

ESPACIO PARA EL TRABAJO SOCIAL

ARRIETA FRUTOS, F.; FERRAN ZUBILLAGA A.; SEGÚ ODRIOZOLA, M.

Departamento de Trabajo Social y Sociología
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Universidad de Deusto

Gipuzkoako Gizarte Langintzaren Elkargo Ofiziala
ISBN-10: 84-695-9104-5
ISBN-13: 978-84-695-9104-8

ÍNDICE

<u>PRESENTACIÓN</u>	5
<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	6
<u>2. METODOLOGÍA</u>	7
<u>3. MARCO TEÓRICO</u>	10
LA NATURALEZA DEL TRABAJO SOCIAL	12
LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	13
LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	14
LAS FUNCIONES PROFESIONALES	16
<u>4. FUNCIONES Y TAREAS DE LOS Y LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN GIPUZKOA</u>	18
FUNCIONES Y TAREAS RECONOCIDAS	18
FUNCIONES Y TAREAS SOÑADAS	27
CONCLUYENDO	28
<u>5. ÁMBITO</u>	30
¿DETERMINA EL ÁMBITO LAS FUNCIONES PROFESIONALES?	30
¿EXISTEN ÁMBITOS MÁS ALLÁ?	37
CONCLUYENDO... ¿EXISTE UN ESPACIO PROPIO PARA EL TRABAJO SOCIAL?	38
<u>6. LA FORMACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN GIPUZKOA</u>	40
LA FORMACIÓN NECESARIA	40
LA FORMACIÓN DEMANDADA	43
LA IRUPCIÓN DEL GRADO	46
ELEMENTOS PARA LA REFLEXIÓN	47
<u>7. PERCEPCIÓN</u>	48
¿CUÁL ES LA IMAGEN QUE LA SOCIEDAD TIENE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOCIALES?	48
¿Y CUÁL ES LA PERCEPCIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORES SOCIALES RESPECTO A SU PROPIO ESTATUS?	54
CONCLUYENDO...	56
<u>8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	57
ACUERDO	57

¿TERCER ESPACIO?	58
ESPECIALIZACIÓN	58
VOCACIÓN	59
PROPUESTAS	60
9. BIBLIOGRAFÍA	61

PRESENTACIÓN

Antes del año 2008 surgió desde la Junta del Colegio Oficial de Trabajo Social de Gipuzkoa la preocupación por conocer cuál era la situación de nuestra profesión, queriendo aproximarnos a esta realidad desde la visión de sus profesionales. Fue en ese año cuando comenzó a materializarse este estudio que, tras un largo recorrido de cinco años, hemos podido dar por concluido. Pero no es aquí donde termina. Con este estudio cualitativo del Trabajo Social queremos dotar a la profesión, tanto dentro como fuera de Gipuzkoa, de elementos desde los que poder reflexionar y servir como punto de partida para la realización de un autoanálisis y posterior diseño de acciones de mejora.

En un contexto de cambio global en el que nos encontramos se hace necesaria esta reflexión. Debemos saber quiénes somos, quiénes queremos ser, cuáles son nuestras funciones, nuestras potencialidades, nuestra formación, nuestras limitaciones, qué es lo que nos caracteriza como colectivo. Definir nuestra identidad profesional para poder transformar desde una posición sólida los cambiantes problemas sociales con los que convivimos cada día.

Este “Espacio para el Trabajo Social” pretendemos sea un lugar común donde pensar sobre nuestra práctica diaria y sobre otros aspectos subjetivos que definen nuestra profesión. Desde estas líneas invitamos a todo el colectivo a esta necesaria tarea: Consejo y Colegios Profesionales, Universidades, instituciones públicas y privadas, asociaciones... para continuar creciendo como profesión y lograr de una manera más eficiente, tal y como la define la Federación Internacional de Trabajo Social: “...*promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar*”.

Junta del Colegio Oficial de Trabajo Social de Gipuzkoa



1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que presentamos a continuación surge de una demanda del Colegio Oficial de Trabajo Social de Gipuzkoa por conocer cuál es el espacio del Trabajo Social en estos tiempos confusos y de crisis y cuáles son también las perspectivas de desarrollo que la propia profesión pudiera tener. Así mismo, se trata de crear un espacio de reflexión sobre el Trabajo Social a través de sus profesionales.

Este proyecto, desarrollado por el Departamento de Trabajo Social y Sociología de la universidad de Deusto, parte de la petición de retomar un proyecto ya iniciado por el propio Colegio en noviembre del año 2008 con la colaboración del Departamento de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa, dedicado a analizar el “Espacio para el Trabajo Social en Gipuzkoa”.

La investigación, llevada a cabo por los profesores Mabel Segú Odriozola, Ane Ferrán Zubillaga y Felix Arrieta Frutos se ha desarrollado entre Enero y Noviembre del año 2012, efectuándose el trabajo de campo en el primer semestre del mismo año. Este trabajo de campo no hubiera sido posible sin la colaboración de las personas que realizaron las entrevistas en profundidad: Oihane, Maider, Itziar, Ángela, Sira, Oiane, Sandra, Aida, Maialen, Nagore, Maider, Enara, Maialen, Maore, Maider, Alaia, Leire, Maider, Amaia, Idoia, Jaione, Atsegin, Nerea, Garazi y Olatz. Eskerrik asko a todas. Y un agradecimiento muy especial a Oihane Arcelus, Estibaliz Iruretagoyena, Joana Cuadrado y Ainara García que han formado parte también, en sus respectivas etapas como becarias del departamento, del equipo de esta investigación. Finalmente quisiéramos también agradecer su colaboración a todas las personas, profesionales en activo, que han colaborado tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión.

Este informe se divide en seis apartados. En primer lugar, se da cuenta de la metodología empleada para llevar a cabo la investigación así como de la codificación que se emplea durante el informe. En segundo lugar el marco teórico que justifica el desarrollo posterior. A continuación, durante los cuatro apartados siguientes, se trabaja cada una de las variables que hemos empleado para explicar lo que es, para este equipo de investigación, el perfil profesional: funciones y tareas, ámbito, formación y percepción. Finalmente, un último apartado que recoge las conclusiones y propuestas a partir de todo lo analizado previamente cierra el informe.

Ha sido ésta una investigación de la que no solo hemos aprendido, sino con la que hemos disfrutado. Hemos descubierto ideas, cuestiones y matices que serán, pensamos, de mucha utilidad, en cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelve el Trabajo Social. Ese ha sido el enfoque, ese el objetivo y el propósito.

2. METODOLOGÍA

El objeto de esta investigación es *el análisis del perfil profesional del Trabajo Social en Gipuzkoa*. Nos marcábamos, para ello, los siguientes objetivos específicos:

- ⇒ Investigar las tareas que desarrollan los profesionales del Trabajo Social.
- ⇒ Explorar los distintos ámbitos donde se lleva a cabo el trabajo.
- ⇒ Conocer la formación adquirida por los trabajadores sociales.
- ⇒ Averiguar la percepción tanto propia como externa que se tiene sobre el perfil profesional.

Dado el objeto de esta investigación, hemos planteado una metodología de carácter cualitativo, combinada con fuentes de información secundaria que cumplimentan la información recogida.

Se han realizado, por un lado, veinticinco entrevistas en profundidad, en base a un cuestionario semi estructurado a trabajadores y trabajadoras sociales de diversos perfiles profesionales. Si bien es cierto que se trata de una cantidad ingente de entrevistas para tratarse de una investigación cualitativa, la posibilidad de poder realizarlas y contar con una amplia muestra de opiniones de profesionales nos ha convencido de la oportunidad de llevarlas a cabo. Las personas entrevistadas han sido seleccionadas de común acuerdo entre el equipo de investigación y el Colegio en base a los siguientes criterios:

- ⇒ Sexo
- ⇒ Edad
- ⇒ Ámbito (público o privado)
- ⇒ Área de intervención
- ⇒ Situación laboral
- ⇒ Formación

Por otro lado, se han realizado cuatro grupos de discusión. Dos grupos con trabajadores y trabajadoras sociales, que han servido para contrastar, en primera instancia, las cuestiones extraídas de las entrevistas. Un tercer grupo con profesionales no trabajadores sociales, pero que interactúan con ellos y ellas en su día a día. Y un cuarto grupo con ciudadanos y ciudadanas que ni son trabajadores y trabajadoras sociales, ni tienen ningún tipo de relación especial con el colectivo. En estos dos últimos grupos hemos contrastado, principalmente, las hipótesis relacionadas con la percepción hacia los y las trabajadoras sociales.

Finalmente, hemos realizado una revisión documental de las investigaciones principales sobre la materia, efectuadas en los últimos años para contrastar la información obtenida de nuestras fuentes primarias.

La combinación de todo ello es el informe que viene a continuación que será contrastado después tanto con el Colegio como con un grupo de contraste, donde se efectuará la validación final.

Exponemos a continuación la Tabla 1 con las características principales de las personas entrevistadas, acompañada de los códigos de codificación empleados durante el estudio. Por criterios de confidencialidad hemos ocultado la identificación de cada una de las personas entrevistadas. Además, en la Tabla 2 recogemos la codificación de los grupos de discusión realizados.

TABLA 1: CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

Código	Edad	Sexo	Ámbito	Titulación	Objeto de atención	Contrato	Tiempo en la empresa
P1	24	M	Público	Diplomada TS	servicios sociales	Interino	6 meses - 1 año
P2	67	M	Público	Asistente Social	sistema sanitario	Indefinido	más de 20 años
P3	44	M	Público	Diplomada TS	servicios sociales	Indefinido	18 años
P4	54	M	Público	Diplomada TS + L. Pedagogía	dependencia	Indefinido	más de 20 años
P5	35	H	Público	Diplomado TS + L. Antropología	tercera edad	Indefinido	5 años
P6	43	M	Público	Graduada TS	infancia	Indefinido	más de 20 años
P7	51	M	Público	Graduada TS	servicios sociales	Indefinido	30 años
P8	49	M	Público	Diplomada TS	sistema sanitario	Indefinido	más de 20 años
P9	49	M	Público	Diplomada TS	igualdad	Indefinido	más de 20 años
P10	53	M	Público	Diplomada TS + L. Derecho	servicios sociales	Indefinido	más de 20 años
P11	58	M	Público	Diplomada TS	servicios sociales	Eventual	3 años
P12	53	M	Público	Diplomada TS + L. Psicología	investigación y docencia	Indefinido	de 1 a 5 años
P13	50	M	Público	Diplomada TS + L. Derecho	servicios sociales	Indefinido	más de 20 años
P14	34	M	Público	Graduada TS	servicios sociales	Indefinido	5-10 años
P15	44	M	Público	Graduada TS	penitenciario	Indefinido	más de 20 años
P16	50	H	Público	Diplomado TS	servicios sociales	Eventual	menos de 6 meses
P17	62	M	Público	Diplomada TS	servicios sociales	Indefinido	36 años
R1	49	M	Privado	Diplomada TS + L. Antropología	investigación y docencia	Indefinido	10-15 años
R2	22	H	Privado	Diplomado TS	infancia	Por obra	menos de 6 meses
R3	46	M	Privado	Diplomada TS	servicios sociales	autónoma	más de 20 años
R4	48	M	Privado	Graduada TS	enfermedad mental	Indefinido	3 años
R5	38	M	Privado	Graduada TS	tercera edad	Indefinido	10-15 años
R6	37	H	Privado	Diplomado TS	exclusión	Indefinido	10 años
R7	42	M	Privado	Graduada TS	discapacidad	Indefinido	15 años
D1	24	M	Desempleada	Graduada TS	servicios sociales	Interino	6 meses

Fuente: elaboración propia

TABLA 2 CODIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Código	Participantes en el grupo de discusión
GD1	Trabajadores y trabajadoras sociales (6)
GD2	Trabajadores y trabajadoras sociales (6)
GD3	Profesionales no trabajadores sociales pero que interactúan con ellos y ellas (6)
GD4	Ciudadanía (4)

Fuente: elaboración propia

3. MARCO TEÓRICO

Cuando se pretende analizar el perfil profesional de una profesión determinada, lo que se quiere es identificar el conjunto de los rasgos particulares que la caracterizan. El Libro Blanco del Trabajo Social¹ señala que tanto la identidad profesional como los ámbitos de intervención en los que se desarrolla el Trabajo Social caracterizan y definen ese perfil.

La construcción de la identidad es un proceso dinámico e interactivo. Josep Manuel Barbero et al. nos recuerdan que la identidad se construye a partir de la percepción que cada persona tiene de sí misma, percepción basada no sólo en aspectos relacionados con su propio auto-concepto, sino también derivada de cómo nos ven los demás:

‘El cómo nos vemos nosotros mismos como trabajadores sociales, el cómo nos ven otros, el cómo vemos el trabajo social, etc. todo ello formaría parte de eso que llamamos identidad’. (Barbero, Feu, & Vilbrod, 2007, p. 14)

Siguiendo esta estela, los citados autores realizaron entre 2004 y 2006 una investigación en torno a los trabajadores sociales, un “autorretrato” de la profesión, donde se analizan las representaciones de los y las profesionales. En este estudio el análisis de la identidad profesional se elabora mirando la realidad desde cuatro frentes: el análisis de la posición social que ocupa (el contraste con lo que otros piensan de nosotros, el reflejo), el estudio de la proyección personal (la singularidad de cada profesional), el ejercicio profesional como proyección disciplinar (la formación) y por último, la representación del deseo de un proyecto de transformación: el Trabajo Social ideal (los sueños).

Milagros Brezmes (2008a) (2008b) aborda la construcción de la identidad profesional de los trabajadores sociales desde el análisis del Trabajo Social que se “hace”, el que se “sueña” y el que se “legisla”. La primera dimensión recoge lo que los y las propias profesionales cuentan sobre su hacer en sus relatos y a través de los estudios; la segunda tiene que ver con aquello que se considera “debe ser”; y la tercera expresa por medio de la normativa, las demandas de la sociedad. Estas tres dimensiones, situadas en un contexto temporal concreto, permiten, a juicio de la autora, identificar

¹ El Libro Blanco del Trabajo Social es un documento elaborado conjuntamente por el Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes sociales y la Conferencia de Directores de Escuelas de Trabajo social. Fue presentado para su aprobación a la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), en 2004 entre cuyas competencias se encuentra la de evaluar las propuestas de los planes de estudio presentadas por las universidades para la impartición del Grado en Trabajo Social.

aquellos elementos sustanciales y permanentes, que constituyen lo esencial en la identidad y aquellos circunstanciales, que tienen una importancia relativa.

Para esta autora, la identidad profesional es un constructo social elaborado desde lo que hacemos; sin olvidar que en ese hacer se reflejan las propias opciones y concepciones y se vislumbran las demandas institucionales y sociales, demandas generadas desde las imágenes que transmitimos de las intervenciones y discursos que realizamos.

Por su parte y en lo que respecta al estudio del perfil profesional de los y las profesionales de la CAPV, cabe mencionar la investigación realizada por Ainhoa Berasaluce y Kontxesi Berrio-Otxoa: *El ejercicio profesional del Trabajo Social hoy* (2008). En esta investigación que parte del análisis de fuentes documentales que abordan cuestiones relacionadas con el perfil profesional, se recogen los datos referidos a las siguientes dimensiones: la dimensión socio-demográfica, la dimensión formativa, la dimensión laboral-profesional y la dimensión colegial.

Las principales conclusiones del estudio que contó con la participación de los tres Colegios Oficiales de la CAPV, identifica una profesión de mujeres de mediana edad (95% mujeres con un promedio de 38 años); que se encuentra en un momento de revisión y cambio en las estructuras formativas (el estudio se realiza varios años antes de la implantación de los Grados en Trabajo Social en las universidades vascas); en cuyo perfil laboral predomina el ámbito público (67%, frente a un 23% del tercer sector y un 10% de empresa) y el sistema de servicios sociales. Las funciones más desarrolladas por los y las trabajadoras sociales son la informativa y la asistencial frente a la investigadora, directiva y docente. Por último, el estudio señala que la colegiación supone un espacio de ayuda mutua, con especial relevancia en los procesos de búsqueda de empleo de los y las nuevas diplomadas.

En este relato en el que recogemos las aportaciones de otros autores en referencia a la identidad es preciso mencionar la que Teresa Zamanillo realizó en la ponencia inaugural del XI Congreso Estatal del Trabajo Social, celebrado en mayo de 2009 en Zaragoza. En la misma reflexiona sobre el sentido del Trabajo Social de nuestros días, partiendo para ello del concepto y el significado del término 'identidad' con el objeto de revisarla. La autora, siguiendo a Etkin y Schvarstein define el concepto de identidad como *aquel núcleo central que permite distinguir a la institución como singular y diferente de las demás; todo aquello que si desaparece afecta decisivamente a la organización* (Zamanillo, 2009, pág. 9). Por otro lado, señala que la construcción de la identidad es un *proceso de autoconocimiento que implica una profunda reflexión sobre uno mismo y el entorno en el que vive para adecuarse a su dinámica y a sus flujos.* (Zamanillo, 2009, p. 14).

En cualquier caso, parece claro que la identidad se construye dialécticamente en relación con una sociedad determinada, un periodo histórico definido y una cultura concreta. En palabras de Zamanillo y

siguiendo a López Aranguren, *la identidad no se forja de una vez para siempre, no se cose, se hilvana* (Zamanillo, T. 2009. Pág. 37). Por eso la identidad profesional está en continuo “desarrollo”, cambio, en constante tensión entre lo que se es y lo que se quiere ser; entre lo que creemos ser y lo que los otros ven.

Entre los elementos esenciales de la identidad profesional, encontramos la propia definición de la naturaleza de Trabajo Social (qué es), de donde deriva, a su vez, una identificación del/a profesional que se ocupa de ello (quién es).

LA NATURALEZA DEL TRABAJO SOCIAL

Para abordar la naturaleza del Trabajo Social, partimos de la definición que la Asamblea de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales² aprobó en 2001 en Montreal (Canadá):

‘El Trabajo Social es una profesión y disciplina de la que se deriva la actividad profesional del Trabajador Social y del Asistente Social, que tiene por objeto la intervención social ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales y aplicando la metodología específica en la que se integra el trabajo social individual, grupo y comunidad. El Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social.’

Partiendo de esta definición consensuada por los y las profesionales del Trabajo Social, se identifica al/la trabajador/a social como:

‘un profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, que le capacita para:

- intervenir en las situaciones (problemas) sociales (de malestar) que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación;*
- participar en la formulación de las Políticas Sociales;*
- contribuir a la ciudadanía activa mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales.*

² La FITS es una organización mundial que se esfuerza por la justicia social, los derechos humanos y el desarrollo social, a través de las mejores prácticas y cooperación internacional entre los trabajadores sociales y sus organizaciones profesionales.

Todo ello con el fin último de contribuir junto con otros profesionales de la acción social a:

- *la integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades,*
 - *la constitución de una sociedad cohesionada y*
 - *el desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social'.*
- (Vazquez Aguado, 2004)

El Trabajo Social es una profesión dinámica que tiene que responder a los cambios económicos y sociales que afectan a los ciudadanos en un contexto social determinado, es labor del/a trabajador/a social, junto a otros profesionales, promover el bienestar social de los individuos, grupos y comunidades y facilitar una mayor cohesión social. Se trata de una disciplina y una profesión con un claro compromiso social que interactúa en el ámbito relacional de las personas con su entorno, pudiendo intervenir tanto a nivel preventivo y asistencial como rehabilitador.

LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La definición del Trabajo Social antes mencionada recoge en sí misma la referencia a los principios fundamentales que guían la profesión, mostrando cómo los valores también constituyen elementos esenciales de la identidad profesional. Sarah Banks (1997) enfatiza en el acuerdo general existente en el ámbito disciplinar y profesional del Trabajo Social por considerar que las cuestiones de orden ético y axiológico son una parte inevitable del mismo. Al mismo tiempo, Damián Salcedo (2003) considera que los principios éticos son elementos centrales en la configuración de la identidad profesional³. Además, nos recuerda que para que una profesión sea reconocida como tal es necesario que se dote de un código deontológico, que regule la actividad desarrollada, protegiendo a los clientes de malas conductas y estableciendo las pautas de relación con los demás: otras profesiones, instituciones, sociedad en general.

LOS VALORES COMO
ELEMENTOS ESENCIALES EN LA
CONSTRUCCIÓN IDENTITARIA
PROFESIONAL

Barbero, Feu y Vilbrod recogen esta cuestión a la hora de mostrar la identidad profesional de los y las trabajadoras sociales. Igual que lo hacía Sarah Banks, estos autores abordan fundamentalmente las tensiones de orden ético que se suceden en la práctica profesional. En su opinión la referencia a determinados valores superiores y la relación de los actos con una concepción del mundo determinado construye el proceso identitario. (Barbero, Feu, & Vilbrod, 2007, p. 91).

