; que se exploren las posibilidades de beneficio mutuo, así como la generación conjunta de impacto social positivo.

FUENTE: Los autores (2015).

En cuanto al **perfil psicosocial del docente voluntario extremeño**, podemos afirmar que continúa siendo mayoritariamente **femenino**. Posee **estudios universitarios**. Suele dedicar una media semanal de **2 a 4 horas** a esta actividad y colabora en varias entidades y ámbitos diversos. Realiza diferentes **tareas e intervenciones** y, en muchos casos, se compaginan dos o más tareas a la vez. Las **motivaciones y principios comunes** que les llevan a participar en ellas son: *un deseo de contribuir al bien común, de buscar dónde sus conocimientos podrán ser más útil, con un espíritu de solidaridad, sin esperar a cambio ninguna*

recompensa material, y el deseo de conseguir justicia, igualdad y libertad para todas las personas. Algunos motivos más concretos son: ayudar a erradicar la pobreza y mejorar la salud y la educación básicas, luchar contra la exclusión social, o suministrar agua potable y un saneamiento adecuado en países del Sur. Pero todas las personas entrevistadas con una dilatada experiencia como docentes voluntarios afirman estar convencidos de que el voluntariado es mucho más que la mera ejecución de una tarea concreta. Todos coinciden en que es **“un estilo de vida”, una forma de generar un comportamiento inclusivo per se.**

Por lo general el docente voluntario/a extremeño/a se siente *apoyado por familia, amigos y entidades, muy satisfecho* con las tareas que realiza, y valora muy positivamente la formación recibida en las organizaciones en las que se incardina. Suele sugerir asimismo una mayor colaboración por parte de la Administración si se pretende multiplicar comportamientos inclusivos en la sociedad.

Conclusiones

Como el ejercicio de tales supuestos desde un punto de vista inclusivo, conlleva acción directa, trataremos de considerar una serie de propuestas alineadas entre “mis intereses” y “nuestros intereses”. La salida al escenario actual crítico, plagado de incertidumbres, pasa por una palabra mágica, que no es otra que *recuperación*, o lo que es lo mismo, **“noción de desarrollo humano y sostenible”**. Y para ello debemos recuperar cierto sentido humanista, es decir, una serie de valores, de intangibles que regulan todas las actuaciones humanas tangibles. Los comportamientos inclusivos no aparecen de forma natural, como por “arte de magia”. Su vinculación exige planificar acciones de voluntariado, entre otras herramientas, para superar la complejidad y la continua transformación como elemento de estabilidad. Trabajar con planificaciones estratégicas que mantuvieran entre sus dimensiones y prioridades, el mencionado *Indicador de Genuino Progreso, el índice de la felicidad o calidad de vida del afamado Reino de Bután, el índice de bienestar económico sostenible, los Signos Vitales de Canadá, o el Better Planet Index...* una metodología que amplía el marco de la contabilidad tradicional incluyendo actividades no remuneradas por el “mercado” como los cuidados familiares, la participación democrática...

Las conclusiones que se derivan de los resultados expuestos en este trabajo muestran, en cuanto a las **variables demográficas**, que la distribución de los participantes en función del **género** continua siendo mayoritariamente femenino, validando de esta forma los datos obtenidos a nivel nacional en cuanto

a esta variable y los planteados en 1999. Respecto a la **edad** de los docentes voluntarios/as, encontramos que la mayoría se encuentra entre los 24-40 años. Por tramos de edad, las personas más jóvenes (menores de 24 años) y de más edad (mayores de 65 años) suponen los grupos minoritarios, aunque continua siendo mayor el número de personas voluntarias de edad superior a 65 que de jóvenes menores de 24, coincidiendo de nuevo con el perfil de voluntario a nivel nacional y con el estudio del '99, que situaba el promedio de edad en 34 años.

Sobre el nivel de estudio de los docentes voluntarios, podemos destacar que la opción de ser voluntario se relaciona con un **nivel de estudios alto**, y por ende, especializados en ámbitos como en Psicología, Medicina, Maestros (especialidades de Educación Especial y de Audición y Lenguaje), o Educación Social, Derecho, Informática...