Asimismo, Teresa Rossell define el Trabajo Social como una profesión orientada desde los valores, de tal modo que su identidad y la de los profesionales que la desarrollan *radica tanto en sus aportaciones técnicas como en la dimensión ética o moral de las mismas.* (2009, p. 165).

³ En el artículo mencionado, Damián Salcedo analiza la influencia de la época posmoderna en la configuración de la identidad profesional de los trabajadores sociales, concretamente desde el punto de vista de la ética profesional.

Por otro lado, el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, acaba de aprobar de forma unánime⁴ el nuevo Código Deontológico de la profesión, adaptando los códigos de referencia anteriores a las nuevas situaciones sociales. El recientemente aprobado Código Deontológico establece en su artículo 7, lo siguiente:

Artículo 7.- *El Trabajo Social está fundado sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad y la igualdad tal y como se contemplan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las instituciones democráticas y el Estado de Derecho. En ellos se basa la actuación profesional.*

De estos principios básicos de dignidad, libertad e igualdad derivan 17 principios generales: respeto activo a la persona; aceptación; superación de categorizaciones; ausencia de juicios de valor; individualización; personalización; promoción integral; igualdad de oportunidades, derechos, equidad y participación; solidaridad; justicia social; reconocimiento de los derechos humanos y sociales; autonomía; autodeterminación; responsabilidad y corresponsabilidad; coherencia profesional; colaboración profesional; e integridad.

En opinión de Damián Salcedo, y atendiendo a los cambios que la época posmoderna plantea a las profesiones, en relación a la manera en la que se perfila su papel dentro del sistema de bienestar, *nunca como ahora el futuro de la profesión depende de que se tome en serio la ética profesional* (Salcedo, 2003, p. 332).

LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

El perfil profesional de una profesión se construye a su vez, con la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, de manera que permite al trabajador social acceder a una determinada organización (dónde), en la que desarrollará una función orgánica (qué), desde una perspectiva concreta (cómo) elementos que determinan las condiciones del desarrollo profesional (National occupational Standards for Social Work, 2002, en Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social, 2004, pág. 39)

Las transformaciones sociales, plantean nuevos desafíos al Trabajo Social, debido a que éste se encuentra permanentemente enfrentándose con situaciones de diversa índole, generados como resultado de transformaciones en las ciencias en que se basa, en la estructura de la sociedad y en la ideología que predomina en ella, lo que conduce a nuevas expectativas en

LA CONSTRUCCIÓN DE LA
IDENTIDAD A PARTIR DE LA
DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE
LAS COMPETENCIAS Y
CAPACIDADES REQUERIDAS
PARA EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL

⁴ Sesión extraordinaria del 9 de junio de 2012 de la Asamblea General de Colegios Oficiales. El texto completo del Código está disponible en la página web del Consejo General <http://www.cgtrabajosocial.es/>

relación con la profesión y al requerimiento, por parte de los trabajadores sociales, de las competencias laborales necesarias para hacer frente a nuevas situaciones. Estas competencias y capacidades conforman esa “identidad” específica que caracteriza y define el conjunto de rasgos propios de la profesión.

Estas transformaciones han afectado también, como no podía ser de otro modo, a la formación de los y las trabajadoras sociales, de tal manera que la formación en competencias se convierte en la piedra angular de la transformación de los modelos de formación, dado que si tradicionalmente la formación adquirida servía para toda la vida, ahora, la formación ha de estar presente a lo largo de toda la vida.

El Libro Blanco define competencia como:

‘una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según la característica del contexto y desempeño en que se encuentre el profesional del Trabajo Social y de la conceptualización diaria que el trabajador social lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes, basado todo ello en los principios éticos del Trabajo Social’. (Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social, 2004, pág. 108)

Las competencias profesionales derivan de la naturaleza del Trabajo Social así como de todo aquello que rodea a la profesión y que afecta a su desarrollo y desempeño. El proceso de trabajo abierto entre la Conferencia de Directores de Centros y Departamentos de Trabajo Social y el Consejo General de Colegios Oficiales para identificar las competencias requeridas para el ejercicio profesional, que culminó en la aprobación del documento “Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social” (2007), refiere que la formación en Trabajo Social debe facultar a los y las estudiantes para:

‘La utilización y aplicación de la valoración diagnóstica, el pronóstico, el tratamiento y la resolución de los problemas sociales, aplicando la metodología específica de la intervención social de caso, familia, grupo y comunidad, y capacitar para planificar, programar, proyectar, aplicar, coordinar y evaluar servicios y políticas sociales’. (La formación Universitaria en Trabajo Social. Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social, 2007, pág. 11)

El citado documento (Conferencia de directores de Centros y dtos. de Trabajo Social; Consejo General de Colegios Oficiales, 2007, p. 12), apoyándose en el Libro Blanco, identifica un conjunto de seis competencias profesionales:

1. Capacidad para trabajar de manera conjunta con el sistema cliente⁵ sus necesidades y circunstancias.
2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con el sistema cliente y con otros profesionales.
3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.
4. Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.
5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización
6. Demostrar la competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social.

El Libro Blanco concreta cada una de estas competencias profesionales en realizaciones profesionales o actividades. A su vez, para cada una de ellas se identifican los criterios de realización, de forma que permite establecer el mapa del perfil profesional desde el punto de vista de las competencias.

Además de esta referencia a las competencias, la reflexión sobre la formación de los y las trabajadoras sociales parece un elemento fundamental a la hora de identificar nuestro perfil profesional. Así, encontramos referencias a la formación en Barbero, Feu, & Vilbrod, (2007), donde se destaca que es valiosa pero insuficiente, se valora el ejercicio profesional como fuente de aprendizaje continuo y la necesidad de entender la formación como un proceso de aprendizaje que debe darse a lo largo de la vida. También Berasaluce y Berrio-Otxoa, (2008) abordan esta cuestión y detectan en su investigación la necesidad de revisión y mejora de los estudios y una demanda hacia la especialización de los mismos. Por último, Peña (2009) recoge a su vez, la oportunidad de mejora que se presenta con la ampliación de los estudios y la obtención del Título de Grado.

LAS FUNCIONES PROFESIONALES

El cuarto elemento que ayuda a identificar la identidad de los y las profesionales del Trabajo Social son las funciones que desempeñan. En palabras de Zamanillo, la función que cumple una profesión en la división del trabajo es lo que le da sentido e identidad (Zamanillo, 2009, p. 4). El Diccionario del Trabajo Social (2012) define el concepto como *aportaciones que cada profesión proporciona a la sociedad en su conjunto, o a parte de ella, para que alcance objetivos específicos*. Añade además que las funciones indican el propósito de las acciones desarrolladas en la actividad profesional.

Sergio Fernández (2010) nos recuerda que las funciones profesionales vienen determinadas por un conjunto de normas como son: el Código Deontológico, los Estatutos de la Federación Internacional de

LA FUNCIÓN QUE CUMPLE UNA PROFESIÓN EN LA DIVISIÓN DEL TRABAJO, ES LO QUE LE DA SENTIDO E IDENTIDAD

⁵ Cuando nos referimos al sistema cliente lo hacemos pensando en las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades con las que interactuamos, adoptando el lenguaje utilizado en el Libro Blanco.

Trabajadores Sociales y los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales. El Libro Blanco añade, la referencia a la normativa legal de diverso rango, a la hora de determinar las funciones profesionales.

El recientemente aprobado Código Deontológico (2012) recoge las funciones aprobadas en la Asamblea General de los Colegios Oficiales del 2001. Así, las funciones a desarrollar por los y las diplomadas en Trabajo Social en su ejercicio profesional, tanto por cuenta propia como ajena son las siguientes: función de información; Investigación; Prevención; Asistencia; Atención directa; Promoción e inserción social; Mediación; Planificación; Gerencia y dirección; Evaluación; Supervisión; Docencia; y por último, la función de coordinación.

El análisis de la normativa legal (Vazquez Aguado, 2004) muestra que las competencias profesionales descritas están presentes en las disposiciones y reglamentos. Coincide, por tanto, con los objetivos profesionales identificados fundamentalmente en lo que respecta a la creación de las condiciones socio-comunitarias necesarias para conseguir el mayor bienestar de todos los ciudadanos.

En cualquier caso, los estudios analizados (Berasaluce & Berrio-Otxoa, 2008; Barbero et al, 2009; Bresmez, 2009) recogen la importancia de identificar, además de las funciones, los ámbitos de intervención en los que se sitúan éstas para concretar el perfil profesional de los y las trabajadoras sociales. Los distintos ámbitos, la modalidad de intervención (directa o indirecta), y el nivel de intervención (individual-familiar, grupal o comunitario) predominante en cada situación parecen influir en la percepción que cada profesional tiene de su propio perfil.

La investigación que hemos desarrollado aborda el espacio profesional del trabajo social en Gipuzkoa a partir del estudio cualitativo del perfil de los y las trabajadoras sociales, un perfil tejido con cuatro hilos que, entrelazados, forman el cuadro que queremos compartir. El primer hilo está compuesto por las funciones y tareas que realizan los y las profesionales, así como aquellas que les gustaría realizar, aspectos que sitúan a la profesión entre lo que en verdad hace y lo que le gustaría hacer. El segundo hilo hace referencia al espacio en el que interactúan, distinguiendo el ámbito público y el privado, este hilo constituye el marco del cuadro que pretendemos elaborar. El tercer hilo responde a la formación que sustenta el ejercicio profesional, en dónde se analiza la formación necesaria y la demanda, con el grado como oportunidad para adecuarse y responder a los nuevos retos. Por último, el cuarto hilo hace referencia a la percepción que los propios profesionales tienen de la profesión así como a la percepción que los demás tienen sobre ellos y ellas. Con este hilo recogemos los anteriores, entretejiendo los otros argumentos y dando consistencia al cuadro que queremos pintar.

4. FUNCIONES Y TAREAS DE LOS Y LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN GIPUZKOA

En la primera parte de esta investigación, al analizar cuáles son los elementos que configuran un determinado perfil profesional hemos podido comprobar que las funciones y tareas desempeñadas por los y las profesionales constituyen un elemento clave. La propia definición de profesión hace referencia a una actividad profesional organizada de forma estable, en torno a un conjunto de funciones y tareas.

En esta investigación consideramos que las características concretas de la actividad profesional de los y las trabajadoras sociales responden a variables como:

- la historia profesional, lo que venimos haciendo;
- el Código Deontológico, la norma-guía que ordena nuestra actividad, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto a los derechos de la ciudadanía, procurando la excelencia profesional;
- y la normativa legal.

En cualquier caso, las funciones y tareas profesionales se adaptan al contexto socio-cultural en el que se ejerce la profesión. Por otro lado, las funciones y tareas tienen que ver con lo que se hace en el contexto profesional, lo que en verdad se actúa, pero también con lo que se desea hacer. Por eso es necesario revisar la sintonía entre el hacer y el deber hacer; el acto y el sueño o deseo.

FUNCIONES Y TAREAS RECONOCIDAS

Como decíamos en el primer capítulo, el Código Deontológico (2012) identifica las funciones de la profesión que recogemos en la siguiente Tabla 3:

TABLA 3: FUNCIONES PROFESIONALES RECOGIDAS EN EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO (2012)

– información	– mediación
– investigación	– planificación
– prevención	– gerencia y dirección
– asistencia	– evaluación
– atención directa	– supervisión
– promoción e inserción social	– docencia
	– coordinación

Fuente: elaboración propia a partir del Código Deontológico de Trabajo Social (2012)

Estas funciones se desempeñan en las dos modalidades de intervención que históricamente se han distinguido en la profesión⁶: la intervención directa, aquella que precisa del contacto personal entre el o la profesional y el sistema cliente; y la indirecta, donde no se da ese contacto y tiene que ver con la investigación, planificación, gerencia, dirección, evaluación, docencia, supervisión y coordinación.

La primera reflexión que llama la atención es la idea de que los y las trabajadoras sociales tienen muy reconocidas las tareas que les incumben, perfectamente asumidas en función del rol que desempeñan y en los procesos de trabajo que articulan:

RECONOCIMIENTO DE LAS TAREAS; ASUMIDAS EN FUNCIÓN DEL ROL DESEMPEÑADO; EN EL MARCO DE LOS PROCESOS DE TRABAJO ARTICULADOS

'Ahora, en el fondo, un trabajador social siempre hace lo mismo. O sea, es empatizar con la gente, es aceptarla y es... acompañarla y ayudarle a acceder a los servicios sociales que hay en su entorno y ayudarle a desarrollar sus propios recursos para afrontar sus problemas'. (P10)

Esta opinión concuerda con lo expresado por los y las entrevistadas a la hora de identificar las tareas realizadas. En la siguiente Tabla 4 presentamos las funciones y tareas destacadas por los y las entrevistadas relacionándolas con la tipología de intervención y las ideas más relevantes asociadas a cada una de ellas

TABLA 4. FUNCIONES Y TAREAS IDENTIFICADAS.

INTERVENCIÓN	FUNCIONES	IDEAS ASOCIADAS
DIRECTA	Información, orientación y asesoramiento	- atención usuarios - apoyo
	Intervención, atención directa, rehabilitación e inserción social	- acompañamiento - intervención familiar - visitas a domicilio
INDIRECTA	Sistematización	- obtención de datos - elaboración documental - análisis de contenido - detección de necesidades
	Coordinación	- coordinación - trabajo en red

Fuente: elaboración propia

En el marco de la intervención directa destacan, aquellas funciones relacionadas con: la función de información, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones; además de la intervención, atención directa, rehabilitación e inserción social. Se utilizan para ello expresiones como: atención al usuario, apoyo, acompañamiento, intervención familiar, visitas a domicilio.

⁶ Para definir las modalidades de intervención seguimos el Dictamen del Consejo General, (Consejo General, 2012)

Si se contrasta esta visión con la de los y las profesionales que trabajan con nosotros y nosotras y la de algunas ciudadanas se aprecia cierta similitud entre lo que decimos hacer y lo que de hecho, nos ven hacer: informar y atender a los demás; ayudar a los demás:

'Yo creo que la imagen que hay del trabajador social es: hay todo un sector que tiene que ver con lo social, ya sean ancianos, personas desfavorecidas, sin recursos, con problemas de adicción, etc. Y hay unas personas que están más o menos en la sombra, (no están muy reconocidos socialmente tampoco) que ayuda a esa gente. Y toda esa gente es percibida como la gente que trabaja con los desfavorecidos, con los que no quieren nadie, no'. (GD4).

Por otro lado y en el marco de la intervención indirecta destacan las tareas relacionadas con la función de coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación inter-institucional y/o entre profesionales dentro de una misma organización, además de aquellas vinculadas a la investigación. En este caso las expresiones utilizadas son: obtención de datos, elaboración documental, análisis de contenido, del entorno, detección de necesidades, coordinación, trabajo en red.

Entre las distintas funciones desarrolladas en este marco destaca la referencia a la sistematización del trabajo como elemento clave en el propio desarrollo del quehacer profesional. La aportación de los y las entrevistadas está enfocada a la necesidad de sistematizar como paso previo para poder evaluar y así, mejorar. Además, consideran que la sistematización es fundamental para mostrar y demostrar el trabajo realizado y argumentar decisiones clave en el ámbito de la política social:

LA SISTEMATIZACIÓN COMO PASO PREVIO PARA LA EVALUACIÓN Y LA MEJORA. FUNDAMENTAL PARA MOSTRAR Y DEMOSTRAR EL TRABAJO REALIZADO Y LA ARGUMENTACIÓN DE DECISIONES CLAVE

'[La sistematización] es fundamental porque para evaluar necesito saber qué es lo que hago, cómo lo hago y si eso que estoy haciendo es efectivo, si es de calidad, si es cálido, si está bien hecho, entonces para poder valorar eso tengo que recoger... bai? De una forma sistemática, entonces no por la sistematización sino para saber que ese trabajo que estoy haciendo qué calidad tiene...' (P7)

'Sí, [la sistematización está incorporada en mis hábitos de trabajo] ya desde hace un tiempo y me doy cuenta que da mucha, nuestra profesión es muy activista, es muy de hacer y de hacer con la gente, entonces está muy bien, pero si no te paras a pensar, pues es probable que esté repitiendo la misma historia (...) me parece fundamental para dos cosas: primero para tu propia reflexión y segundo para dar valor a lo que haces.' (P16)

En los grupos de discusión y respecto a la cuestión de la sistematización, el debate se centró en la necesidad de sistematizar para poder visibilizar la acción que desarrollamos y en la necesidad de entender que la recogida de datos, el registro y la gestión de la información son elementos clave para ello. Así, entienden que es necesario sistematizar para mejorar la acción desarrollada, así como para poder seguir en el proceso de profesionalización del trabajo que desempeñamos. Por último, consideran

necesario sistematizar como estrategia para proyectar hacia afuera la acción, dado que la proyección que se hace del trabajo elaborado se queda en un nivel micro (jefatura de sección, dirección de departamento...) sin que trascienda al ámbito institucional y tampoco al social.

Esta idea también se ve reflejada en boca de los y las profesionales de otras disciplinas, sobre todo en aquellos que ocupan puestos de dirección y gestión en organizaciones e instituciones. Para ellos la sistematización del trabajo desempeñado por los trabajadores sociales es clave porque permite un flujo de información y generación del conocimiento en dos direcciones: de abajo hacia arriba, para que las decisiones de gerencia y dirección, así como el diseño de políticas sociales, puedan tener en cuenta necesidades reales, permitiendo la centralidad de la persona en los procesos de toma de decisiones. En segundo lugar también de arriba hacia abajo, porque la sistematización permite compartir conocimientos posibilitando una visión global e integral del sistema, yendo más allá del caso puntual:

'Aunque estés día a día con el caso y con la situación, formas parte de una organización, donde tiene una serie de objetivos, unos recursos que bueno, a través de unos sistemas, o sea, plan estratégico, lo que sea, pues se van desplegando y tú formas parte de todo ello, eres un engranaje mas. Y también a su vez das información, a través de esos indicadores, que es el sumatorio decíamos de agregados que ayuda mucho a las planificaciones. (...). Bueno fijate tu lo que yo puedo decir desde el punto de vista, de la cantidad de información que aporta el trabajador social que en una forma agregada ayuda a una buena planificación. Entonces, tanto de forma descendente como ascendente en todo lo que es la gestión, me da igual de una organización, de una administración... es muy importante tener esa visión de conjunto porque aparte de que realizarás mucho mejor tu trabajo, (...) porque entiendes mejor por qué ese caso no se ha podido resolver, porque tienes al lado otro que tiene otra prioridad.'(GD3)

Por último, sólo algunas de las personas entrevistadas reconocen divulgar su quehacer y el conocimiento generado en congresos y en la formación de los y las futuras profesionales. Consideran que la sistematización ayudaría a dar a conocer el trabajo, mejorando el reconocimiento social de la profesión.

LA COORDINACIÓN,
INDISPENSABLE PARA UN
TRABAJO DE CALIDAD QUE
REQUIERE DE TIEMPOS Y
ESTRUCTURAS, MÁS ALLÁ DE
LAS OPCIONES PERSONALES

Otra de las intervenciones indirectas que suscita mayor controversia es la de coordinación y trabajo en red. Concretamente, parece haber una contradicción entre lo que los y las trabajadoras sociales encuestadas señalan, (recordemos que entre las intervenciones indirectas señaladas destaca precisamente el tema de la coordinación), y la valoración que de esa coordinación se realiza en los grupos de discusión.

En las narraciones que elaboran, asumen que la coordinación es indispensable para poder realizar un Trabajo Social de calidad, que responda a las situaciones que los y las clientes presentan. Sin embargo, la coordinación requiere tiempos y estructuras, más allá de las opciones

personales o relaciones profesionales puntuales de los y las trabajadoras sociales, que se echan de menos en el día a día:

'[El trabajo en red y la coordinación] es muy importante en nuestro día a día. El problema es que no se hace. (...) Tampoco considero que hay un trabajo en red, ni es estructurado, ni se plantean objetivos; es una forma de compartir información pero sin ser algo planificado, ni nada estructurado ¿no? Y es necesario, claro, cada uno tiene sus funciones.' (DG2)

'Tengo la sensación de que hasta ahora por lo menos, hemos trabajado con ratios de atención bastante potentes, que no han permitido hacer un buen trabajo, desde mi punto de vista. (...). Necesitamos tiempo, hace falta tiempo, para poder coordinar o para poder hacer un trabajo de coordinación, hace falta dedicarle tiempo.' (DG2)

La referencia a la coordinación aparece también en los discursos de otros profesionales en lo social. En este caso se identifica el reto de la coordinación interdisciplinar, dando a entender que se trata de un aspecto clave en el desarrollo de la acción profesional:

'Para gente como yo que estamos trabajando en servicios sociales y no somos trabajadores sociales [el reto es] un poco la coordinación.' (GD3)

'Yo también como reto lo veo un poco por ahí. No en sí en cuanto al perfil y a todo lo que hemos estado hablando, sino, la coyuntura de la situación actual. Lo que tenemos en el sistema de protección social, hacia dónde va y la necesidad de hacer esfuerzos en trabajo de coordinación. A dentro y hacia afuera. Adentro digamos dentro de todas las entidades que estamos trabajando en este ámbito de la acción social ya sean públicas o privadas. Y hacia afuera, pues en otros espacios que a lo mejor no son tan propios de la acción social pero en los cuales estamos bueno pues directamente interrelacionados en función de la situación que tratemos. En temas sanitarios, temas de educación, tema de justicia...' (GD3)

Por último, en cuanto a las tareas y funciones desempeñadas, es necesario destacar, que cuando los y las entrevistadas relatan lo que hacen, muestran esas dos caras de la intervención: en la misma frase señalan las funciones relacionadas con las intervenciones directas y con las indirectas, como si fueran parte de un continuo:

'Realización de rutas de calle; acercamiento a la persona; gestión de casos individuales; coorientación de otros recursos; ayudar en la elaboración de los distintos informes que se hacen durante todo el año.' (R6)

'Informar, orientar, asesorar, diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar acciones pro igualdad de oportunidades.' (P9)

'Hago visitas a domicilio y llevo los casos, intento ponerme en contacto con la gente y con instituciones.' (P3)

Esta doble identificación de tareas directas e indirectas aparece también en las narraciones de aquellos profesionales con los que comparten espacio social, mostrando una vez más, la coherencia entre lo que se dice y lo que se muestra.

'Sí destacaría quizás, veo como dos, no sé si son funciones o así, pero como dos intervenciones distintas, una tiene que ver más con la persona (en la relación humana, en el trato en el día a día con las personas a las que tiene que intervenir o con las que tiene que desarrollar pues esos procesos personalizados pues para que la persona mejorando pues en temas de sacar lo mejor de ella, actitudes y tal). Pero luego también esa otra visión que no tiene que ver tanto con la relación con la persona ni con la intervención directa, pero que sí es muy importante de coger ese pulso a la realidad social, que tenga capacidad reflexiva, analizar las situaciones y de alguna manera, bueno pues eso que muchas veces nosotros en la entidad en la que yo estoy desde luego hablamos mucho de la transformación social, tratar de procurar o de buscar esa transformación social a través de la intervención que hace. Esas dos visiones un poco una más desde la intervención directa con la persona, y otra más que va en esa línea un poco de esa motivación, esa corte crítico, ese compromiso, ese saber coger el pulso a la realidad y ver como se puede intervenir.' (GD3)

Sin embargo, no sucede así cuando los y las trabajadoras sociales ocupan puestos de dirección y gestión (intervenciones indirectas) en el marco de las organizaciones e instituciones en las que desarrollan su actividad profesional. Llama la atención el hecho de no sentirse trabajador social cuando la función que se realiza no es del ámbito de la intervención directa, como si sólo se fuera trabajador/trabajadora social cuando la relación profesional supone contacto con el sistema cliente:

LAS FUNCIONES DE GERENCIA
Y DIRECCIÓN, NO SON
ASUMIDAS COMO PROPIAS

'[...] es que yo no estoy como trabajadora social. [...] yo trabajo para adentro, vamos, trabajo con mis compañeras, con mi organización.' (P10)

'Bueno, yo soy trabajadora social pero desde hace tres años estoy de coordinadora del equipo.' (P15)

Este resulta un punto importante para reflexionar: la referencia a las funciones de gerencia y dirección parecen no asumirse como propias del perfil profesional, como si quienes asumieran esas funciones lo hicieran en función de sus propias características personales, por haber demostrado unas competencias determinadas que le hubieran aupado hacia ese rol.

Quizá una de las explicaciones posibles ante esta cuestión es la confusión entre tareas administrativas de tramitación y tareas propias de la gerencia. El desarrollo del sistema público de servicios sociales supuso un incremento en las tareas de tramitación de prestaciones y recursos que afectó al reparto de los tiempos de trabajo. La profesión ha vivido este tiempo dedicado a la tramitación como un tiempo “robado” al contacto personal:

‘Al principio e históricamente, en los servicios sociales de base (...) la figura de referencia era el trabajador social. Entonces, se lo comía todo (...) Afortunadamente hemos ido incorporando el apoyo de los administrativos, que son parte de nuestro equipo.’ (P5)

‘Yo reconozco, ha habido un momento que [nuestra actividad] ha sido pura, pura, pura tramitación (...) Se ha dado más prioridad a visitas domiciliarias pero ha habido mucho trabajo de gestión y tramitación (...) y es que eso no es trabajo social.’ GD1

Esta visión también aparece en los grupos de discusión con otros profesionales y con ciudadanos. Entre los primeros se hace referencia a la identificación del o de la trabajadora social como tramitadora de recursos:

‘Yo creo que otra debilidad y un poco coincidiendo con lo que decías tú, ha sido la identificación que hay y ha habido, yo creo que se está rompiendo ahora un poco, del trabajo social, sobre todo en base, con prestaciones económicas. Es decir, la trabajadora social era la persona que tramitaba, que daba dinero o no daba dinero.’ (GD3)

Y entre los segundos, aparece la imagen del/de la trabajadora social de la administración pública, vinculada a un despacho:

‘Otra cosa bien distinta es mi imagen del trabajador social. Que como no he tenido experiencia directa, mi imagen del trabajador social es una persona que trabaja en el sector de la administración pública, en la gestión de los recursos públicos, bien sean directamente o a través de otras asociaciones, etc., y que está en un despacho, oficina, atención al ciudadano o lo que sea.’ (GD4)

Por otro lado también se hace referencia a la falta de expectativas con respecto a la asunción de puestos de responsabilidad, señalando además que éste debiera ser uno de los retos profesionales:

‘Nos ha faltado ambición. Porque nosotras no hemos querido, no hemos... A ver nos gusta el trabajo fresco, sí a pie de calle, el currar a pie de calle, es militancia, pero desde ahí yo digo que tenemos que ser ambiciosas y tenemos que llegar (...). Va ser el, el licenciado en empresariales jefe de no sé qué, no perdona, en todos los cargos de responsabilidad de todos los departamentos, de todas las administraciones de política social, deberían de estar trabajadores

sociales (...) deberíamos tener esa ambición (...) este es nuestro reto fundamental, ¿no?'(GD1)

Además, hay que tener presente que el rango académico de la formación de Trabajo Social ha sido de diplomatura con lo que supone de dificultad o incluso, imposibilidad, para el acceso a los puestos de gestión y dirección. En este sentido, los y las entrevistadas son conscientes de esta cuestión y viven el momento actual como un momento de oportunidad:

'Pero además hay otra cuestión, hay otra cuestión es que con el tiempo, porque eso necesita tiempo, los puestos a los que en estos momentos no podemos acceder porque hace falta una licenciatura, pues no va a ser así. Entonces con el tiempo si logramos nuestra responsabilidad y los queremos, esa es otra, si los queremos, ese es otro matiz, pero me imagino que habrá gente que sí [quiere asumir esos puestos]'(GD2)

'Creo que lo que es en la carrera administrativa [el grado] tiene una incidencia directa, se podrá acceder a otro tipo de cargos entonces, creo que tiene incidencia directa. Me parece que va a haber más prestigio. Entonces yo desde ahí me alegro enormemente.'(GD1)

LAS FUNCIONES DIRECTIVAS SE CONSIDERAN UN RETO QUE HAY QUE ASUMIR

Se considera un reto que profesionalmente hay que asumir, para posibilitar incorporar la visión propia del Trabajo Social al diseño de programas sociales, de servicios y de la propia política social:

'Sí, en la administración principalmente tenemos a economistas o técnicos empresariales, los diseños de servicios y recursos tienen el área económica muy desarrollada, pero nada más. No hay, no hay 'mamirik' [contenido], no hay intervención, no hay programas, no hay objetivos sociales.' (GD1)

Estas funciones de gestión y dirección también aparecen en boca de los y las profesionales con las que compartimos espacios profesionales. En su discurso las referencias a las funciones de dirección y gestión tienen que ver con dos ámbitos concretos: el personal y el profesional.

Respecto al primero, coinciden en señalar que en función de las capacidades, habilidades y destrezas personales, hay trabajadores sociales en puestos de gestión y dirección que efectivamente cumplen su función:

'O sea, te quiero decir que, en el futuro los trabajadores sociales no creo que lo tengan fácil frente a otras profesiones o formaciones en esos ámbitos [de gestión] que dices tú. (...) Gente que todos conocemos, por historia o por experiencia, porque han ido creciendo en servicios sociales, pues personas que antes eran la trabajadora social ahora se ha convertido en la responsable de las trabajadoras sociales no, (...). Entonces ya tienen unos objetivos pues de gestión y tal, que conjugan a la vez, (...) pues con una vocacionalidad, terrible.'(GD3)

En lo que se refiere al ámbito profesional, refieren y señalan la importante aportación que los y las trabajadoras sociales hacen para mostrar y hacer ver una realidad más global, más integral y más social. Una aportación basada y fundamentada en la intervención directa, en el contacto con el sistema cliente (personas, familias, grupos y comunidades) que hace que la gestión y la dirección tengan como eje fundamental las personas.

Sin embargo, encuentran en los y las trabajadoras sociales cierto rechazo hacia las tareas de gerencia y dirección. Referencias como “1ª línea de fuego”, “a pie de calle”, “contacto directo” se utilizan para mostrar un perfil profesional de relación directa que no contempla como propias funciones de este ámbito:

‘Yo incorporaría [como reto] el tema de gestión. Pero no solo como herramientas de gestión sino también con esa capacidad de visionar pues políticas dentro del ámbito de trabajo social, de entender, de poder aportar información que agregadamente puedes dar información a quien tiene que tomar decisiones, planificar un poco ese juego me parece que es fundamental. Porque no va haber recursos para todo y probablemente es un engranaje fundamental a la hora de la toma de decisiones tanto tuyas como nuestras, de otros profesionales.’ (GD3)

Además, detectan ciertas lagunas formativas en el ámbito de las herramientas de gestión y dirección, señalando que éste es uno de los retos a los que debería responder la profesión.

‘He puesto el tema de cómo se ha involucrado en los temas de gestión, porque quizá era una carencia que había visto, (...) por eso lo he destacado. [Creo que es necesario] estructurar un poquito también de que, a parte de ese trabajo individual, estás en una organización donde, bueno pues hay que tener también ciertos conocimientos de gestión, básicos, como un poco de liderazgo, de trabajo en grupo, no sé.’ (GD3)

En definitiva y a modo de conclusión de este apartado en el que hemos recogido las funciones y tareas reconocidas, cabe decir que las personas entrevistadas han mencionado todas las funciones recogidas en el Código Deontológico, excepto la función de mediación: ninguna de las personas entrevistadas menciona ejercer tareas o funciones de mediación.

Cuando se contrasta esta cuestión en los grupos de discusión con profesionales en activo, la explicación compartida es que se entiende la mediación no como función sino como metodología de intervención:

‘En nuestro trabajo diario interiorizamos como metodología la mediación, la escucha o la... estar atentos a la detección y estudio de necesidades, fomentar la intervención y participación en todo lo que hacemos, pero no como una tarea en sí misma, sino a la hora de

relacionarnos con las personas, a la hora de derivar, de hacer informes y tal... son elementos que tenemos en cuenta, pero igual los colocamos en otro nivel. No como una tarea concreta, definida (...) Tiene otra consistencia (...) son elementos que están continuamente presentes en todo el proceso.’ (GD1)

Seguramente es preciso recordar que la mediación puede ser considerada por un lado, como función propia y que ésta se desarrolla fundamentalmente en determinados contextos y ámbitos profesionales, que quizá no han sido suficientemente recogidos en esta investigación; y por otro lado también puede considerarse una estrategia de intervención, tal y como recuerdan los y las profesionales encuestadas.

FUNCIONES Y TAREAS SOÑADAS

Como veíamos en el capítulo anterior, a la hora de identificar el perfil profesional es necesario preguntarnos tanto por lo que hacemos como por lo que consideramos deberíamos hacer. Es importante valorar la distancia existente entre el Trabajo Social, tal y como creemos que es, y el Trabajo Social que deseáramos fuera. A este respecto, en las entrevistas individuales y grupales realizadas los y las trabajadoras sociales se agrupan en torno a tres ideas:

IDENTIDAD COMO UN
CONTINUO ENTRE EL TRABAJO
SOCIAL QUE ES Y EL QUE
DESEARÍAMOS FUERA

Un conjunto importante de profesionales destaca el deseo de realizar más intervención directa de la que hacen. La falta de tiempo y la carga de trabajo impiden que puedan realizar procesos de ayuda más intensos, en donde fases como el acompañamiento o seguimiento de las personas con las que interactuamos tengan un espacio mayor en el conjunto de la intervención.

‘El tener que tramitar tantas cosas o tanto trabajo burocrático quizás nos quite tiempo para poder hacer más atención individual o más trabajo de entrevista.’ (P1)

‘Me gustaría estar más tiempo con la gente.’ (P3)

Igualmente significativas son las referencias de los y las profesionales al deseo de invertir más tiempo de su jornada laboral en tareas relacionadas con la planificación, investigación, coordinación e innovación:

‘Yo echo mucho de menos que es una profesión muy dirigida a la intervención individual y tenemos muy, muy poco interiorizado y asimilado [en] nuestro trabajo lo que es el diseño de programas, la evaluación de programas y pues no, no lo hacemos.’ (DG1)

Por último, también hay quienes no se plantean la cuestión. Dado que la planificación de su trabajo les viene dado “hacen lo que tienen que hacer”. La planificación por objetivos que se establece en determinadas administraciones y organizaciones sociales delimita y enmarca la actuación de los y las profesionales.

‘Respondo a los objetivos que nos plantea la administración, hay unos objetivos anuales y respondo a ellos’ (R4)

‘Tengo un marco que es el plan, en el que aparecen las acciones o los objetivos a conseguir durante cuatro años.’ (P9)

CONCLUYENDO

Para finalizar este apartado cabe decir que en las entrevistas realizadas los y las profesionales tienen perfectamente identificadas las funciones que les son propias y que están recogidas en el Código Deontológico o en la normativa legal. Es evidente la identificación con las funciones y su reconocimiento en las narraciones efectuadas, así como una cierta unidad en el discurso a la hora de nombrarlas, de modo que nuestra hipótesis de partida, a saber: ‘las tareas adjudicadas a las trabajadoras sociales son dispersas’, no queda corroborada. Sin embargo, tampoco se perciben planteamientos que vayan más allá de estas funciones lo que puede entenderse bien como respuesta ante un cierto conformismo o adecuación a la realidad o bien como estrategia ante la saturación de funciones y tareas a desempeñar.

En la mayoría de las entrevistas aparece el rechazo hacia las funciones administrativas de tramitación, como tareas que no les corresponde hacer o que quitan tanto tiempo que impiden cumplir con las funciones consideradas clave. Como ya se ha dicho, la articulación del sistema de servicios sociales ha supuesto la estructuración de procesos burocráticos que redundan en dos cuestiones: el aumento de las tareas administrativas de los y las trabajadoras sociales y un reparto competencial en el que los servicios sociales de base se constituyen en la puerta de entrada de todo el sistema, dificultando a veces la celeridad necesaria en la atención a situaciones de necesidad.

Por otro lado, se percibe una tensión creciente entre las intervenciones directas e indirectas que realizan. Como se puede apreciar en la siguiente ilustración 1 parece que la dificultad está en encontrar y mantener el equilibrio entre ambos tipos de intervenciones: las directas, aquellas en las que se interactúa con personas, familias, grupos y comunidades y las indirectas, las que permiten mejorar la calidad y calidez de lo que hacen. De hecho, los deseos, aquello que quisiera cambiar, se ubican precisamente aquí. Así, quienes entienden que su tiempo de trabajo está saturado de intervenciones indirectas (ya sean administrativas, de trámites de recursos y servicios o de gerencia y dirección) quisieran disponer de tiempo para “estar con las personas”. Sin embargo, quienes entienden que su trabajo principal es la atención directa, solicitan tiempo para la evaluación, sistematización, supervisión o coordinación de su trabajo.

ILUSTRACIÓN 1: NECESIDAD DE DISPONER DE MÁS TIEMPO PARA...



Fuente: elaboración propia

En cualquier caso también se constata un sentimiento de que el momento actual es clave, un momento que se identifica como de oportunidad, tanto para estructurar las funciones principales de la profesión, como para articular un trabajo en red donde los distintos agentes intervinientes en el sistema mejoren los niveles de coordinación necesarios para realizar un Trabajo Social centrado en las personas:

'es verdad, es verdad [la jornada laboral] no da para hacer acompañamiento... que ahora también quería decir que me encanta este momento porque a ver qué pasa con AGI⁷, a ver, sí, sí, pero a ver cómo se hace. No sé, no sé si será un volumen tan grande, pero nos va a permitir y nos permite hacer estos planteamientos, poder hacer un acompañamiento mejor, poder coordinarnos con vosotros [tercer sector], viene también la coordinación sociosanitaria importantísima, ya están los protocolos. Entonces, eso estamos en una época fantástica, viene también la coordinación con Lanbide, importantísimo. Entonces, bueno yo en este sentido estoy esperanzada, sí también el tercer sector... personalmente me parece muy importante, porque tenéis es verdad, especificidad y tiempo para acompañar ¿no? Que igual en ese plan de trabajo es importante tener como agente al tercer sector, a sanidad, a empleo...' (GD1)

⁷ AGI, Ayuda para la Garantía de Ingresos.

5. ÁMBITO

Al hablar de ámbito laboral, a efectos de este estudio, hablamos del espacio en el que los y las trabajadoras sociales llevan a cabo su tarea. El Libro Blanco del Trabajo Social (2004) propone una clasificación en función del objeto de intervención. Por lo tanto, hace referencia al ámbito de los servicios sociales, sanitario o educativo, por citar algunos.

ESPACIO DETERMINADO EN FUNCIÓN DE LA TITULARIDAD DE LA ENTIDAD U ORGANIZACIÓN EN LA QUE SE DESARROLLA LA ACCIÓN

Sin embargo, hay otra clasificación, aparentemente más sencilla, pero que nos ha parecido más significativa a la hora de determinar el ámbito del Trabajo Social y es aquella que se determina en función de la titularidad de la entidad u organismo en el que se desarrolla la actividad. En función de este criterio, el ámbito puede ser público o privado.

Estos ámbitos se han desarrollado en paralelo a la política social implementada para la ejecución de los derechos sociales en cada respectivo momento. García Roca (2006, p. 199) señala que el origen de los servicios sociales está asociado a la *pasión por lo público, por la casa común, por la cultura de derechos*. Rodríguez Cabrero (2004) aborda la necesidad de pensar en nuevos modelos de producción del bienestar sobre la base de un reparto de papeles entre los diversos agentes productores de servicios, que posibilite la profundización de los derechos sociales. Esta división mixta se caracterizaría porque el Estado fuera el garante de que los derechos sociales pudieran ser disfrutados por todos los grupos de población; de modo que la cobertura de las necesidades sociales derivadas de estos derechos debiera ser enfrentada por el Estado, el mercado, la sociedad civil y la comunidad.

Es lo que en nuestro entorno más cercano se ha denominado ‘modelo guipuzcoano’ de servicios sociales de concertación entre la administración pública y el tercer sector. Este modelo ha sido analizado (y desmontado, en parte) por Arrieta y Etxezarreta, resultando un modelo parcial (solo para algunos sectores) y con una presencia creciente del sector empresarial con ánimo de lucro (Arrieta & Etxezarreta, 2012).

Así pues, el desarrollo mencionado, nos lleva a analizar el ámbito de trabajo de los y las trabajadoras sociales desde la clasificación en función de su titularidad, con el ánimo de responder a dos preguntas principales. En primer lugar, si el ámbito de trabajo determina la tarea que después se llevará a cabo. En segundo lugar, si existen más ámbitos laborales, más allá de la administración pública y el tercer sector, donde los y las trabajadoras sociales puedan desarrollar su actividad profesional.

¿DETERMINA EL ÁMBITO LAS FUNCIONES PROFESIONALES?

Para dar respuesta a esta pregunta ha sido necesario, en primer lugar, cuestionarse a cerca de los factores condicionantes que puedan determinar las tareas de los trabajadores y trabajadoras sociales. Algunos han sido planteados *a priori* en las entrevistas, pero otros han sido fruto de las reflexiones recogidas tanto en las propias entrevistas como en los grupos de discusión realizados al efecto.

El primer factor que hemos identificado ha sido el de la maniobrabilidad en la organización en la que se trabaja. A este respecto, conviene señalar que se ha identificado una doble acepción del concepto. La primera se refiere a la capacidad de influir en los procesos de toma de decisiones de la propia organización en la que se llevan a cabo las tareas. La segunda, en el margen de autonomía con el que se cuenta a la hora de realizar estas tareas.