Sobre su **situación laboral**, desde esta investigación destacamos que ésta no parece influir en la decisión de realizar tareas como voluntario docente. Entre los participantes contamos a partes iguales con empleados y desempleados (bien por ser estudiantes, por estar sin empleo, o jubilados). Los momentos actuales que vivimos de paro laboral y de crisis están golpeando fuertemente a toda la sociedad española y, en este caso concreto, a la extremeña, pero los sujetos estudiados no adjudican este factor como un desencadenante que les lleva invertir su tiempo en los demás, sino que ya disponían anteriormente de una dimensión humana de “ayuda y de compromiso personal”. En cambio, los problemas económicos sí que están generando una mayor cercanía y visibilidad de los problemas y desigualdades de la sociedad, *ahora es el vecino el que necesita ayuda*, por lo que la ciudadanía es más consciente de la necesidad de colaborar y participar para contribuir al bienestar global, bajo el lema “todos somos uno”.

En segundo lugar, los datos vertidos en este trabajo nos permiten definir un perfil-tipo de docente voluntario/a extremeño que quedaría configurado por unos rasgos referenciales que consideramos relevantes para discriminar las posibles actitudes pro-inclusivas, con clara vocación de conducta altruista.

En este estudio también se pone en evidencia que la **gestión del ciclo del voluntariado está consolidado**, en la mayoría de entidades, en todas sus dimensiones: *aproximación, captación, selección, integración, reconocimiento, formación, participación, cuidado de su salud laboral, desarrollo, salida y vinculación*.

Además, los docentes voluntarios entrevistados manifiestan que, otros de los motivos por los que realizan esta valoración positiva hacia sus entidades, es que cuentan con un **espacio de participación interna y tienen “voz” en la toma de decisiones**, así como pueden poner en práctica su creatividad y desarrollar diversas habilidades, lo que les hace sentirse bien, muy motivados a continuar trabajando de forma incluyente por y para la entidad.

FIGURA 4 – RASGOS COMPORTAMENTALES PRO-INCLUSIVOS

✓	Su vida se guía por unos fines solidarios, tanto personal como profesionalmente. No crea dos mundos paralelos: interesado, egoísta y corporativista en su profesión, por ejemplo, y solidario en su organización, sino que elige un modo de vida, asumiendo en su acción cotidiana una ética unitaria de ayuda a los demás.
✓	Necesita y valora muy positivamente una formación humana, social y profesional. El voluntario/a docente es habitualmente una persona muy formada, con estudios universitarios, pero puede no ser un profesional del sector en el que trabaja, ni un experto en sentido técnico. Por ello, necesita y agradece una preparación específica de base para tener un rol y una actitud positiva de trabajo en el campo elegido. La formación inicial y permanente del voluntario, es a nuestro entender y al de todos los participantes, uno de los ejes principales y puntos fuertes a tener en cuenta.
✓	Es una persona fiel en sus intervenciones y cuida la continuidad de las acciones. El voluntario/a no actúa cuando lo desea o le agrada, sino que se orienta según un proyecto, un programa compartido por el grupo, interioriza unos ideales comunes, con una periodización precisa, según la carencia y la necesidad de los beneficiarios.
✓	No responde al modelo de persona que tiene mucho tiempo libre y no sabe donde emplearlo. En muchas ocasiones es todo lo contrario, suelen estar “pluriempleadas”, participando como voluntario/as en más de una entidad o programa de acción social.
✓	Procura no trabajar sólo en la superficie de los problemas, sino enfrentarlos en su profundidad, yendo a las causas desencadenantes e incidiendo y actuando en todas ellas.
✓	Busca dónde podrá ser más útil, en qué ámbitos se necesita su ayuda y sus conocimientos.
✓	Su entorno más próximo entiende el voluntariado como algo positivo, muchas veces promovido este sentimiento por los propios actos del voluntario/a.
✓	Pretende una leal colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales para combatir unidos la marginación y la injusticia social.
✓	Y, por último, el voluntario/a que se siente motivado a permanecer y a continuar trabajando por y para la entidad, es aquel que se siente apoyado por ella, que cuenta con un espacio de acompañamiento, de coparticipación, de identificación con el proyecto, su desarrollo y su impacto real.