En la primera de las acepciones, la capacidad de influir en la toma de decisiones de la organización, destaca como dato curioso que tanto las personas que desarrollan su tarea en el sector público como las que lo hacen en el privado, afirman mayoritariamente tener capacidad de influencia, pero no capacidad de decisión:

‘Al final... hombre, poder de decisión ¡No!, poder de... propuesta pues sí...’ (R6)

‘Tenemos una maniobrabilidad no en cuanto a decisiones, pero sí desde luego a poder proponer muchas cosas en diferentes ámbitos que son tenidas en cuenta’ (P8)

Podemos pensar, en primera instancia, que esto puede ser debido a la posición que se ocupa en la organización o a la estructura, jerárquica y burocratizada de determinadas organizaciones. Sin embargo, estas percepciones se mantienen, más allá de la posición ocupada en el organigrama o de la estructura de la propia organización, reconocida como más jerárquica en el caso de la administración pública y, sólo en casos excepcionales, como de nivel más horizontal en el caso de las entidades privadas.

UNA PROFESIÓN CON
CAPACIDAD DE INFLUENCIA
PERO NO DE DECISIÓN, CON UN
AMPLIO MARGEN DE
MANIOBRA

Así pues, descartadas estas razones, que podían ser las más evidentes en un primer momento, nos inclinamos por pensar tal y como también citamos en otros apartados y como también concluyen Barbero et al. (2007) que la capacidad de influencia está condicionada por la auto percepción de inferioridad derivada del escaso reconocimiento profesional. La posición de partida, el ‘cómo me veo a mí mismo’, es un factor que condiciona a la hora de verse también con capacidad propositiva.

Respecto a la segunda de las acepciones, la del margen de autonomía con el que se cuenta para llevar a cabo las tareas en los dos ámbitos se reconoce un amplio margen de maniobra, aunque se destaca que el sector público deja menos espacio debido a los procedimientos y la normativa que se tienen que respetar.

'creo que el margen de maniobra que tenemos para desarrollar nuestro trabajo es grande' (P13)

'en lo micro ¿no? en lo que depende de las personas con las que trabajo cotidianamente creo que hay un margen de maniobra bastante factible' (R1)

'tienes que tragar con ruedas de molino que a veces no son tuyas, es decir, trabajas en la administración pública que se rigen a una normativa de procedimiento administrativo [...], con unas leyes que no las pones tú, que te las ponen unos políticos a los que todos votamos' (P5)

Así pues, podemos concluir que en lo que respecta al margen de autonomía en el propio puesto de trabajo, no hay grandes diferencias en los dos ámbitos, aunque en lo que se refiera a los procedimientos, estos sean más rígidos en el caso de la administración pública.

El segundo de los factores que hemos identificado ha sido la incidencia de las condiciones laborales a la hora de ejecutar las tareas propias del puesto de trabajo. Han sido varias las variables que, a la hora de hablar de condiciones laborales, se han identificado en las distintas entrevistas: el horario, el espacio físico, las condiciones económicas, el reconocimiento,...

'El espacio físico, el tener un espacio donde tu situarte [...]en el que sepas que todos los días vas a estar ahí y tú te puedas centrar sí que condiciona el trabajo, por eso es una de las condiciones. Me imagino que el tema de horario puede condicionar el trabajo, al final en la administración trabajamos de 7:30 a 15, yo creo que es un horario muy cómodo por decirlo de alguna forma, entonces...pues bueno no sé si es más fácil trabajar incluso yo creo que el sueldo también...al final es un conjunto de todo.' (D1)

Sin embargo, todas estas variables, que se identifican como tal en muchas de las entrevistas y grupos de discusión tienen, en general, una conclusión unánime: no influyen decisivamente a la hora de llevar a cabo la tarea encomendada. ¿Y a qué se debe esa no influencia? Principalmente a la vocación profesional y al sentimiento de 'militancia' que acarrea consigo la propia profesión.

UNA PROFESIÓN DONDE LAS CONDICIONES LABORALES NO INFLUYEN DECISIVAMENTE A LA HORA DE REALIZAR LA TAREA ENCOMENDADA

'Fíjate, somos muy militantes del trabajo social, yo creo que no somos una profesión que uno elige porque le dé más o menos lo mismo. La mayoría, y digo porque conozco gente diversa desde años de ejercicio, yo creo que somos militantes del trabajo social' (GD1)

Este tema de la vocación profesional y la militancia es un tema en el que coinciden los y las profesionales que, sin ser trabajadores y trabajadoras sociales trabajan en interacción con ellos en diversos ámbitos:

‘Las personas que o bien han decidido formarse para ser trabajadoras sociales y, desde luego las que están ejerciendo la actividad son muy vocacionadas’ (GD3)

¿Puede llevar este sentimiento de vocación y militancia a dejar en segundo plano el debate respecto al reconocimiento de las condiciones laborales del propio colectivo? ¿Hacia dónde se orienta esta militancia? Es una militancia de clara vocación de servicio hacia las personas, muy exigente consigo misma, en línea con lo expresado por Barbero et al (2007)⁸.

‘Yo tengo que hacer mi trabajo en un horario. El tema es que el compromiso tiene que ser estrecho pero no puede invadir toda tu vida personal’ (P7)

‘Lo que más me condiciona es el saber que en lo que puedo hago el trabajo lo mejor que sé hacer’ (P9)

Así pues, las condiciones laborales, en tanto determinantes de la acción profesional, quedan relegadas a un segundo plano por el factor vocacional que es algo que hemos detectado propio y definitorio de la profesión. Y esto es así, además, tanto en el ámbito privado, como en el público.

El tercero de los factores que desarrollan la idea de ámbito es el de las perspectivas de futuro y estabilidad asociadas al puesto de trabajo. Es en este aspecto donde se pueden observar las diferencias entre los ámbitos público y privado, aunque claramente condicionados por las variables de edad y género.

LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS ÁMBITOS SE OBSERVAN EN CUANTO A LAS PERSPECTIVAS DE FUTURO Y ESTABILIDAD. AUNQUE CONDICIONADAS A VARIABLES COMO EDAD Y GÉNERO

Además, no podemos dejar de citar el momento en el que se está realizando la investigación, durante el año 2012, lo que incide también sobre todo a la hora de valorar la variable ‘estabilidad’, tan vapuleada en estos momentos de crisis económica y alto nivel de desempleo⁹.

Así pues, en el ámbito público la estabilidad y las perspectivas de futuro, vienen determinadas principalmente por dos variables: el número de años que la persona lleve en la institución y el tamaño de esta última.

Respecto al número de años que la persona lleve en la institución, podemos observar que las trabajadoras y trabajadores sociales recién jubilados o cuya jubilación está cercana no han contemplado la estabilidad laboral como un problema que les afecte directamente:

⁸ Se citan los obstáculos contextuales (posición social de debilidad); la instrumentalización del trabajo social por el poder, las características de la población atendida (‘sin voz’) y el desconocimiento por parte de la ciudadanía.

⁹ 25,02% España; 15,18 Euskadi; 12,08 Gipuzkoa; según datos de la EPA del mes de octubre de 2012

'En ningún momento he tenido, ni se me ha ocurrido que podía perder el trabajo vamos.' (P2)

'Yo no tengo ningún problema, no pienso que me voy a la calle. Me quedan 2 años y medio para jubilarme, ¿qué te parece? [...] la percepción tranquila, de tranquilidad' (P17)

Sin embargo, dentro de la propia administración pública, las personas que tienen ya una trayectoria consolidada, pero ven todavía lejana la fecha de la jubilación, sí que sienten que las cosas están cambiando:

'Hasta hace un par de años o tres, si me hubieras hecho esta pregunta te diría que sí estaba muy segura. Siempre se ha dicho que el ser funcionario es muy tranquilo y muy seguro. Pero ahora, con la crisis y los recortes que se están dando tampoco estamos seguros [...] sí que es ahora más inseguro que hace unos años.'(P4)

Finalmente, ocupando el nivel más alto en el escalafón de la inseguridad están las personas más jóvenes que, al no tener una plaza en propiedad, se encuentran cubriendo vacantes y con contratos temporales, también en la propia administración pública.

'No, no tengo estabilidad. No, o sea quiero decir yo dependo de que otra persona, yo he estado haciendo la media jornada de la otra persona. En el momento en la que la otra persona decida volver al 100% yo ya me voy a ir a la calle' (P1)

'Hombre miedo, miedo real, no tengo. Sí tengo alguna preocupación más que por mí misma, pues por compañeras que están eventuales en este momento.' (P15)

Esta situación de cambio en la percepción de estabilidad de los propios trabajadores y trabajadoras de la función pública se debe, por un lado, a un modelo de gestión ya adoptado en los años previos a la crisis económica basado más en la concertación con entidades privadas y que ha creado menos plazas propias en la administración pública y, por otro, al desasosiego propio generado por el contexto de crisis que hemos mencionado anteriormente.

En segundo lugar, respecto al tamaño de la institución pública en la que se desarrolle la tarea, podemos afirmar que, en base a la experiencia de las personas entrevistadas, cuanto menor es la institución, mayor es la inestabilidad debido a la dificultad de ofrecer unas condiciones mínimas, o al nivel de prioridad que los trabajadores y trabajadoras sociales ocupan en dicha institución.

'Tenemos ejemplos de ayuntamientos pequeños donde la gente tiene que ir a otros sitios a trabajar porque no puede vivir de eso, hay trasiego de gente y la gente no se atreve, y a mí me han llamado de otros ayuntamientos porque todavía no tenían a nadie.' (P3)

'Un poco inseguro porque la mancomunidad siempre dice que hay que poner mucho dinero y todos los años andamos con lo mismo, que si querían deshacer la mancomunidad. Pero bueno, ahí andamos.'
(P14)

Es en este aspecto, donde más claramente podemos observar las diferencias entre el ámbito público y el privado. Según hemos podido observar en todas las entrevistas realizadas, las condiciones de estabilidad en el ámbito privado son, per se, mucho más difusas. Dependen, de las condiciones de financiación que pueda tener la propia entidad. Esta variable está muy unida con el tamaño de la entidad, pero no siempre tiene porqué estar directamente relacionada. Así pues, en el ámbito privado no podremos establecer los tres niveles que hemos establecido en el público pues, aunque los y las trabajadoras sociales que más tiempo llevan en el sector privado también tienen más sensación de estabilidad, en todos los discursos aparecen las reservas respecto a lo que pueda pasar.

Sirva de ejemplo de la distinta percepción respecto a la estabilidad este diálogo producido en uno de los grupos de discusión:

'PU: yo, por eso, me parece bonito el momento porque es un momento en el que como profesión estamos dispuestas a dar la pelea, no sé, a defender nuestro espacio ¿no? Y yo creo que dentro de ese espacio tenemos que seguir defendiendo...

PR: nik uste det hemen ere [yo creo que aquí también] nosotras como asociaciones, subcontratas,... tenemos una pelea totalmente diferente.

PU: totalmente distinta

PR: y yo cuando, claro, es que vivo una realidad totalmente diferente. Es que nosotras en este momento bastante tenemos con aguantar nuestros puestos de trabajo.

PU: y poco más

PR: ulertzen dezu? [¿entiendes?] Yo entiendo que sea tu momento de ilusión, pero nosotras con toda la crisis y todos los recortes que hay y todo pues...' (GD1)¹⁰

Por último, para dar una respuesta adecuada a esta primera pregunta, nos faltaría determinar las fortalezas y debilidades de cada uno de los ámbitos que hemos descrito previamente. Basándonos en las respuestas recogidas en las entrevistas, hemos realizado la siguiente Ilustración 2:

¹⁰PU: trabajadora social del sector público. PR: trabajadora social del sector privado

ILUSTRACIÓN 2 FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN



Tal y como podemos observar en el gráfico superior, es el sector público el que, según las personas entrevistadas, más fortalezas recoge para el desarrollo del Trabajo Social. Se citan, entre otras, que es el espacio más adecuado para garantizar los derechos universales, entendidos como propios en el Código Deontológico; que es desde donde mejor se puede transmitir la cercanía a los usuarios y usuarias; que permite también una sensación de tranquilidad a los y las trabajadoras que trabajan en él y que, por todo ello, es el espacio propio del Trabajo Social. Algo que sorprende en lo que respecta a las características del sector público es la identificación del mismo con la cercanía, cuando es ésta precisamente una de las cuestiones que suele ser más criticada en el imaginario popular.

Pero también es el sector público el que más debilidades recoge. Entre otras, la dificultad para la coordinación entre distintas instituciones, lo rígido de sus procedimientos, el choque de valores que muchas veces se produce entre lo que 'debe ser' y lo que 'puede ser', las pocas posibilidades de ascenso y movilidad y finalmente, la inestabilidad producida por los cambios políticos que suceden, como mínimo, cada cuatro años.

Las fortalezas que recoge el ámbito privado, por otro lado, son referidas a valores no instrumentales como podemos también observar en el gráfico superior. Tanto la independencia como la creatividad se refieren principalmente a esta visión, dejando las valoraciones más instrumentales para los aspectos negativos: dependencia financiera, condiciones laborales y horarios.

Así pues, una vez analizados todos los elementos estamos ya en condiciones de dar respuesta a la primera de las preguntas planteadas en este apartado: ¿Determina el ámbito las funciones de los y las trabajadoras sociales? Pues, aunque sea parcialmente la respuesta es que sí, la determina. Porque, aunque en lo que respecta a maniobrabilidad las sensaciones sean similares; las condiciones laborales pasen a un segundo plano, motivado por la vocación profesional; la sensación de estabilidad y la lectura en base a fortalezas y debilidades inclinan la balanza hacia una condicionalidad de la tarea según el ámbito en que ésta se desarrolle.

Pasamos pues ahora a dar respuesta a la segunda pregunta que nos planteábamos al inicio de la investigación: ¿Hay más ámbitos de desarrollo profesional, más allá de la administración pública y el tercer sector?

¿EXISTEN ÁMBITOS MÁS ALLÁ?

Al comienzo del apartado, justificábamos nuestra opción por la división público-privada como ámbitos de análisis del Trabajo Social, basándonos en la trayectoria de implementación de los derechos sociales y su ejecución en la realidad actual. Ahora nos preguntamos si existe algún ámbito de trabajo (un tercer espacio) más allá de estos que hemos definido en un principio.

Pues bien, apenas ninguna de las personas entrevistadas ha citado la posibilidad de que pueda existir un tercer espacio de trabajo, aunque bien es cierto que no ha habido pregunta expresa al respecto. Ni siquiera se ha mencionado apenas el genérico 'ejercicio libre de la profesión'¹¹ que es como se conocen en algunos círculos este tipo de tareas mencionadas anteriormente. Únicamente se ha hecho mención a los nuevos ámbitos o a aquellos ámbitos distintos del sector público o privado en dos cuestiones muy concretas.

En primer lugar, una de las personas entrevistas ha hecho referencia a este ámbito o tercer espacio, reconociéndolo como propio en su día a día profesional. A partir de este reconocimiento, ha enumerado las dificultades con las que se encuentra (dificultades de organización, gestión e intrusismo) pero, sobre todo, ha subrayado la necesidad de empoderar y formar a las y los trabajadores sociales para que adquieran conciencia de que estas formas de trabajar son también propias y posibles y de que existe un gran mercado pendiente todavía de explorar.

Por otro lado, en los grupos de discusión también se ha mencionado, sobre todo en el de los y las profesionales que no son trabajadores y trabajadoras sociales, la importancia de ser consciente de las enormes

¹¹ El Diccionario de Trabajo Social (2012), define este concepto como *práctica profesional realizada por los y las trabajadoras sociales fuera de la protección de las agencias sociales tradicionales o de las organizaciones gubernamentales. Es el empleo por cuenta propia o por la vía del autoempleo.*

posibilidades que ofrece el perfil y la oportunidad de direccionarlo también hacia estos nuevos ámbitos de trabajo y especialización.

‘Y en este sentido yo quiero tener en cuenta también, el tema de la especialización, no como una carencia, sino como un reto’ (GD3)

EXISTENCIA DE UN TERCER
ESPACIO, AUNQUE POCO
FRECUENTADO E INCLUSO,
DESCONOCIDO

Así pues, respondiendo a la segunda pregunta, podemos afirmar que existe un ámbito más allá de los tradicionales, existe el tercer espacio aunque es, en su mayoría, desconocido y poco frecuentado por los y las trabajadoras sociales en activo. Por lo tanto, queda aún mucho camino y recorrido por hacer tanto en la difusión como en la motivación por estos ámbitos, distintos a los tradicionales y en los que también puede el Trabajo Social tener mucho que decir...

CONCLUYENDO... ¿EXISTE UN ESPACIO PROPIO PARA EL TRABAJO SOCIAL?

¿Cuál es el ámbito propio del Trabajo Social? ¿Es acaso el ámbito público, dónde, según hemos visto recogido, se pueden desarrollar mejor los principios y valores? ¿O el ámbito privado, que nos deja más lugar para la creatividad y la independencia? ¿Acaso el ‘tercer espacio’ es el que es, realmente el propio del Trabajo Social? Pues, todos ellos y, en suma, ninguno de ellos.

Es decir, tanto el ámbito público, como el privado, como el de iniciativa propia, son todos ellos ámbitos de naturaleza compartida, donde los trabajadores y trabajadoras sociales no son profesionales ‘isla’, sino que trabajan en equipo con otros profesionales, con otras personas, con las que van construyendo, conjuntamente, el saber hacer de cada una de sus organizaciones. Esta idea, formulada de otra forma, se contemplaba también en los grupos de discusión, cuando se afirmaba que es necesario romper con la identificación entre el Sistema de servicios sociales y el corpus de trabajadores y trabajadoras sociales:

‘Hay una concepción del trabajo social todavía extendida, no superada, todavía presente que es la idea de identificación de servicios sociales con trabajo social. Hasta el límite, en el sentido que no, los servicios sociales son del trabajador social, así de claro. Eso todavía existe, y es lo que se enseñaba antes. Esto no es ya así y luego en el futuro va a ser menos así. [...] Porque el trabajo social, cuanto más alejado estás del ciudadano, formas parte de un equipo y cada vez hay más gente diferente en ese equipo, con otra formación, acomodarte ahí, encajar ahí reciclarte en ese sentido es una nota muy importante’. (GD3)

Así pues, si existe un ámbito profesional del Trabajo Social, este no es ni público ni privado es ante todo social, en el sentido más amplio del término. Social, por la temática y las tareas que llevará a cabo. Y social, porque el ámbito de trabajo de los y las trabajadoras sociales se sitúa mucho

más allá del sistema de servicios sociales, abarcando también al sistema educativo, sanitario, de justicia... en definitiva, contemplando, en su acepción más amplia el concepto de espacio social.

6. LA FORMACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS SOCIALES EN GIPUZKOA

La identidad profesional de los y las trabajadoras sociales empieza a tomar forma en la etapa inicial, durante el proceso de formación que se desarrolla en la universidad. El Trabajo Social como profesión reclama para sí la exclusividad en el desempeño de ciertas competencias, adquiridas en el marco de un proceso de capacitación teórico-práctico, que derivan de su propia naturaleza. Comparte, por tanto, un conjunto de conocimientos especializados cuyo aprendizaje se inicia en la carrera universitaria que faculta a los y las futuras profesionales en la utilización y aplicación de aquellos conocimientos y competencias necesarias para el desempeño laboral.

LA FORMACIÓN NECESARIA

ASPECTOS RELACIONADOS
CON HABILIDADES, ACTITUDES
Y APTITUDES SON CLAVE EN LA
FORMACIÓN

Cuando los y las encuestadas en esta investigación se cuestionan sobre la formación que debería tener un trabajador social hoy día, señalan fundamentalmente aspectos relacionados con habilidades, actitudes y aptitudes clave de la profesión: empatía, escucha, paciencia, respeto, comunicación...

‘Yo creo que habilidades de comunicación es lo principal, porque al final nos estamos comunicando todo el día’. (D1)

‘Capacidad de relación, capacidad de empatía, capacidad de escucha... ese tipo de habilidades que están muy marcadas en lo que es una relación de ayuda y que yo entiendo que el perfil profesional tiene que ir hacia allí’. (R1)

Estas aportaciones coinciden plenamente con la reflexión sobre las funciones y tareas abordadas anteriormente. Como se recordará, las funciones básicas identificadas tenían que ver con empatizar con la gente, acompañarla en sus procesos de afrontamiento de situaciones de necesidad; dicho de otro modo, la atención directa, rehabilitación e inserción social. Por tanto, es coherente que cuando se cuestionen sobre la formación necesaria, vuelvan a señalar aquellas cuestiones más instrumentales, el conjunto de habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de la relación de ayuda:

‘Todo lo que sean conocimientos de relación, bueno pues de la relación con el otro, con los grupos, relación colectiva; a todos los

niveles tanto individual como colectiva es fundamental. Son técnicas, formas de relación, cómo llevar una relación, me parece fundamental. (...) Lo que da sentido [a nuestra profesión] es la relación'. (P16)

Este conjunto de aprendizajes se complementa con alguna aportación relacionada con las intervenciones indirectas antes destacadas, fundamentalmente con aquellas que permitirían la sistematización del trabajo desarrollado:

'Ser capaz de escribir y de recoger las cosas que se dicen y que se hacen y que se comprometen; y de planificar'. (P11)

'Una cosa importante que tiene que conocer un trabajador social en estos momentos es también sistematizar un poco lo que hace. Saber evaluar y planificar cuál es su trabajo y saber desarrollar conocimientos de su propia práctica profesional; o sea, equilibrar conocimiento y práctica'. (R1)

Sin embargo, nos llama la atención las escasas referencias al conjunto de conocimientos teóricos necesarios para poder desempeñar la profesión. Apenas varias menciones hacen referencia a la necesidad de adquirir conocimientos teóricos propios (bases teórico-metodológicas propias de la disciplina); y de otras disciplinas (con alguna referencia a la sociología y a la psicología como disciplinas que aportan conocimientos complementarios y necesarios para el ejercicio profesional).

Cuando las personas encuestadas, todas ellas profesionales en activo se preguntan sobre la formación necesaria hoy en día, hacen una valoración de aquellos elementos que consideran imprescindibles conocer para poder ejercer su actividad profesional. Quizá esta valoración está muy mediatizada por la propia práctica profesional; una práctica basada en la interacción e interrelación estrecha y cercana con personas que tienen dificultades y en donde los recursos materiales son limitados.

Así lo expresan los y las profesionales con los que comparten la acción social. Son ellos quienes destacan los límites que condicionan la acción de los y las trabajadoras sociales, destacando cualidades y habilidades personales clave para el desarrollo de su trabajo:

'Todas las entidades públicas y privadas tienen limitaciones, no vamos a poder responder a todas las necesidades que surjan. (...) Pues hay veces que aun no pudiendo responder a las necesidades que te plantea la persona, el que te vean que tú también eres una persona que empatizas, que eres humano, que puedes de alguna manera acompañar ese dolor, ese sufrimiento, pues puede hacer también de colchón de una situación de dificultad que atraviesa la persona. No siempre hay que responder con una necesidad material, cuando la limitación la tenemos y no vamos a poder responder. Pero que se encuentre en el otro lado a una persona que le ha escuchado, que ha

empatizado con él, que acoge su sufrimiento y su dolor, yo creo que la persona se puede ir de otra forma'. (GD3)

Esta escasa presencia de los conocimientos de carácter teórico puede entenderse en el marco de la representación de la profesión como acción, una profesión que quizá ha pecado de activista, muy centrada en la práctica, donde se valora el aprendizaje fundamentado en el ejercicio profesional y donde las características intrínsecas de los y las profesionales son clave. De hecho, en el conjunto de las entrevistas realizadas destaca la importancia que se le otorga a aspectos como son la vocación o motivación a la hora de elegir esta profesión¹² siendo éstas, las primeras palabras que surgen en las entrevistas efectuadas a personas que no son trabajadores sociales:

'Me viene a la cabeza mujer, compromiso, vocación, pues, el concepto de espíritu crítico que tiene que haber, compromiso social'. (GD3)

'Yo también pienso que son muy vocacionadas, tampoco sirve cualquier persona para hacer ese trabajo. Y también las personas que o bien han decidido formarse para ser trabajadoras sociales, y desde luego las que están ejerciendo en la actividad son muy vocacionadas'. (GD3)

'Pero el trabajo social yo creo que es algo vocacional (...) Y vocacional en ese sentido, de yo [vivo] en una sociedad con la que no estoy conforme al cien por cien y yo quiero hacer algo diferente (...) busco algo diferente desde lo colectivo y desde lo social que sea alternativo a lo que yo conozco'.(GD4)

Esta idea aparece en las narraciones de los y las trabajadoras sociales, tal y como ya recogimos en el apartado referido a los ámbitos de intervención:

'Yo creo que luego todo el aprendizaje se aprende, pero creo que tienen que tener unas cualidades innatas'. (P17)

Aunque escasas, también hay opiniones que recuerdan que el Trabajo Social en tanto profesión, debe fundamentarse en un conjunto de conocimientos teóricos de distinto tipo para que pueda desarrollarse una acción profesional:

'Si vamos a hablar en tres planos, vamos a hablar en el plano emocional, por ejemplo ¿no? Bueno, pues le diría que fuera una persona capaz de acercarse y de comprender y de... de ser empático,

¹² Para ampliar esta idea de la identidad profesional como proyección de lo personal, donde inciden cuestiones como las razones de la elección profesional, la importancia que los principios y valores morales personales y el peso de la ideología ver Barbero, Feu, & Vilbrod, 2007, *La identidad inquieta de los trabajadores sociales*.

por decirlo de alguna manera, con las personas. En el plano cognitivo, le pediría que sea capaz de no parar de construir su propio conocimiento, y en el plano social, bueno, pues le pediría que fuera una persona sensible a su entorno, ¿no? Sensible en el sentido de que, bueno, yo le pediría que fuera éticamente impecable'. (P12)

'No se trata de ser buenas personas y tal. Sino de estar bien preparados para ser, hacer, para trabajar con'. (R1)

En cualquier caso, esta referencia constante a la práctica lleva a tener siempre presente el ejercicio ético de la profesión como condición del propio Trabajo Social. Así, en la reflexión sobre el tipo de formación que debiera tener cualquier trabajador social, se recogen opiniones que destacan aspectos que tienen que ver con el conjunto de valores y el comportamiento ético:

'En servicios sociales trabajamos con gente que tiene dificultades, así que no hay que juzgar en ningún momento, hay que entender que cualquiera podríamos estar si hubiéramos tenido su experiencia de vida y sus circunstancias, pues podríamos estar en una situación similar'. (P6)

'Me parece importante que haya actitudes empáticas, con una ética importante en cuanto al trabajo y en cuanto a la relación con los demás (...) El comportamiento ético me parece muy importante'. (P8)

Si entendemos la formación integral como aquella que aborda el saber, saber hacer, saber estar y saber ser, las personas encuestadas resaltan mayoritariamente aquellas cuestiones vinculadas con el hacer y el estar. La constante referencia a las "capacidades" vislumbra la necesidad de una formación muy centrada en ambas dimensiones. Sin embargo apenas identifican aspectos relacionados con el saber y el saber ser, de donde se detecta un cierto sesgo en la identidad disciplinar de la profesión, señalando, una vez más, la dicotomía entre teoría y práctica, academia y profesión, tema recurrente en congresos, jornadas y espacios de reflexión de los que se ha dotado el Trabajo Social en nuestro contexto y que Zamanillo (2009) nos insta a superar.

FORMACIÓN INTEGRAL COMO
AQUELLA QUE ABORDA
CUATRO DIMENSIONES: SABER,
SABER HACER, SABER ESTAR Y
SABER SER

LA FORMACIÓN DEMANDADA

Los y las trabajadoras sociales encuestadas señalan la necesidad de estar en un proceso constante de aprendizaje:

'Evidentemente la capacidad de aprendizaje a prueba de bomba, porque el trabajador social tiene que aprender porque sino, no puede hacer su función'. (P10)

'Entiendo que un trabajador social tiene que querer saber más, o sea que tiene que tener esa disposición a seguir formándose, a seguir conociendo, a saber estar abierto a nuevas realidades, a nuevos

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA: PORQUE EL CONTEXTO SOCIAL Y EL CONTEXTO DE LAS PERSONAS CON LAS QUE INTERACTUAMOS ASÍ NOS LO EXIGE

conocimientos, a integrar conocimientos, no solo los que vienen del trabajo social como disciplina propia sino a tener la capacidad de integrar conocimientos que vaya adquiriendo por sí mismo'. (GD2)

Los argumentos que sostienen esta necesidad pueden agruparse en dos ámbitos. El primero de ellos hace referencia a la propia práctica profesional y aparece en boca de los y las profesionales. Así, el hecho de que el Trabajo Social esté vinculado tanto al contexto social como al contexto de las personas hace que la formación continua sea clave. La sociedad es dinámica, está en constante transformación, surgen nuevas necesidades, nuevas perspectivas, nuevas realidades a las que hay que responder y ese dinamismo social requiere de una constante actualización de los conocimientos. Lo mismo ocurre con las personas cuya identidad se conjuga en gerundio: *no somos, vamos siendo*.

'Y esto precisamente, esta inestabilidad, ese gerundio, esa constante actualización del conocimiento, que tiene que ser con la gente que trabajamos, por supuesto, leyendo cosas, informándonos, estando muy al día'. (GD2).

'Yo sí que creo que hay que reinventarse, o sea, creo que hay que reinventarse como sistema, como sociedad y directamente, no, pues el propio trabajo social en este momento, también tendrá que reinventarse'. (GD2)

Es en este ámbito donde podemos incorporar la demanda que los y las profesionales realizan de participar en procesos de supervisión. La supervisión entendida como un espacio desde donde se mira y se revisa el quehacer profesional y, a partir de la reflexión suscitada, se adquieren conocimientos clave para el ejercicio profesional. La supervisión permite estructurar espacios de reflexión, de intercambio de experiencias y capacidades para innovar y desarrollar nuevas miradas, nuevos proyectos y nuevas acciones. Además, la supervisión es clave para apoyar a los y las profesionales para que puedan superar mejor las tensiones y dificultades que se presentan en el ejercicio de su trabajo, tensiones y dificultades derivadas de la interrelación con personas en situación de dificultad, así como del trabajo en equipo y de la relación institucional (Puig, 2009).

La referencia a la necesidad de la supervisión también aparece en los discursos de otros profesionales, concretamente en aquellos que tienen responsabilidades en la dirección de organizaciones:

'Creo que en el hilo que estabas comentando, creo que las propias entidades, (...) yo creo que tenemos que tener canales o espacios también para poder trabajar ese estrés. Y no solo en el caso de los trabajadores sociales, en nuestro caso de terapeutas, y tenemos que generar espacios y canales tanto para gestionar esa frustración como otras que nos generan muchas veces ¿no? Nosotros lo hacemos a través de supervisores y demás, porque es necesario ¿no?'(GD3)

El segundo conjunto de argumentos que sustentan la necesidad de la formación continua tiene que ver con una valoración de la formación universitaria que faculta para el ejercicio profesional, como una formación generalista que requiere de especialización. En este caso, la necesidad de la especialización posterior aparece en los discursos de los y las profesionales pero sobre todo entre los y las compañeras de otras profesiones.

Entre los primeros se observa que muchos de ellos han realizado cursos y másteres que les han posibilitado un reciclaje profesional, aunque esta formación suplementaria no parece ser útil en términos de carrera profesional, por lo menos en el ámbito público.

Entre los segundos se identifica el reto de la formación permanente y de la formación continua. La visión que tienen de la formación en Trabajo Social es que es generalista aunque consideran que esta característica no es propia de la disciplina sino de cualquier carrera universitaria:

'Los que estamos aquí hemos recibido una formación generalista, y seguramente en la universidad de la época que nos tocó vivir era una formación generalista y bueno, que has ido a lo mejor especializando ya en tu actividad profesional. Sí es bueno tener ese componente, yo creo que es bueno que la universidad ofrezca esa formación generalista, pero que haya luego la posibilidad de una especialización. Al final en este ámbito yo creo que hay que darle, hay que aportarle valor a la profesión de trabajo social, y no vale con una formación generalista para luego trabajar en todas las problemáticas en las distintas áreas en las que al final hay que intervenir. Y no es lo mismo efectivamente trabajar con personas mayores, en el espacio socio-sanitario... que trabajar con personas inmigrantes. Son temas todos muy complejos, (...). El tema de la red social se va regulando, existe una legislación, existe la ley de servicios sociales, normativa que la desarrolla, el catalogo de servicios...y no todo el mundo puede saber de todo. Lo mismo que otros ámbitos laborales, en derecho o lo que sea, hay especializaciones, sí me parece interesante que además de una formación general quepa la posibilidad de ofrecer una formación específica, porque cada vez esto se va regulando más, se va complejizando más, y no todo profesional puede saber absolutamente de todo'.(GD3)

En cualquier caso, poco se concreta respecto a la formación demandada: alguna referencia a cuestiones relacionadas con la intervención familiar, con el manejo de tecnologías de la información, con herramientas para la planificación y la sistematización. Por otro lado, atendiendo a la opinión de otros profesionales surge la necesidad de ampliar la formación en el ámbito de la gestión, tanto sobre modelos como sobre herramientas de gestión.

LA IRRUPCIÓN DEL GRADO

Desde que en 2009 se inició en el Estado español la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (el llamado “Plan Bolonia”) la formación de Trabajo Social ha pasado a ser grado, equiparándose con el resto de carreras universitarias y superando la brecha entre carreras con rango de diplomatura y las carreras con rango de licenciatura. La demanda de que la formación de Trabajo Social tuviera rango superior data de 1998, cuando el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales y la Conferencia de Directores de Escuelas de Trabajo Social inició un proceso de trabajo cuyo objetivo era la transformación de la diplomatura en licenciatura, proceso que tomó cuerpo en la presentación de una memoria justificativa presentada al Consejo de Universidades en mayo de 2000.

EL GRADO COMO
OPORTUNIDAD PARA OBTENER
MAYOR RECONOCIMIENTO

La mayoría de las personas entrevistadas consideran una gran oportunidad para que la profesión del Trabajo Social pueda equipararse a otras profesiones de titulación superior. Las aportaciones recogidas en este sentido hablan de “equiparación”, “aumentar de categoría”, “mayor reconocimiento”. En algunos casos, estas aportaciones se completan con la referencia a mejorar la formación de los futuros profesionales:

‘Yo estoy contenta de que se haya dado ese paso, yo considero que incorporar una disciplina como trabajo social a las disciplinas, pues me parece que nos va a dar otra categoría. A ver si conseguimos hacer el ejercicio de escribir más, de pensar más, de publicar más. Bueno, yo creo que en ese sentido va a fortalecer más algo que a todo el mundo le parece que puede hacerlo’. (R4)

‘Al equipararse a otro tipo de grados, yo creo que el acceso a la administración, a cualquier puesto de gestión va a ser más fácil, espero. Lo que me gustaría es que la formación también con un año más, sea mejor y mayor’. (P10)

‘Yo tengo la esperanza de que eso suponga un mayor reconocimiento para la profesión’. (P15)

‘Yo lo entiendo como una oportunidad. No sé hasta qué punto puede repercutir en el reconocimiento profesional. Al final es una oportunidad el poder estar en la investigación de lo social, que podamos asumir puestos de responsabilidad, que estemos todas las titulaciones, eso es positivo’. (GD2)

Estas opiniones coinciden con la valoración de que la diplomatura ha supuesto la consideración de que el Trabajo Social era una “carrera de rango menor” (cuestión que se puede entrever también en las narraciones de las personas que participaron en el grupo de discusión de ciudadanos, con referencias a la capacidad de estudiar, a la consideración de “carrera de mujeres”, etc.) situándose por debajo de otras disciplinas y haciendo que los

y las trabajadoras sociales se ubiquen por debajo en las estructuras organizativas y administrativas. La infravaloración de la formación y por tanto, también de la profesión, es el elemento que se tiene en cuenta a la hora de identificar el grado como oportunidad para obtener un reconocimiento profesional que no sienten, así como para equipararse en ámbitos de poder y de decisión, con el resto de profesionales.

ELEMENTOS PARA LA REFLEXIÓN

Las aportaciones recogidas en este apartado nos presentan una profesión muy ligada a la práctica que valora, por encima de todo, el aprendizaje constante, permanente, como forma de estar conectados a las personas, grupos y comunidades con las que interactuamos y que se conjugan en gerundio, y conectados a la realidad social siempre cambiante y en continua transformación.

Una profesión de ayuda que valora el saber hacer y saber estar de sus profesionales, con habilidades, actitudes y aptitudes quizá innatas, aunque también aprendidas y siempre revisadas que permiten relacionarnos y empatizar con las personas: las verdaderas protagonistas de nuestras historias.

7. PERCEPCIÓN

En este apartado hemos trabajado la percepción de los propios trabajadores y trabajadoras sociales sobre su propio ejercicio profesional, sobre su relación con otros profesionales o la imagen que la sociedad tiene de todo ello.

Partíamos de dos hipótesis principales que iremos desgranando durante este capítulo:

- 1) No hay un reconocimiento por parte de la sociedad de la labor realizada por el y la trabajadora social.
- 2) Existe una falta de reconocimiento por parte del y la trabajadora social con respecto a su propio status profesional.

Son éstas dos hipótesis que plantean unos a priori muy extendidos, tanto a nivel de discurso de calle como también en las conclusiones de otras investigaciones, tal y como hemos visto en capítulos anteriores. El poco reconocimiento o el desconocimiento de la profesión son lugares comunes en cualquier conversación que se produzca entre los y las trabajadores sociales. Pero ¿es esto así? ¿Tenemos la misma percepción, a la luz de los datos recogidos en esta investigación? Pasemos a verlo.

¿CUÁL ES LA IMAGEN QUE LA SOCIEDAD TIENE DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOCIALES?

La respuesta a esta pregunta no depende de una única perspectiva. De hecho, en el caso de nuestro estudio, la perspectiva va a ser doble: por un lado, qué es lo que los y las trabajadoras sociales piensan sobre cómo les percibe la sociedad y, en segundo lugar, percepciones de la propia sociedad sobre los y las trabajadoras sociales.

En referencia a la percepción sobre su imagen en la sociedad, ésta se produce en una escala cuyo punto más positivo se sitúa en la 'evolución' de la percepción, es decir, nos encontramos ante una descripción que se mueve de la indiferencia a lo negativo para terminar en 'ha mejorado'. Se trata, por lo tanto de una escala construida en negativo y que en ningún caso llega a valorar la percepción en acepciones positivas. Veámoslo gráficamente en la Ilustración 3:

UNA PERCEPCIÓN QUE
EVOLUCIONA PERO ESTÁ
CONSTRUIDA EN NEGATIVO

ILUSTRACIÓN 3 PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES SOCIALES SOBRE LA OPINIÓN DE LA SOCIEDAD A CERCA DE SU LABOR



Fuente: elaboración propia

La primera percepción de los y las propias trabajadoras sociales a cerca de la percepción que la sociedad tiene ante ellas es que, sencillamente, no sabe ni que existen:

'Muchas veces no saben ni que existimos' (P1)

'Muchas veces hay desconocimiento de nuestra profesión' (P14)

Esta percepción puede ser debida a distintos factores que analizaremos, en conjunto, una vez veamos también la percepción ciudadana al respecto, puesto que éste del desconocimiento es un atributo que se repite en ambas visiones.

En el segundo lugar de nuestra escala de percepciones, se encuentran aquellos trabajadores y trabajadoras sociales que opinan que la sociedad tiene una visión negativa respecto a su profesión.

'Tengo la sensación de que nos tachan de buenos-tontos' (R6)

'Yo creo que hay que hacer cambiar la visión de la gente hacia nosotros, que nos vean como una figura de apoyo y no como una amenaza' (D1)

'Hoy nos ven como los malos de la película' (P5)

'A mí me parece que la visión de fuera no es la mejor hacia nosotros y en parte es culpa nuestra' (R5)

Finalmente, en el tercer y último lugar de la escala se sitúan aquellas trabajadoras sociales que opinan que la percepción hacia el Trabajo Social ha evolucionado en los últimos años, siendo hoy en día más positiva que en épocas pasadas.

'Yo creo que hay una percepción positiva de nuestra profesión, creo que también ha ido cambiando con el tiempo' (R1)

'Yo, cuando estudiaba, me decían, pero...¿asistente social? Eso, ¿para qué sirve? Cosa que ahora no es así. La imagen ha sido cambiada muy positivamente.' (P4)

'Antes, sobre todo como hermanitas de la caridad, luego como trabajadoras de un supermercado en el que se daban prestaciones económicas, creo que flaco favor nos hicieron en poner las prestaciones ahí, prestaciones que ahora nos las han quitado, ya era hora' (P9)

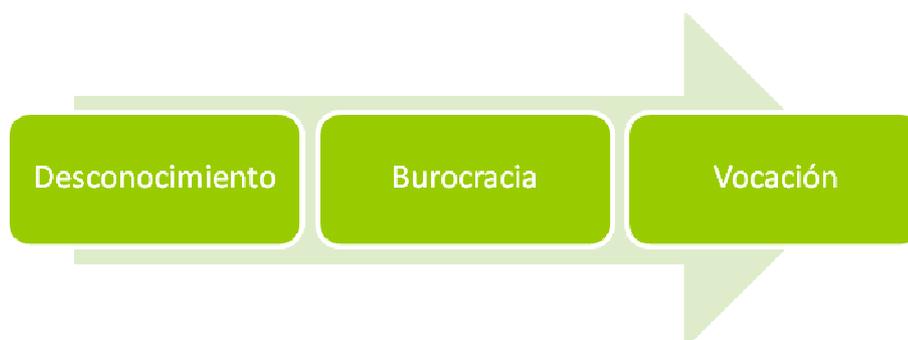
'Yo creo que en los últimos 20 años se ha ganado mucho en percepción. [...] Al final, se ha universalizado'. (P10).