FUENTE: Los autores (2015).

Como hemos podido comprobar en los resultados obtenidos a través del análisis DAFO realizado por Folia (2010), uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las asociaciones a nivel nacional es la preparación y motivación de los voluntarios/as que prestan servicios en ellas, pero en nuestra Comunidad Autónoma este reto parece estar ya consolidado, al menos en las organizaciones clásicas de referencia en esta materia.

La percepción que tienen tanto las entidades y asociaciones como los propios docentes es que **la sociedad**, en general, **confía en ellos** como “activos” para mejorar los colectivos más vulnerables con los que trabajan, pero que aún necesitan un grado mayor de **visibilidad y comunicación** con el resto de agentes

sociales; es importante la labor pedagógica así como de sensibilización respecto a los servicios que prestan compitiendo en calidad y eficacia. La divulgación es fundamental para reforzar y apoyar el desarrollo del voluntariado social; con esa labor se puede mejorar el proceso de captación y en un futuro cercano posibilitar el acceso a la acción voluntaria de personas que, de momento, no están motivadas/predisuestas para ello. Esa es una de las razones explicativas halladas: hay que profundizar en el trabajo con los **medios de comunicación**, así como con las **redes sociales**. No debemos olvidar que vivimos en la sociedad de la comunicación y la información, donde las Nuevas Tecnologías juegan un papel fundamental, tanto que, como suele decirse “*si no apareces en Google no existes*”. Esa 4ª revolución exige integrar nuevas herramientas de trabajo en red, de comunicación y de compartir un compromiso solidario “glocal” (*global+local*) inclusivo.

Es preciso, por tanto, poner también en marcha **procesos innovadores para la aproximación, captación y selección de nuevos perfiles pro-inclusivos** acordes y adaptados al contexto actual y que antes no tenían cabida. El mensaje es que *no hemos de “aferrarnos” a una concepción del voluntariado que ha sido válida hasta ahora*, pero que no necesariamente lo será en el futuro. Por ejemplo, el voluntariado en línea (es decir, el trabajo que realizan docentes voluntarios a través de la red, de Internet, *on-line...*) ha eliminado la necesidad de que el docente esté ligado a un tiempo y a un lugar geográfico específico, incrementando así de forma considerable la libertad, la flexibilidad del compromiso y la acomodación de intereses.

Parece consolidada en Extremadura la idea de **unir fuerzas** trabajando sobre objetivos y estrategias comunes a través de las distintas plataformas y coordinadoras, especialmente a nivel autonómico, pero también estatal, donde el Consejo Extremeño de Voluntariado puede servir de foro de encuentro institucional que multiplique los efectos de un comportamiento inclusivo generalizado. Tanto asociaciones como docentes sugieren a la Administración que, por su parte, podría favorecer aquellos **espacios de participación inter-relacionales** y no meramente consultivos, donde se tomen decisiones conjuntas y meditadas sobre las políticas sociales que afectan a un problema concreto o a un territorio. Creen que una **verdadera colaboración** con las instituciones públicas y las fuerzas sociales es la única forma de combatir, unidos, la marginación y la injusticia social. Por este motivo, es importante conseguir también en Extremadura, al igual que nivel nacional, como afirmaba Folia (2010), que las entidades del Tercer Sector mejoren las relaciones con los agentes sociales del Segundo Sector, ampliando la relación con las empresas, influyendo, por ejemplo, en el concepto y la práctica de la “*responsabilidad social empresarial*”, y aliándose con las organizaciones sindicales para cuestiones relevantes.

Y como última reflexión, es necesario apostar decididamente por una “**Educación en Valores**” que promueva desde la infancia, adolescencia y juventud la solidaridad y la sensibilidad hacia los demás, en definitiva, ciudadanos más comprometidos que crean en el voluntariado como forma activa de participación social, esto es, como “forma y motor de vida incluyente y proactiva”.