Es interesante observar como los y las trabajadoras sociales que apuntan la evolución de la percepción social son aquellas que cuentan ya con una experiencia de más de veinte años de ejercicio profesional. Por el contrario, las que apuntan la percepción negativa, son en su mayoría, trabajadoras y trabajadores sociales más jóvenes, con menos años de experiencia. Podemos concluir, por tanto, en base a estas opiniones, que la edad es una variable importante a la hora de determinar la percepción, que en este caso correlacionaría negativamente, es decir, a mayor edad (o más experiencia profesional) mejor es la perspectiva respecto a la evolución de la sociedad. Este fenómeno puede estar ligado también al ámbito de responsabilidad y el tipo de relación con las personas usuarias (variable que evoluciona también con la edad y la experiencia) pero de la que carecemos de datos suficientes para sacar una conclusión mínimamente fiable.

Así pues, esta escala es la que recoge la opinión de los y las trabajadoras sociales sobre cómo les ve la sociedad. Desconocimiento, negatividad y evolución, son los tres términos que hemos observado a este respecto. Pero, ¿cuál es realmente la percepción de la sociedad? ¿Se desarrolla en términos parecidos?

Son tres los conceptos que se enumeran desde la ciudadanía entrevistada, a la hora de hablar de la percepción sobre los trabajadores y trabajadoras sociales: desconocimiento, burocracia y vocación, tal y como recoge la Ilustración 4:

ILUSTRACIÓN 4 PERCEPCIÓN DE LA CIUDADANÍA SOBRE LA LABOR DE LAS Y LOS
TRABAJADORES SOCIALES



Fuente: elaboración propia

El desconocimiento es el primero de los atributos que, en opinión de la ciudadanía describe la labor de trabajadores y trabajadoras sociales. La sociedad no sabe lo que hacen.

‘Yo hoy he estado comiendo con siete señores que, en fin, tienen carrera universitaria todos ellos, y gente que tiene unos conocimientos culturales importantes y, sin embargo, naufragaban totalmente en el tema del trabajador social’ (GD4)

A la hora de analizar las causas de este desconocimiento, en el que ambos colectivos coinciden, en los grupos y entrevistas realizadas se apuntan los siguientes:

‘Si la carrera tiene 50 años, pues tampoco son muchos años, o sea, un arquitecto, en la edad media había arquitectos. Además, yo veo muchas veces en estas titulaciones que quieres especificar tanto que qué diferencia hay entre un trabajador social, un educador social, un educador de calle,...’ (GD4)

‘Al ser una profesión muy feminizada y femenina en una sociedad todavía muy masculinizada pues, bueno, cuesta. Cuesta llegar a un nivel de comprensión’ (P12)

‘En la opinión pública lo ‘social’ se asocia demasiadas veces a lo negativo. Y eso hace que los que trabajan con ellos o con esa parte de la sociedad sean invisibles, porque no los queremos ver, porque molestan, estorban. [...] Rara vez se ve dentro del ‘stablishment’ de una sociedad a un trabajador social o a alguien que sea parte de ese sector. Y eso se debe a algo, se debe a toda una tradición cultural, de la sociedad o incluso de la forma de ser humana’ (GD4)

En primer lugar, la novedad de la disciplina. El Trabajo Social es una disciplina ‘nueva’, que surge al albor de la Revolución Industrial de finales del siglo XIX. Esta novedad le ha impedido ocupar un lugar estructurado en el

imaginario colectivo, tal y como sucede con otras profesiones, más afianzadas en cuanto a su rol.

En segundo lugar, la estructuración del propio ámbito de lo social, donde mayoritariamente llevan a cabo su labor las y los trabajadores sociales. Es este un ámbito que hasta hace bien poco ha sido, como se puede leer en el testimonio anterior, un ámbito que se asociaba con lo familiar, con lo privado y del que, muchas veces, se evitaba hablar en público. Lo mismo ha sucedido con las políticas públicas de servicios sociales, cuyo desarrollo y priorización en la agenda pública son un fenómeno reciente, del último lustro.

En tercer lugar, la especialización. La multiplicidad de perfiles que llevan a cabo su labor y confluyen en el terreno de lo social, hace también que sea difícil percibir, a veces cuál es el o la profesional que está llevando a cabo la tarea.

Finalmente, la feminización. El Trabajo Social ha sido y es todavía una profesión mayoritariamente femenina. Este dato se refleja en distintos estudios hechos hasta la época, principalmente en Berasaluce y Berrio-Otxoa (2008). Así, la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral, y las condiciones de desigualdad que todavía persisten a día de hoy respecto a los hombres en retribuciones, responsabilidad y condiciones de acceso hace que este factor se convierta en un factor más que explique el desconocimiento de la profesión.

La segunda de las características que se desprende del análisis de la ciudadanía es el de 'burocracia'. Nos referimos con este término a que se visualiza a las trabajadoras sociales como parte de la maquinaria administrativo-burocrática del Estado y, de esta forma, como un colectivo que sufre también la rigidez y los procedimientos de dicha maquinaria.

'Hombre pues no sé, pues un grado social es, no sé que hacen, son funcionarios, algunos piensan que son funcionarios que trabajan en el ayuntamiento para dar información, para ayudar a la gente.' (GD4)

'Mi imagen del trabajador social es una persona que trabaja en el sector de la administración pública, en la gestión de los recursos públicos, bien sea directamente o bien a través de asociaciones, etc. y que está en un despacho, oficina, atención al ciudadano o lo que sea' (GD4)

Así pues, vemos que en esta segunda característica el ejercicio profesional se vincula a la estructura de la administración y sobre todo relacionado con características que tienen más que ver con la tramitación que con la intervención directa. Esto puede ser debido, tal y como se apunta también en una cita anterior, a la tramitación de las prestaciones y la imagen que, derivada de ello ha transcendido a la sociedad.

'Otra debilidad ha sido la identificación que hay y ha habido, yo creo que se está rompiendo ahora de trabajo social con prestaciones

económicas. Es decir, la trabajadora social era la persona que tramitaba, que daba dinero o no daba dinero.’ (GD3)

Esta precepción del Trabajo Social ‘de despacho’ o de atención y tramitación de recursos y prestaciones, ha sido también un factor muy recurrente en las entrevistas. A este respecto, algunas personas entrevistadas encuentran en el traslado de la gestión de la RGI a Lanbide una oportunidad para desarrollar, también en la administración pública un Trabajo Social más orientado hacia la persona, que rompa con esa imagen de ‘burocratización’ y ‘despacho’.

En tercer lugar, nos encontramos con la variable ‘vocación’. En la imagen que desde la ciudadanía se tiene de los y las trabajadores sociales, se valora con un alto nivel de consenso el hecho de que se trate de una profesión con un alto componente vocacional.

‘El trabajo social yo creo que es algo vocacional. Tú no eres trabajador social por dinero ni por prestigio ni por... Pienso yo eh, no sé. Para eso te haces ingeniero, en estos momentos. [...] Pero una persona que tiene capacidad de estudiar y escoge trabajo social, yo creo que tiene un elemento vocacional muy fuerte’. (GD4)

Este de la vocación es, con toda probabilidad, el elemento que más consenso provoca en torno a la labor profesional de los trabajadores y trabajadoras sociales, como hemos podido observar también en otros apartados y, porque es un tema que mencionan tanto las propias trabajadoras y trabajadores sociales, los profesionales que trabajan con ellos y la ciudadanía en cuanto se les pregunta en torno a su percepción.

LA VOCACIÓN PROFESIONAL
COMO ELEMENTO
AGLUTINANTE

Así pues, volviendo a la hipótesis inicial: ¿Existe falta de reconocimiento hacia los trabajadores y trabajadoras sociales por parte de la sociedad? En este caso, la respuesta no puede ser categórica, puesto que efectivamente, de lo aquí expuesto no podemos concluir que el Trabajo Social sea una disciplina excesivamente reconocida por parte de la sociedad, como se afirma desde todos los ámbitos. Sin embargo, sí que se le reconoce al Trabajo Social un fuerte componente vocacional, reconocido esto también en todos los ámbitos en los que se ha preguntado. Por lo tanto, ¿es falta de reconocimiento o es desconocimiento a secas? Haciendo nuestra aquí la conclusión de Barbero et al (2007) la sociedad, en general desconoce lo que hacen los y las trabajadores sociales. Aunque, añadimos, hay una percepción de profesión vocacionada que hace que la visión sea, cuanto menos, interesada y positiva.

¿Y CUÁL ES LA PERCEPCIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORES SOCIALES RESPECTO A SU PROPIO ESTATUS?

Una vez más, la palabra vocación vuelve a protagonizar el discurso de los y las trabajadoras sociales a la hora de hablar de su propia percepción respecto a su perfil profesional. Pero no viene sola. Le acompañan 'agente de cambio' y lo que hemos denominado 'trabajador social de trinchera', de primera línea.

'Yo me veo como un pequeñísimo agente de cambio, sobre todo de personas individuales que al final son los que forman el colectivo.'
(P1)

'¡ah! Yo estoy encantada con ser trabajadora social. Quiero decir que, yo he sido trabajadora social porque he querido; eso lo tengo claro. Y, porque para mí tiene un sentido el ejercicio de esta profesión. Me he sentido siempre muy identificada con la profesión y me siento como, me parece que es una profesión muy legitimada para tratar de que la sociedad sea más justa.' (R1)

'Pues yo me percibo en la pelea. Y encantado de estar en la pelea'
(P5)

NUESTRA AUTOPERCEPCIÓN:
VOCACIÓN, AGENTE DE
CAMBIO Y DE 'TRINCHERA'

Las tres características son constantes en los discursos analizados. En primer lugar, la identificación del trabajador o trabajadora social como agente de cambio. Es una característica clave en la propia conceptualización de la profesión, ya que es así como se define: 'la profesión del Trabajo Social promueve el cambio social,...'¹³. Es una característica inducida por su propia conceptualización pero que también se recoge en el análisis de las características personales de los y las trabajadoras sociales. Barbero et al. (2007) refieren que el ejercicio profesional da continuidad a la propia trayectoria previa: experiencias personales anteriores, inquietudes, experiencias asociativas, de voluntariado, etc. Es este un factor positivo de autoafirmación, que está presente en todos los discursos:

'El que empieza trabajo social por vocación yo creo que lo hace por un trasfondo de búsqueda de alternativas y participa activamente en eso' (GD4)

En segundo lugar la variable de la vocación, que ya hemos analizado desde distintas perspectivas a lo largo de todo el texto, es también, sin duda alguna, un factor positivo de autoafirmación.

¹³Federación Internacional de Trabajo Social

Finalmente, lo que hemos llamado 'Trabajo Social de trinchera' o lo que en la cita anterior se recoge como 'estar en la pelea'. Este factor ha sido ya analizado al hablar de las tareas que se llevan a cabo y detectar la predilección por el Trabajo Social de intervención directa. Es a lo que hemos llamado 'Trabajo Social de trinchera'. De hecho, decíamos en capítulos anteriores que el resto de tareas son vistas en muchas ocasiones como tareas que no competen al Trabajo Social, sobre todo aquellas relacionadas con la gestión y la dirección. También esta identificación es un factor de autoafirmación.

Sin embargo, la percepción hacia el propio estatus no se construye solamente en base a lo que una misma persona percibe de su labor, sino también al tipo de interacciones que tiene con aquellas personas con las que trabaja en su día a día.

A este respecto, y por la información que hemos recabado, podemos afirmar que los profesionales que interactúan con los trabajadores y trabajadoras sociales y la propia ciudadanía tienen una percepción coincidente en lo que respecta a profesión vocacionada y a la vocación de transformación social, y una valoración positiva, tanto del colectivo como de su trabajo en común.

'Hombre parte del perfil de la persona que es trabajador social seguramente es eso, es vocacional, es idealista, tiene una mirada distinta a cambiar el mundo, a transformar la sociedad, es muy positivo.' (GD3)

LA PERCEPCIÓN DE LOS
DEMÁS: PROFESIÓN
VOCACIONADA CUYA
FINALIDAD ES LA
TRANSFORMACIÓN SOCIAL

También desde el propio colectivo de trabajadores y trabajadoras sociales se entiende que la colaboración con otras personas que trabajan en el mismo ámbito es algo positivo, que da también sus frutos.

'Yo creo que los colegas de otras disciplinas me perciben como les percibo yo también, yo les percibo muy bien... y en general también, toda la gente es muy colaboradora y todos sabemos que la realidad es muy compleja y uno solo no puede hacer nada' (R6)

Sin embargo, en algunas entrevistas se percibe también cierto sentimiento de inferioridad, provocado por la definición de la propia titulación.

'Pues mira yo creo que siempre nos han visto como inferiores por la titulación que teníamos' (R8)

Esta sensación coincide con la ya comentada en el apartado de formación y es una percepción bastante extendida en el colectivo. La entrada en vigor del grado puede ser un factor de cambio a este respecto, tal y como hemos comentado previamente.

Así pues, la percepción de los y las trabajadoras sociales coincide con la de los profesionales con los que interactúan en lo referente a profesión

vocacionada y trabajo en común. Estos elementos ayudan también a la afirmación del propio perfil.

Por lo tanto, en respuesta a la segunda hipótesis, debemos afirmar que en función de la información recogida, esta no se cumple, puesto que los y las trabajadoras sociales tienen un componente de autoafirmación muy claro respecto a su propio estatus profesional, ligado, como hemos visto, a la vocación, al cambio social, y al 'trabajo de trinchera', a lo que, en relación con otros profesionales se les une el trabajo en común. Todas estas características configuran el reconocimiento de los y las trabajadoras sociales respecto a su estatus profesional y por lo tanto, hacen que el resultado de nuestra hipótesis de partida sea negativo.

CONCLUYENDO...

Analizada la información, podemos extraer unas conclusiones claras en cuanto a la percepción social de los y las trabajadoras sociales:

- 1) Los y las trabajadoras sociales son conscientes del desconocimiento que existe respecto a su profesión. Y esta es una percepción que comparte la propia ciudadanía.
- 2) En base a la información recogida, no podemos afirmar que exista un sentimiento negativo hacia la profesión (aunque sería necesario otro tipo de estudio para concluir esto al 100%). Sin embargo, nos parece significativo el hecho de que se subraya de que la percepción haya evolucionado a mejor por aquellas que más tiempo llevan en la profesión.
- 3) Existe un amplio consenso en todos los sectores entrevistados, respecto al carácter vocacional del Trabajo Social. Esta es una característica específica que todos destacan y que, por lo tanto conviene enfatizar como propia.
- 4) La excesiva burocracia, unida a la gestión de prestaciones y servicios es percibida por la ciudadanía como una característica propia. Habrá que observar con detenimiento las oportunidades que el nuevo marco legislativo ofrece para el desarrollo del Trabajo Social en la esfera pública.

En resumen, nos hemos encontrado con que el colectivo de trabajadores y trabajadoras sociales tiene una imagen 'autoconstruida', unos elementos de referencia que le hacen ser poseedor de un estatus reconocido. Sin embargo, las variables más utilizadas por la ciudadanía para describir dicho perfil son, en este orden, desconocimiento y vocación. ¿Cómo hacer para dar a conocer la profesión a la ciudadanía? ¿Es necesario hacerlo? ¿Es la propia acción profesional suficiente? Preguntas a partir de cuya respuesta se desarrollará no tanto el ejercicio del Trabajo Social, pero sí, lo que queremos que piense la ciudadanía en la sociedad red de este siglo XXI.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo que nos marcábamos al inicio de esta investigación consistía en *Analizar el perfil de los y las trabajadores sociales en Gipuzkoa para detectar nuevos espacios de desarrollo profesional*, que reflejábamos en las siguientes hipótesis:

1. Las tareas adjudicadas a las trabajadoras sociales son dispersas.
2. El ámbito donde se desarrolla el trabajo determina la concreción de la tarea.
3. Existen más ámbitos laborales más allá de la administración pública y el tercer sector.
4. La principal fuente de formación complementaria de los trabajadores sociales es la formación no reglada.
5. Existe una falta de reconocimiento por parte de los y las trabajadoras sociales con respecto a su propio status profesional.
6. La puesta en marcha del grado de Trabajo Social permitirá el afianzamiento del status profesional.
7. No hay un reconocimiento por parte de la sociedad de la labor realizada por el trabajador social.

A partir de este objetivo y estas hipótesis hemos operacionalizado el perfil profesional en cuatro variables: funciones y tareas; ámbitos; formación y percepción. Hemos sintetizado a continuación las ideas principales extraídas en cada uno de estos ámbitos.

ACUERDO

Existe un acuerdo en torno a las funciones a realizar por los y las trabajadoras sociales. Este acuerdo se fundamenta en el Código Deontológico dando unidad a las narraciones y al discurso elaborado. Son funciones bien identificadas, no se detecta ninguna opinión contraria ni discordante, aunque se percibe cierta tensión entre los tipos de intervención en las que se agrupan: directa e indirecta. Esta tensión se traduce en una sobrevaloración de la intervención directa como si ésta fuera la única forma de hacer Trabajo Social. En este contexto la intervención indirecta se considera residual o, en algunos casos 'mal menor' o 'mal necesario' en el desarrollo del ejercicio profesional.

En relación a lo anterior, sorprende también la falta de identificación entre las funciones directivas o de gestión y el ejercicio profesional. Este es

sin duda un aspecto en el que convendría profundizar a partir de las oportunidades que da el nuevo grado y cara a la construcción de un tercer espacio.

¿TERCER ESPACIO?

Ante todo, social. Es un espacio social, porque se refiere a ámbitos de desarrollo de los derechos sociales, derechos de tercera generación tal y como citaba Marshall (1950).

El eje público-privado, desde el que hemos efectuado el análisis, no discrimina las funciones que los y las trabajadoras sociales realizan en su quehacer diario. Sin embargo, sí que se observan diferencias en lo que respecta a la lectura del momento en el que la incertidumbre, que se adueña cada vez más de nuestras trayectorias vitales, afecta de manera más virulenta a las y los trabajadoras sociales del ámbito privado, hasta el punto que lo que desde el ámbito público se percibe como oportunidad, en el privado es valorado como una amenaza.

Oportunidad, en el ámbito público, para repensar los modos de hacer que se han venido aplicando hasta la fecha. Amenaza, desde el ámbito privado, por la debilidad de las organizaciones ante las consecuencias derivadas de la crisis económica, financiera, de valores,... que estamos padeciendo. Crisis, por otra parte, que nos arrastra hacia un modelo de sociedad donde el principio de incertidumbre iguala a las personas más jóvenes que se incorporan al mercado laboral tanto en el ámbito público como en el privado.

Este momento tendría que posibilitar el desarrollo de nuevos espacios, por un lado en la intersección entre el ámbito público y el privado y por otro, implementando la iniciativa individual a través del ejercicio libre de la profesión.

ESPECIALIZACIÓN

Los y las trabajadoras sociales valoran la formación desde el saber hacer enfatizando el aspecto relacional de la profesión. Son pocas las personas, y las que lo hacen pertenecen al ámbito académico, que subrayan la necesidad del saber teórico, demostrando una vez más la necesidad de continuar trabajando y afianzando los espacios que entrelazan la teoría y la práctica, la investigación y la acción.

El grado se ve como oportunidad para superar estas rupturas, pero sobre todo para obtener un reconocimiento profesional que permitirá cierta equiparación con el resto de profesionales. En cualquier caso, y además de la formación complementaria que aporta el nuevo grado, se considera necesaria cierta especialización para poder desempeñar un trabajo de calidad. Esta especialización tendrá que venir como formación complementaria, a lo largo de la vida que responda a las necesidades de una sociedad y personas en constante evolución.

VOCACIÓN

Si hay algo en lo que coinciden todas las miradas que hemos recogido es en subrayar que el Trabajo Social es, ante todo, una profesión con un alto componente vocacional. Vocación a la hora de elegir la profesión, vocación a la hora de ejercerla y vocación a la hora de valorar las condiciones del ejercicio profesional. Vocación es también la palabra que más se oye entre la ciudadanía cuando se pregunta sobre lo que significa el y la trabajadora social.

Cuando son los profesionales quienes reconocen el componente vocacional añaden, además, la idea de militancia, dibujando una profesión comprometida con las personas y con la sociedad en la que interactúan.

En cualquier caso sería interesante ahondar en esta idea de profesión vocacionada para poder identificar adecuadamente lo que subyace tras la misma, porque las representaciones que se construyen a la hora de identificarnos como profesión, pueden distorsionar la realidad profesional o incluso, el propio futuro profesional. Como dice Zamanillo (2009, pág. 36), ya no estamos en los tiempos en los que éramos *“mujeres trabajando con los pobres”*. Quizá tengamos que reflexionar sobre aquellos aspectos que marcaron una identidad, para contextualizarlos aquí y ahora.

Vocación, pero también desconocimiento. Desconocimiento ante las funciones y tareas que llevan a cabo los y las trabajadoras sociales. Desconocimiento debido, como decíamos anteriormente, a la ‘juventud’ de la profesión o a la ocultación consciente de los sectores con los que se trabaja, en muchas ocasiones situados al margen de la sociedad. Este desconocimiento lleva a un no reconocimiento de la labor realizada.

Por otra parte, conviene destacar la percepción propia de los y las trabajadoras sociales como agentes de cambio. Esta es una percepción positiva, que une y aglutina a la profesión, respondiendo tanto a la naturaleza del Trabajo Social como a las motivaciones que sustentan la vocación.

En conclusión, estamos ante una profesión que tiene identificadas sus funciones con claridad; en donde el ámbito no condiciona la tarea aunque sí la valoración como oportunidad o amenaza del momento actual; que entiende la formación como un aprendizaje que debe darse de forma continua, favoreciendo la especialización; entendiendo el grado como oportunidad para la mejora del estatus profesional; y con una sociedad que valora el componente vocacional del Trabajo Social, pero desconoce su contenido real.

PROPUESTAS

Tras el análisis de las entrevistas y grupos de discusión realizados, a partir de las conclusiones obtenidas, realizamos las siguientes recomendaciones, que sometemos a valoración del Colegio, como propuestas de trabajo a medio y largo plazo.

1. **Trabajar las competencias de gestión y dirección.** El grado nos iguala a todos los estudios universitarios, favoreciendo el acceso a puestos de gestión y dirección a los que hasta ahora no podíamos acceder. Tenemos que asumir como propias las funciones de gestión y dirección, posibilitando también de esta forma un mayor desarrollo del ejercicio libre de la profesión.
2. **Generar conocimiento científico.** El grado además, va a permitir el desarrollo del conocimiento científico con la realización de estudios de doctorado e investigaciones de y para el Trabajo Social. La sistematización que se considera necesaria y además es demandada por los y las profesionales ayudará a proveer de conocimiento al Trabajo Social.
3. **Dar a conocer la profesión.** Dar a conocer el trabajo desarrollado, permite que la profesión sea reconocida socialmente. Este reconocimiento posibilita, por un lado, la equiparación al resto de profesionales y por otro, el desarrollo de los derechos sociales, objetivo del Trabajo Social. Hay que trabajar, por tanto, por generar las vías y recursos que permitan este conocimiento.
4. **Romper la identificación Trabajo Social = Servicios Sociales.** Si bien es cierto que el desarrollo del Sistema de Servicios Sociales ha estado muy vinculado al Trabajo Social, existe Trabajo Social fuera del sistema y el propio sistema también necesita de otros profesionales con los que los y las trabajadoras sociales puedan trabajar en equipo.
5. **Trabajo en red.** La necesidad de coordinación y trabajo en red es una de las cuestiones más mencionadas pero menos ejercidas, bien sea por falta de recursos o estructuras para ello. Es importante que el trabajo en red ocupe un espacio en la agenda para que sea efectivo.

Pensamos que estas propuestas son aspectos relevantes en el desarrollo de la acción profesional. Se hacen factibles desde el trabajo conjunto entre los diversos agentes y profesionales del Trabajo Social. Esta investigación es resultado de esa misma colaboración que reivindicamos y que si ha funcionado en esta primera fase diagnóstica, puede seguir haciéndolo también a continuación.

9. BIBLIOGRAFÍA

Arrieta, F., & Etxezarreta, E. (2012). Análisis de la colaboración público-privada en el sector de los servicios sociales en Gipuzkoa: el modelo guipuzcoano de concertación con el tercer sector a debate. *Oñati Socio Legal Series*, 2 (4), 130-143.

Banks, S. (1997). *Ética y valores en el Trabajo Social*. Barcelona: Paidós.

Barbero, J., Feu, M., & Vilbrod, A. (2007). *La identidad inquieta de los trabajadores sociales*. Barcelona: Col.legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assitents Socials de Catalunya.

Berasaluze, A., & Berrio-Otxoa, K. (2008). *El ejercicio profesional del Trabajo Social hoy*. Vitoria-Gasteiz: Colegios Oficiales de Diplomados/as en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

Brezmes Nieto, M. (2008a). *El trabajo social en España*. Murcia: Universidad de Murcia.

Brezmes Nieto, M. (2008b). Imagen e identidad del trabajador social: un poliedro irregular. *RTS*, 184, 103-115.

Conferencia de directores de Centros y dtos. de Trabajo Social; Consejo General de Colegios Oficiales. (2007). *La formación Universitaria en Trabajo Social. Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social*. Conferencia de directores de Centros y dtos. de Trabajo Social; Consejo General de Colegios Oficiales.

Código Deontológico de Trabajo Social. (2012). Retrieved 2012 йил 2-10 from www.cgtrabajosocial.es.

Fernández Riquelme, S. (2010). Prácticas y profesión en Trabajo Social: relaciones académicas y proceso metodológico. *Cuadernos de Trabajo Social*, 23, 229-246.

García Roca, J. (2006). Memorias silenciadas en la construcción de los servicios Sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 19, 197-212.

Marshall, T. (1950). *Citizenship and social class and other essays*. Cambridge: Cambridge University Press.

Peña, L. (2009). Una mirada al Trabajo Social desde las/los profesionales. *Revista de Servicios Sociales y Política Social. Miradas al Trabajo Social*, 181-185.

Puig, C. (2009). La supervisión en la intervención social. Un instrumento para la calidad de los servicios y el bienestar de los profesionales. *Tesis doctoral. Directores, J.M. Comelles y J. Hernández Aristu*. Tarragona.: Universitat Rovira i Virgili.

Rodríguez Cabrero, G. (2004). *El Estado de Bienestar en España: debates, desarrollo y retos*. Madrid: Fundamentos.

Rossell, T. (2009). Una aproximación al Trabajo Social. *Revista de Servicios Sociales y Política Social. Miradas al Trabajo Social* , 163-166.

Salcedo, D. (2003). La ética del Trabajo Social en la época posmoderna. In T. Fernández García, & C. Alemán Bracho, *Introducción al trabajo social* (pp. 331 - 338). Madrid: Alianza.

Vazquez Aguado, O. (2004). *Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social*. Retrieved 2012 йил 18-septiembre from www.aneca.es: http://www.aneca.es/var/media/150376/libroblanco_trbjsocial_def.pdf

Zamanillo, T. (2009). Invitación a un trabajo social reflexivo. *XI CONGRESO ESTATAL DE TRABAJO SOCIAL*. Zaragoza: http://www.colegiotstenerife.org/ficheros/File/Congreso-Zaragoza/01_Teresa_Zamanillo.pdf.

Zamanillo, T. (2009). *Invitación a un trabajo social reflexivo*. XI Congreso Estatal de Trabajo Social. Zaragoza. En Web: http://www.colegiotstenerife.org/ficheros/File/Congreso-Zaragoza/01_Teresa_Zamanillo.pdf. Búsqueda efectuada en noviembre de 2012

GIZARTE-LANERAKO ESPAZIOA

ARRIETA FRUTOS, F.; FERRAN ZUBILLAGA A.; SEGÚ ODRIOZOLA, M.

Gizarte-laneko eta Soziologiako Departamentua
Gizarte eta Giza Zientzien Fakultatea
Deustuko Unibertsitatea

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	5
1. SARRERA	6
2. METODOLOGIA	7
3. ESPARRU TEORIKOA	10
Gizarte langintzaren izaera	12
Printzipio nagusiak	13
Konpetentzia profesionalak	14
Funtzio profesionalak	16
4. GIZARTE-LANGILEEN FUNTZIOAK ETA ZEREGINAK, GIPUZKOAN	0
Aitortutako funtzioak eta zereginak	0
Amestutako funtzioak eta zereginak	9
Ondorioz	28
5. EREMUA	12
Baldintzatzen al ditu eremuak lan arloko funtzioak?	12
Ba al dago beste eremurik mugatik harago?	19
Ondorioz... ba al du berezko espazio bat gizarte langintzak?	20
6. GIZARTE-LANGILEEN PRESTAKUNTZA, GIPUZKOAN	22
Beharrezko prestakuntza	22
Eskatutako prestakuntza	25
Bat-batean gradua sartu zenean	28
Hausnarketarako elementuak	29
7. PERTZEPZIOA	30
Nola ikusten ditu gizarteak gizarte-langileak?	30
Zein ikuspegi dute gizarte-langileek euren estatus propioari buruz?	54
Ondorioz...	38
8. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK	39
Akordia	58
Hirugarren espazioa abian?	40
Espezializazioa	59
Bokazioa	60
PROPOSAMENAK	61
9. BIBLIOGRAFIA	43

AURKEZPENA

2008. urtea baino lehen sortu zitzaigun Gizarte Langintzaren Elkargo Ofizialeko Batzordeko kideoi geure lanbidearen egoera ezagutzeko premia. Horretarako, lanbide honetako profesionalen ikuspegiak baliatzea beharrezkoa zela ikusten genuen. Urte hartan bertan, hain zuzen, hasi zen gauzatzen honako ikerketa, zeina bost urte luzeren buruan amaitutzat eman ahal dugun. Baina ikerketa ez da hemen bukatu. Izan ere, Gizarte Langintzari buruzko ikerketa kualitatibo honen bitartez, hausnarketarako eta auto-analisirako elementuak eskaini nahi izan dizkiogu geure lanbideari, zeintzuek hobekuntza-ekintzen diseinua egiteko balioko duten gerora, bai Gipuzkoan, bai Gipuzkoatik kanpora ere.

Aldaketa globalaren unea bizi dugu eta, horrenbestez, ezinbestekoa da honako hausnarketa egitea: nor garen, nor izan nahi dugun, zeintzuk diren gure funtzioak, zeintzuk gure alde indartsuak, gure heziketa, gure mugak, zein da kolektibo gisa dugun ezaugarri nagusia. Horixe guztia argitu behar dugu. Geure lanbidearen nortasuna definitu behar dugu, egunero bizi ditugun arazo sozial aldakorrak eraldatzeko jarrera sendoa izan nahi badugu.

“Gizarte-LanerakoEspazioa” izenpean, geure eguneroko lanaz eta lanbide hau definitzen duten bestelako alderdi subjektiboei buruz denon artean hausnartzeko gunea sortu nahi izan dugu. Eta lerro hauetaz baliatuz, kolektiboa osatzen duten eragile guztiei dei egin nahi diegu, gurekin bat egin dezaten: Kontseilu eta Elkargo Profesionalak, Unibertsitateak, erakunde publiko eta pribatuak, elkarrekin... Lanbide gisa hazten jarraitu nahi dugulako, eta geure zereginean eraginkorrago izan nahi dugulako. Laburbilduz, geure egin nahi dugulako Gizarte Langintzaren Nazioarteko Federazioak gizartelari buruz egiten duen definizioa: “... aldaketa soziala bultzatzen du, gizakien arteko harremanean sortzen diren arazoak konpontzen ditu eta norbanakoak berrindartu eta askatu egiten ditu euren ongizatea areagotzeko”.

Gipuzkoako Gizarte Langintzaren Elkargoa



1. SARRERA

Gizarte-lanak krisi egoera honetan betetzen duen espazioa eta, gerora, aurrera egiteko lanbide honek izango dituen aukerak ezagutzeko premia berezia antzeman zuen Gipuzkoako Gizarte Langintzaren Elkargoak, eta behar horren ondorioz jaio zen, alegia, eskuartean duzun ikerketa. Horrez gainera, Gizarte-Lanari buruz hausnarketa egiteko espazioa sortzea da honako lanaren xedea, beti ere, gizarte-laneko profesionalen ikuspegiak baliatuz.

Deustuko Unibertsitateko Gizarte-Laneko eta Soziologiako departamentuko kideek burutu dute honako proiektua. Proiektuaren abiapuntua, ordea, 2008. urteko azaroan sortu zen, Elkargo honen eskutik eta Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politikako lankidetzarekin. “Gizarte-Lanak Gipuzkoan duen Espazioa” analizatzea zuen helburu aipatu egitasmoak.

Mabel Segú Odriozola, Ane Ferrán Zubillaga eta Felix Arrieta Frutos irakasleek egin dute ikerketa, 2012ko urtarrila eta azaroa bitartean, hain zuzen. Eredu-lana, berriz, urte hartako lehen seihilekoan egin zen eta, ildo horretatik, lerro hauetatik eskerrak eman nahi dizkiegu sakoneko elkarrizketak egiten jardun zuten guztiei: Oihane, Maider, Itziar, Ángela, Sira, Oiane, Sandra, Aida, Maialen, Nagore, Maider, Enara, Maialen, Maore, Maider, Alaia, Leire, Maider, Amaia, Idoia, Jaione, Atsegin, Nerea, Garazi eta Olatz. Eskerrik asko guztioi. Bestalde, gure esker ona Oihane Arcelus, Estibaliz Iruretagoyena, Joana Cuadrado eta Ainara Garcíari, departamentuko bekadun ziren bitartean honako ikerketa taldeko partaide izan zirelako. Bukatzeko, eskerrak eman nahi dizkiegu elkarrizketetan zein eztabaida taldeetan parte hartu duten pertsona eta profesional guztiei.

Honako txostena sei ataletan banatuta dago. Lehen atalean, ikerketa egiteko erabili den metodologia zein txostenean zehar erabilitako kodifikazioa azaltzen dira. Bigarrenik, ondoren sakonki landuko den gaia justifikatzen duen esparru teorikoa. Hurrengo lau ataletan, berriz, honako ikerketa taldearen ustez profil profesionala zer den azaltzen dituzten aldagaiak ematen dira ezagutzera banan-banan, hots: funtzioak eta zereginak, eremua, prestakuntza eta pertzepzioa. Azkeneko atalean, aldiz, alde zuzenetatik aztertutako guztiari buruzko ondorioak eta gomendioak jasotzen dira txostenari amaiera emanez.

Esan beharra dago, ikasteaz gainera, honako ikerketari esker disfrutatu ere egin dugula. Izan ere, asko izan baitira argitu ditugun ideiak, galderak eta ñabardurak, eta horiek guztiak benetan baliagarriak izango direlakoan gaude Gizarte-Lanak ukitzen dituen esparru guztietan. Horixe izan da honako lanaren ikuspegia, xedea eta asmoa.

2. METODOLOGIA

Gipuzkoako Gizarte Langintzaren profil profesionalaren analisisa egitea da honako ikerketaren helburu nagusia. Horretarako, erronka jakin batzuk markatu genituen hasieran:

- ⇒ Gizarte Langintzako profesionalen zereginak ikertzea.
- ⇒ Eguneroko lanean esku hartzen duten eremu ezberdinak esploratzea.
- ⇒ Gizarte-langileen prestakuntza maila ezagutzea.
- ⇒ Profil profesionalaren gainean dagoen pertzepzioa ezagutzea, bai langileena bai gizartearena.

Ikerketa honen xedea kontuan hartuta, izaera kualitatiboa duen metodologia aukeratu dugu, eta jasotako informazioa osatzeko, berriz, bigarren mailako informazio-iturriak ere erabili ditugu.

Alde batetik, hogeitabost elkarrizketa sakon egin dira hainbat profil profesionaletako gizarte-langileekin, eta horretarako sasi-egituratutako galdetegi bat erabili da. Ikerketa kualitatibo bat izanik, egia da aipatutako elkarrizketa kopurua ikaragarria dela. Hala ere, bagenuen elkarrizketa kopuru hori egiteko gaitasuna eta argi genuen horrek profesionalen iritzia modu zabalagoan jasotzeko aukera emango zigula. Ikerketa taldearen eta Elkargoko kideen artean aukeratu dira elkarrizketatuak, eta ondorengoak izan dira kontuan hartutako irizpideak:

- ⇒ Sexua
- ⇒ Adina
- ⇒ Eremua (publikoa edo pribatua)
- ⇒ Jarduera-eremua
- ⇒ Lan-egoera
- ⇒ Prestakuntza

Bestalde, lau eztabaida-talde osatu ditugu. Lehenik, gizarte-langileez osaturiko bi talde egin dira, elkarrizketetan ateratako gaiak egiaztatzeaz arduratu direnak. Hirugarren taldea osatzen duten profesionalak, berriz, ez dira gizarte-langileak, baina egunero aritzen dira elkarlanean gizarte-langileekin. Azkenik, gizarte-langileak ez diren, eta gizarte-langileekin harremanik ez duten herritarrek osatu dute laugarren taldea. Aipatutako azkeneko bi taldeon bitartez, gizarte-langileei buruzko pertzepzioarekin loturiko hipotesiak egiaztatzeko aukera izan dugu batik bat.

Bukatzeko, gai horren inguruan azkeneko urteotan egin diren ikerketa nagusiak aintzat hartu ditugu lehen mailako iturriengandik lortutako informazioa egiaztatzeko.

Orain arte azaldutako guzti horren konbinazioa da ondorengo txostena, zeina Elkargoko kideen zein egiaztatze-talde baten egiaztatzea izango duen, eta bertan, hain zuzen ere, egingo da behin betikobalidazioa.

Ondoren, 1. Taulan, elkarrizketatutako pertsonen ezaugarri nagusiak jaso ditugu, ikerketan erabilitako kodifikazio-kodeekin batera. Isilpekotasun irizpideei jarraiki, berriz, bertan ez dugu elkarrizketatutakoen identifikaziodaturik jaso. Bestalde, 2. Taulan, eztabaida-taldeen kodifikazioa jaso dugu.

5. Taula: Elkarrizketatuen ezaugarriak

Kodea	Adina	Sexua	Eremua	Titulua	Jarduera-esparrua	Kontratu mota	Enpresan daraman denbora
P1	24	M	Publikoa	GLn diplomatua	gizarte zerbitzuak	Bitartekoa	6 hilab-urtebete
P2	67	M	Publikoa	Gizarte-Laguntzailea	osasun-sistema	Mugagabea	20 urtetik gora
P3	44	M	Publikoa	GLn diplomatua	gizarte-zerbitzuak	Mugagabea	18 urte
P4	54	M	Publikoa	GLn diplomatua + Pedagogian L.	menpekotasuna	Mugagabea	20 urtetik gora
P5	35	H	Publikoa	GLn diplomatua+ Antropologian L.	adinekoak	Mugagabea	5 urte
P6	43	M	Publikoa	GLn graduduna	hautzaroa	Mugagabea	20 urtetik gora
P7	51	M	Publikoa	GLn graduduna	gizarte-zerbitzuak	Mugagabea	30 urte
P8	49	M	Publikoa	GLn diplomatua	osasun-sistema	Mugagabea	20 urtetik gora
P9	49	M	Publikoa	GLn diplomatua	berdintasuna	Mugagabea	20 urtetik gora
P10	53	M	Publikoa	GLn diplomatua + Zuzenbidean L.	gizarte-zerbitzuak	Mugagabea	20 urtetik gora
P11	58	M	Publikoa	GLn diplomatua	gizarte-zerbitzuak	Aldi baterakoa	3 urte
P12	53	M	Publikoa	GLn diplomatua + Psikologian L.	ikerketa/irakaskuntza	Mugagabea	1etik 5 urterata bitartean
P13	50	M	Publikoa	GLn diplomatua + Zuzenbidean L.	gizarte-zerbitzuak	Mugagabea	20 urtetik gora
P14	34	M	Publikoa	GLn graduduna	gizarte-zerbitzuak	Mugagabea	5-10 urte
P15	44	M	Publikoa	GLn graduduna	espetxea	Mugagabea	20 urtetik gora
P16	50	H	Publikoa	GLn diplomatua	gizarte-zerbitzuak	Aldi baterakoa	6 hilabete baino gutxiago
P17	62	M	Publikoa	GLn diplomatua	gizarte-zerbitzuak	Mugagabea	36 urte
R1	49	M	Pribatua	GLn diplomatua+ Antropologian L.	ikerketa/irakaskuntza	Mugagabea	10-15 urte
R2	22	H	Pribatua	GLn diplomatua	hautzaroa	Obrakoa	6 hilabete baino gutxiago
R3	46	M	Pribatua	GLn diplomatua	gizarte-zerbitzuak	Autonomoa	20 urtetik gora
R4	48	M	Pribatua	GLn graduduna	buruko eritasunak	Mugagabea	3 urte
R5	38	M	Pribatua	GLn graduduna	adinekoak	Mugagabea	10-15 urte
R6	37	H	Pribatua	GLn diplomatua	bazterketa	Mugagabea	10 urte
R7	42	M	Pribatua	GLn graduduna	ezgaitasuna	Mugagabea	15 urte
D1	24	M	Langab.	GLn graduduna	gizarte-zerbitzuak	Bitartekoa	6 hilabete

Iturria: berezkoa

6. TAULA: EZTABAIDA-TALDEEN KODIFIKAZIOA

Kodea	Eztabaida-taldeko partaideak
GD1	Gizarte-langileak (6)
GD2	Gizarte-langileak (6)
GD3	Gizarte-langileak ez diren baina haiekin elkarlanean diharduten profesionalak (6)
GD4	Herritarrak (4)

Iturria: berezkoa

3. ESPARRU TEORIKOA

Lanbide jakin bateko profil profesionala aztertzea, lanbide horren ezaugarri nagusien bilduma identifikatzea esan nahi du. Gizarte Langintzaren Liburu Zuriaren¹⁴ arabera, bai lanbide-nortasunak, bai Gizarte Langintzaren jarduera-eremuek karakterizatzen eta definitzen dute aipatu profila.