Implantar así pues un nuevo modelo de desarrollo socio-profesional para el profesorado que contemplase estos procedimientos, cuya hoja de ruta aseguraría la introducción de herramientas éticas en su proceso de actuación más concreto y por ende más tangible. Con ello, nos aseguramos la no-discriminación, la participación de todos los agentes y sectores, el empoderamiento de todos los colectivos participantes en el proceso educativo, la corresponsabilidad de los mecanismos del despliegue o la complementariedad de los fines-medios o viceversa, que permitiría un nuevo marco de comprensión y por supuesto **un nuevo marco de desarrollo multimodal en el escenario socio-político que se implantase como instrumento de correlación socio-política para implementar sociedades inclusivas, que mantuviesen un desarrollo socio-personal alineado con un desarrollo socio-profesional**. Un territorio donde las personas, los trabajadores y las organizaciones de éstos crecen de forma responsable y eficaz, “estando bien”, esto es, siendo felices tanto con el producto como a lo largo del proceso de consecución.

Para hacer efectivo este nivel de trabajo docente, hay que centrarse en el desarrollo no sólo interactivo de esa colectividad pujante, es preciso abundar en un programa que desarrolle capacidades, todo ese listado de competencias necesarias de esos futuros perfiles profesionalizadores, y todas esas posibles limitaciones de “*no ser capaz de*”. Implementando **un nuevo sistema socio-educativo**, cuyo protagonismo y eje central es el ser humano, y donde la secuencia de contenidos, planes, recursos destinados, actuaciones,... serían consensuadas y proyectadas por todos los agentes sociales en planes sostenibles a largo, medio y corto plazo; con ello se aseguraría los cambios baladís en cuanto “cambia” o aparece la otra vertiente política del grupo gestor del momento. Los parámetros habituales como diseño psico-instruccional per se no es el auténtico problema, porque desde un punto de vista de la ética cívica, la transcendencia del mismo implica la asunción de una determinada hoja de ruta, la aplicación de una guía a pesar de que las luchas de poder se hayan tornado en el modelo imperante mayoritario al prescindir de un consenso político, social, económico y humano. El tejido asociativo, el poner en común los problemas, la movilización del ciudadano de a pié, y su participación a través de grupos, asociaciones, fundaciones, barriadas, pueblos o ciudades, posibilitaría otra implicación de “*estar en el mundo*”. Está claro que si se “conoce”, se comprende y si se comprende se modifica la actuación. **La cercanía y la convivencia a través del volunta-**

riado pueden ser una herramienta socio-personal que modifique los retos socio-demográficos actuales y generar comportamientos más inclusivos.

La última propuesta socio-profesional ética implicaría la búsqueda de referentes auténticos, de ámbito más local, pero también a nivel estatal e internacional *como aprendizaje-servicio voluntario*. La captación de talento se nos antoja como una de las metas-fines para generar nuevo crecimiento económico, quizás si **la mirada profesional mantuviese unos indicadores deontológicos**, cabría apostar por un mapeo u estrategias de especialización inteligente. Un futuro posibilista no opta por niveles de convergencia europeo o de cooperación internacional con un mero “*ERASMUS Mundus*”; las sociedades emergentes se están planteando si realmente merece la pena introducir y emular estrategias o modelos de desarrollo occidentales, a los cuales les falta esos indicadores de compromiso, de alineamiento, de equidad,... **aportados desde una sociedad ética, cívica y plural**. La visión emprendedora no puede evitar un sustrato social y por lo tanto personal, de ahí la apuesta vital de esta singular propuesta docente voluntaria para generar comportamientos inclusivos.

Parece simple pero no es tan sencilla de materializar porque *riqueza, empleo, participación y compromiso ético*, en muchas ocasiones, plantean un caótico “dilema” moral. Apostar por las capacitaciones y competencia profesional desde la razón ética humana no es ninguna cuestión baladí. Implica mantener una convicción colectiva en su necesidad, en su finalidad como herramienta de desarrollo, de un mapa mental que encadena esfuerzos personales y comunitarios, de fuentes privadas y públicas, de cauces de expresión y de libertad de aprendizaje o de acción inclusiva. **Una conciencia que materialice de forma simbiótica un desarrollo socio-personal y socio-profesional en un ejercicio diario voluntario y pro-inclusivo**. Parafraseando a Juvenal, las verdades sólo son fecundas si realmente somos capaces de encadenarlas, de “generalizarlas” como diría más un psicólogo conductista, de “extrapolarlas” en términos más cognitivistas, en pujante auspicio académico desde una nueva ortodoxia de formadores comprometidos con las realidades poliédricas del s. XXI, el mundo de las nuevas formulaciones éticas a través de un comportamiento inclusivo per se.

REFERENCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). DSM-V. *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*. Buenos Aires: Editorial Médica-Panamédica, 2014.

ASOCIACIÓN DE SOCIÓLOGOS Y POLITÓLOGOS DE EXTREMADURA. *Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura*. Badajoz: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

BAUMAN, Z. *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura, 2004.

BAUMAN, Z. *This is Not a Diary*. Cambridge: Polity, 2012.

CRUZ CASTRO, L. Cualificaciones, desigualdad y empleo. *CSIC*. Unidad de políticas comparadas, v. 8, p. 1-21, 2000.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 3. ed. Londres: Sage, 2005.

EXTREMADURA. Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. *D.O.E.*, n. 15, de 17 de enero de 1996.

EXTREMADURA. Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del voluntariado social en Extremadura. *D.O.E.*, n. 29, de 12 de marzo de 1998.

EXTREMADURA. Decreto 43/2009, de 6 de marzo, por el que se regula el estatuto del voluntariado social extremeño. *D.O.E.*, n. 409, de 12 de marzo de 2009.

FOESSA. *VII Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España*. Madrid: Fundación FOESSA – Cáritas Española Editores, 2014.

FOLIA (Franco & Guilló). Observatorio del Voluntariado PVE. *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España*. Estudio y sistema de indicadores clave. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España, 2010. Disponible en: <http://www.plataformavoluntariado.org/resources/download/529?title=DIAGNOSTICO_VO-LUNTARIADO.pdf>. Acceso en: 09 mar. 2011.

FRESNO, J. M.; TSOLAKIS A. *Profundizar en el voluntariado: Los retos hasta 2020*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España (PVE), 2012.

GRACIA, F. J.; GAMBOA, J. P.; RIPOLL, P.; PEIRÓ, J. M. La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)*, v. 20, p. 1-26, 2007.

GRACIA, F. J.; MARTÍNEZ-TUR, V.; PEIRÓ, J. M. Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y el desarrollo de los recursos humanos. En: AGULLÓ, E.; OVEJERO, A. (Eds.). *Trabajo, Individuo y Sociedad: Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide, 2001.

LÓPEZ, J. A.; CENTELLA, M. *El tercer sector en Badajoz*. Una aproximación cuantitativa a las asociaciones de la provincia. Badajoz: Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz, 2008.

MECD. *PISA 2012*. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos. Informe Español. Madrid: MECD. Secretaría de Estado de Educación, FP y Universidades.

Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2013.

OCDE. *Empleo juvenil*: España. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

PNUD. *Informe sobre el Desarrollo Humano*. Sostener el Progreso Humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia. New York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014.

SÁNCHEZ CASADO, I. *Aproximaciones a Psicología de la Deficiencia*. Cuacos de Yuste: Fundación Academia Europea de Yuste, 2009.

SEN, A. *The idea of Justice*. London: Penguin, 2010.

TORRES, M. C. *Pobreza y voluntariado*. Barcelona: Asociación Internacional de Voluntariado, 2011.

UNESCO. *Informe sobre la Educación*. Paris: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1974.

VAN DER HEIJDEN, B. Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, v. 31, p. 44-61, 2002.

WEHMEYER, M. L. Autodeterminación: una visión de conjunto conceptual y análisis empírico. *Siglo Cero*, v. 32, n. 2, p. 5-15, 2010.

ZUBERO, I. *Las nuevas condiciones de la solidaridad*. Bilbao: Desclée de Brouwer, 1995.

Texto recibido en 13 de enero de 2016.
Texto aprobado en 13 de enero de 2016.