Identitatearen eraikuntza prozesu dinamiko eta interaktiboa da. Zera gogorarazten digute Josep Manuel Barbero *et al.* : norbanakoak bere buruaren gainean duen pertzepzioetik abiatuta eraikitzen da nortasuna, bainapertzepzio hori berezko auto-kontzeptuan oinarritzeaz gainera, gainerakoek gugan duten ikuspegian ere oinarritzen da:

‘Gizarte-langile gisa geure burua nola ikusten dugun, eta nola ikusten gaituzten besteek, nola ikusten dugun gizarte langintza oro har, eta abar. Horrek guztiak osatuko luke nortasuna deitzen duguna’.(Barbero, Feu, & Vilbrod, 2007: 14)

Horren haritik, aipatutako egileek gizarte-langileei buruzko ikerketa bat egin zuten 2004 eta 2006 urteen artean. Lanbidearen “autorretratu” bat osatu zuten, zeinek profesionalen errepresentazioak dituen aztergai. Nortasun profesionalaren analisia egiten du aipatu ikerketak, errealitateari lau alderditatik erreparatuz, hots: gizartean duen posizioaren analisia (guri buruz besteek pentsatzen dutena aztertzea, geure isla alegia); bakoitzak duen proiektzioaren ikerketa (profesional bakoitzaren berezitasuna, alegia); jarduera profesionala, diziplina-proiektzio gisa (prestakuntza); eta eraldaketarako proiektuaren ametsaren errepresentazioa, hots, Gizarte Langintza ideala (ametsak).

“Egiten”, “amesten” eta “legeztatzen” den Gizarte Langintzaren analisisiaz abiatzen da Milagros Brezmes(2008a) (2008b)gizarte-langileen nortasun profesionalaren eraikuntzaz mintzatzeko orduan. Aipatutako lehen dimentsioak profesionalek beraien zereginaz diotena jasotzen du, eta horretarako profesionalen narrazioak zein ikerketak aintzat hartzen ditu; bigarrena, berriz, “izan behar lukeenari buruz” mintzatzzen da; hirugarrena gizartearen eskakizunekin dago lotuta, eta araudia hartzen du oinarritzat.

¹⁴Gizarte Langintzan diplomatutakoen eta Gizarte Laguntzaileen Eskoletako Kontseilu Orokorrek eta Gizarte Langintzako Eskoletako Zuzendarien Konferentziak elkarrekin landu duten agiria da Gizarte Langintzaren Liburu Zuria. ANECA Kalitatearen Ebaluaziorako eta Akreditazioarako Agentzia Nazionalaren aurrean aurkeztu zuten 2004ean bere onespena jaso zezan. Gizarte Langintzako Gradua irakasteko unibertsitateek proposatzen dituzten ikasketa-planak ebaluatzea da bere zeregin nagusietako bat.

Brezmesen iritziz, nortasunaren oinarritzko izaera osatzen duten funtsezko elementu iraunkorrak, zein garrantzi erlatiboa duten elementu zirkunstantzialak identifikatzea ahalbidetzen dute aipatu hiru dimentsioek, beti ere, denborazko testuinguru jakin batean kokatzen baditugu.

Egiten dugun horretan oinarrituta dagoen konstruktua soziala da nortasun profesionala, baina ez da ahaztu behar zeregin horretan berezko aukerak eta ikusmoldeak islatzen direla. Aldi berean, erakundeen zein gizartearen eskakizunak ere begitantzen dira bertan, zeintzuek geure esku-hartzeen eta diskurtsoen eraginpean dauden.

Bestalde, Euskadiko langileen profil profesionalaren ikerketari dagokionez, ezinbestekoa da Ainhoa Berasaluce eta Kontxesi Berrio-Otxoak egindako ikerketa nabarmentzea: *El ejercicio profesional del Trabajo Social hoy* (2008), hain zuzen ere. Profil profesionalarekin loturiko gaiak aztertzen dituzten iturri dokumentalen analisisian oinarritzen da aipatu ikerketa, eta ondorengo dimentsioekin zerikusia duten datuak jasotzen ditu: dimentsio sozio-demografikoa, hezkuntzaren dimentsioa, lan arloko dimentsioa eta elkargoko dimentsioa.

EAEko hiru Elkargo Ofizialek esku hartu zuten ikerketa horretan, eta ondorengo hauek izan ziren ateratako ondorio nagusiak: profesionalen artean, adin ertaineko emakumeak dira nagusi (%95a emakumeak dira, eta bataz-besteko adina 38 urtekoa da); berrikusteko eta aldatzeko unea bizi dute bere heziketa-egiturek (Euskadiko unibertsitateetan Gizarte Langintzako Gradua ezarri baino zenbait urte lehenago egin zen ikerketa); lan-profileen eremu publikoa eta gizarte zerbitzuen sistema nagusitzen dira (%67ak eremu publikoa osatzen du; %23ak hirugarren sektorea; eta %10 enpresak). Gizarte-langileen funtziorik ohikoenak, berriz: informazioa eta laguntza ematea (kontrako aldean, berriz, ikertzea, zuzendari lanak egitea eta irakasle gisa jardutea). Azkenik, ikerketak ondorioztatzen duenez, elkargoko kide izateak elkarri laguntza emateko gune batean parte hartzeko aukera ematen du, batik bat, diplomatura bukatu bezain laster lana bilatzen dutenentzat.

Nortasunari buruz beste egile batzuek egin dituzten ekarpenak ere jaso nahian, ezinbestekoa da 2009an Zaragozan egin zen Gizarte Langintzako Estatuko XI. Kongresuaren inauguraziozko ponentzian Teresa Zamanillok adierazitakoa aipatzea. Bertan, egungo Gizarte Langintzaren izaeraren inguruan hausnarketa egin zuen, eta horretarako, "nortasun" terminoaren esanahian eta kontzeptuan sakondu egin zuen. Etkin eta Schvarstein autoreei erreferentzia eginez, Zamanillok honela definitu zuen nortasunaren kontzeptua: *erakundea bera besteengandik bereiztea ahalbidetzen duen erdiko nukleoa da; desagertuz gero, erakundearengan eragin zuzena izango duen guztia da* (Zamanillo, 2009, 9. orr.). Bestalde, bere iritziz, nortasunaren eraikuntza *norbere burua ezagutzeko prozesua da, zeinetan norbere buruaren eta inguratzen duenaren inguruan sakonki hausnartu behar den, inguruaren dinamikara eta fluxuetara egokitu ahal izateko.* (Zamanillo, 2009, or. 14).

Dena dela, argi dago gizarte jakin batekiko, historiako epe zehatz batekiko eta kultura konkretu batekiko eraikitzen dela nortasuna modu

dialektikoan. Zamanilloren hitzetan, eta López Arangurenek esandakoari jarraiki, *identitatea ez da behin betirako osatzen, alegia, ez da josten, albaintzen baizik*(Zamanillo, T. 2009. or. 37). Hori dela eta, nortasun profesionala etengabe ari da “garatzen”, aldatzen, hots, dagoeneko badenaren eta izan nahi duenaren arteko etengabeko sokatiran dago; alegia, zer garen uste dugunaren, eta besteek ikusten dutenaren artekoan.

Nortasun profesionalaren funtsezko elementuen artean, Gizarte Langintzaren izaeraren definizioa bera topatzen dugu (zer den), eta hortik eratoritzen da, hain zuzen ere, zeregin horretan jarduten den profesionalaren identifikazioa(zein den).

GIZARTE LANGINTZAREN IZAERA

Gizarte Langintzaren izaeraren inguruan sakontzeko, Gizarte-Langileen Nazioarteko Federazioaren Batzarrak¹⁵ 2001ean, Montrealean (Kanadan), onartu zuen definizioa hartu behar dugu kontuan lehenik:

‘Gizarte Langintza lanbide eta diziplinabat da, zeinetatik Gizarte-Langilearen eta Gizarte-Laguntzailearen jarduera profesionalak eratoritzen diren. Gizartearen beharren aurrean esku-hartze soziala egitea da bere xedea, aldaketa bultzatzeko, gizakien arteko harremanetan sortzen diren arazoak konpontzeko eta gizartearen berrindartzea eta askatasuna ahalbidetzeko bere ongizatea areagotzeko bidean. Zeregin horretan, gizakien jokabideei buruzko teoriak eta gizarte-sistemak erabiliko ditu, banakako, taldeko eta komunitateko gizarte-lanak oinarritzat duen metodologia espezifikoa aplikatuz. Norbanakoak bere inguruarekin elkarrengaitan duen puntu jakinetan esku-hartzen du Gizarte Langintzak. Giza-eskubideen eta justizia sozialaren printzipioak funtsezkoak dira Gizarte Langintzarentzat.’

Gizarte Langintzako profesionalak aho batez adostutako definizio hori aintzat hartuz, modu honetan identifikatzen da gizarte-langilea:

‘akzio sozialeko profesionala da, gizartearen egiturak eta prozesuak, gizartearen aldaketak eta gizakien jokabideak modu zabalean ezagutzen dituena. Horrenbestez, ondorengo zereginetarako gaitasuna du:

- *Norbanakoek, familiek, taldeek, erakundeek zein komunitateek bizi dituzten egoera (arazo) sozialetan (egoneza sortzen dutenak) esku-hartzea. Laguntza eman, gatazkak maneiatu eta bitartekaritza lanak egitea;*

¹⁵Mundu mailako erakundea da GLNF. Justizia sozialaren, giza eskubideen eta garapen sozialaren alde lan egiten du, jardunbide egokienak aintzat hartuz eta nazioarteko lankidetzat bultzatuz gizarte-langileen zein bere erakundearen artean.

- *Gizarte Politiken formulazioan parte hartzea;*
- *Herritar aktiboak sortzea ahalbidetzea, herritarren botere-hartzearen bitartez, eta giza-eskubideak bermatuz.*

Hori guztiaren helburua honako hau da, hots, akzio sozialeko beste profesionalekin batera zera lortzea:

- *Norbanako, familia, talde, erakunde eta komunitateen integrazio soziala,*
- *Gizarte kohesionatua osatzea, eta*
- *bizi-kalitatea eta ongizate soziala garatzea*’.(Vazquez Aguado, 2004)

Ogibide dinamikoa da Gizarte Langintza, testuinguru sozial jakin bateko herritarrek bizi dituzten aldaketa ekonomiko eta sozialei aurre egin behar diena. Beste profesionalen laguntzarekin, norbanakoen, taldeen eta komunitateen ongizatea ahalbidetzea eta gizartearen kohesioa areagotzea dira gizarte-langileen zeregin nagusiak. Konpromiso sozial argia duen diziplina eta lanbidea da, zeinak norbanakoen eta inguruaren arteko harremanaren esparruan elkarreragiten duen. Ildo horretatik, maila prebentiboan, maila asistentzian eta baita errehabilitazio-mailan esku har dezake.

PRINTZIOPIO NAGUSIAK

Lehen aipatutako Gizarte Langintzaren definizio berak ere erreferentzia egiten die printzipio nagusiei, eta modu horretan agerian gelditzen da baloreak ere badirela nortasun profesionalaren funtsezko elementu. Gizarte Langintzaren diziplina eta lanbidearen arloetan dagoen erabateko adostasuna azpimarratzen du Sarah Banksek(1997), eremu etikoko eta axiologikoko gaiak ezinbestean horri lotuta daudela kontsideratzen baitu. Era berean, nortasun profesionalaren konfigurazioan, printzipio etikoak ere elementu nagusi direla uste du Damián Salcedok (2003)¹⁶. Horrez gainera, zera gogorarazten digu: ogibide bat ogibidetzat jo dadin, ezinbestekoa da kode deontologiko bat ezartzea, zeinak jarduera arautu dezan, bezeroak jardunbide txarrengandik babes ditzan eta besteekiko (beste ogibideekiko, erakundeekiko eta gizartearekiko oro har) harremanetarako jarraibideak ezarri ditzan.

Gizarte-langileen nortasun profesionalaren berri emateko orduan ondoko hau jasotzen dute Barbero, Feu eta Vilbrod autoreek. Sarah Banks autoreak bezalaxe, aipatu egileek ere jarduera profesionalean ematen diren tentsio etikoei buruz hausnartzen dute. Goi mailako balore jakin batzuek, eta ekintzen eta munduaren ikuspegi jakin baten arteko harremanek osatzen dute nortasunaren eraikuntzaren prozesua. (Barbero, Feu, & Vilbrod, 2007, or.91).

NORTASUN
PROFESIONALAREN
ERAIKUNTZAN, FUNTSEZKO
ELEMENTU DIRA BALOREAK

¹⁶Gizarte-langileen nortasun profesionalaren konfigurazioan garai postmodernoak izan duen eragina du aztergai Damián Salcedok aipatutako artikulua horretan, batik bat etika profesionalaren ikuspegitik.

Era berean, baloreetan oinarritutako lanbide gisa definitzen du Teresa Rossellek Gizarte Langintza. Bere iritziz, ogibidearen identitatea eta bertan jarduten duten profesionalena, *bere ekarpen teknikoetan zein haien dimentsio etiko ala moralean du oinarri*. (2009, or.165).

Bestalde, Gizarte Langintzan Diplomaturakoen eta Gizarte-Laguntzaileen Elkargo Ofizialen Batzar Nagusiak aho batez ontzat eman berri du ogibidearen Kode Deontologiko berria¹⁷, zeinak antzinako erreferentziatzko kodeak eguneratu dituen egungo egoera sozialei egokitzeko. Kode Deontologiko berriaren 7. artikulua honelaxe dio:

7.artikulua- *Gizarte Langintza ondorengo balore zatietan eta unibertsaletan dago oinarrituta: gizakien duintasuna, askatasuna eta berdintasuna, eta halaxe aitortzen da Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsean, erakunde demokratikotan eta Zuzenbide-Estatuan. Horietan oinarritzen da jardunbide profesionala.*

Duintasun, askatasun eta berdintasun printzipioetatik eratortzen dira 17 printzipio orokorrak, hots: norbanakoarenganako errespetu aktiboa; onarpena; kategorizazioak gaingitzea; balio-judiziorik ez egitea; individualizazioa; pertsonalizazioa; promozio integrala; aukera berdintasuna, eskubideak, ekitatea eta partaidetza; solidaritatea; justizia soziala; giza eskubideak eta eskubide sozialen aitortzea; autonomia; autodeterminazioa; erantzukizuna eta erantzukidetasuna; koherentzia profesionala; profesionalen arteko lankidetza; eta integritatea.

Damián Salcedoren iritziz, eta garai postmodernoak ogibideei planteatzen dizkien aldaketak aintzat hartuz (ongizate-sistemaren barruan betetzen duten paperari dagokionez), *ezinbestekoa da, orain inoiz baino gehiago, etika profesionala seriozki hartzea, izan ere, lanbidearen etorkizuna horren menpe baitago*(Salcedo, 2003, or. 332).

KONPETENTZIA PROFESIONALAK

Ogibide jakin batean jarduteko beharrezkoak diren gaitasunak eta trebetasunak deskribatzea ezinbestekoa da profil profesionala eraikitzeko orduan. Izan ere, horren bitartez sartuko da langilea erakunde jakin batean (non), non funtzio organiko jakin bat beteko duen (zer), ikuspegi zehatz batetik abiatuz (nola). Elementu horiek guztiak osatzen dituzte, hain zuzen ere, jarduera profesionala aurrera eramateko baldintzak (National Occupational Standards for Social Work, 2002, in Libro Blanco del Título de Grado En Trabajo Social, 2004, or. 39).

JARDUTEKO BEHARREZKOAK
DIREN GAITASUN ETA
TREBETASUNEN
DESKRIBAPENA ETA ANALISIA
EGITEA EZINBESTEKOA DA
IDENTITATEAREN
ERAIKUNTZARI BEGIRA

¹⁷Elkargo Ofizialen Batzar Nagusiaren 2012ko ekainaren 9ko ezohiko saioa. Kodearen testu osoa Batzar Nagusiaren webgunean dago: <http://www.cgtrabajosocial.es/>

Gizartearen eraldaketek erronka berriak jartzen dituzte mahai gainean, izan ere, Gizarte Langintzak era askotariko egoerei egin behar die aurre etengabe, funtsezkotzat dituen zientzian, gizartearen egitura eta bertan nagusitzen den ideologian ematen diren eraldaketen ondorioz. Hori dela eta, itxaropen berriak sortzen dira ogibidearen inguruan eta, aldi berean, gizarte-langileen eskakizunak ozen entzuten dira egoera berriei aurre egiteko beharrezkoak diren trebetasunak eskuratzearen. Gaitasun eta trebetasun horiek osatzen dute, alegia, ogibidearen berezko ezaugarri multzoa bereizten eta definitzen duen "identitatea".

Aipatu eraldaketok ere eragin zuzena izan dute gizarte-langileen prestakuntzan. Modu horretan, kompetentziak eskuratzeko prestakuntza heziketako ereduaren eraldaketaren sostengu bilakatu da. Izan ere, antzinako prestakuntzak bizitza osorako balio bazuen ere, gaur egun, berriz, etengabeko prestakuntza nagusitzen da.

Honela definitzen du kompetentzia Liburu Zuriak:

'Ezagutza, trebetasun, abilezia, jarrera eta gaitasun multzoen arteko interakzio dinamikoa da, Gizarte Langintzako profesionalak bizi duen testuinguruaren eta jardueraren arabera, zein eguneroko lana egiterakoan gizarte-langileak berak bizi duen kontzeptualizazioaren arabera mobilizatuta daudenak. Bertan, esperientzia eta ikaskuntza berriak batu eta nahastu egiten dira etengabe, eta hori guztia Gizarte Langintzaren printzipio etikoetan oinarrituta dago'. (Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social, 2004, or. 108)

Gizarte Langintzaren izaeratik eratortzen dira gaitasun profesionalak, baina baita lanbidea inguratzen duten eta lanbidearen jardunbidea baldintzatzen duten bestelako elementuetatik ere. Gizarte Langintzako Ikastetxeetako Zuzendari eta Departamentuen Konferentziak eta Elkargo Ofizialen Batzar Nagusiak elkarrekin lan egitea erabaki zuten lanbidean jarduteko gaitasunak identifikatzeko asmoz, eta prozesu horren ondorioz "Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social" (2007) izenpeko dokumentua onartu zuten. Aipatu dokumentuaren arabera, Gizarte Langintzako prestakuntzak ondorengo gaitasunetan trebatu behar ditu ikasleak:

'Balorazio diagnostikoaren erabilera eta aplikazioa, pronostikoa, tratamendua eta arazo sozialen ebazpena egiteko gai izan behar du, beti ere, esku-hartze sozialaren metodologia aplikatuz kasuan, familiar, taldean zein komunitatean. Era berean, gizarte-zerbitzu eta gizarte-politikak planifikatzeko, programatzeko, proiektatzeko, aplikatzeko, koordinatzeko eta ebaluatzeko gaitasuna izan behar du'. (La formación Universitaria en Trabajo Social. Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social, 2007, or. 11)

Aipatutako dokumentu horrek (Gizarte Langintzako Zentroetako eta departamentuetako Zuzendarien Batzarra; Elkargo Ofizialen Batzar Nagusia,

2007, or. 12), eta Liburu Zuria oinarritzat hartuz, sei trebetasun profesional jartzen ditu mahai gainean:

1. Bezero-sistemarekin¹⁸ bere beharren eta egoeren inguruan elkarlanean aritzeko gaitasuna.
2. Gizarte Langintzaren jarduera bezero-sistemarekin eta beste profesionalekin batera planifikatzea, inplementatzea, berrikustea eta ebaluatzea.
3. Pertsonen laguntza ematea, beren behar, ikuspuntu eta egoeren berri emateko gai izan daitezen.
4. Bezero-sistemekin batera jardutea, beren arrisku egoerei aurre egiteko, baita norbere arriskuei zein gainerako lankideenei aurre egiteko.
5. Erakundearen barruan ere norbere jarduera administratzea eta norbere jardueraren ardura bere gain hartzea, gainbegiratzearekin eta laguntzarekin.
6. Gaitasun profesionala agerian uztea Gizarte Langintzan jardutean.

Gorago adierazitako gaitasun profesional horietako bakoitza jarduera profesionalen edo ekintzen arabera zehazten du Liburu Zuriak. Aldi berean, horietako bakoitza egiteko irizpideak identifikatu egiten ditu, eta modu horretan, profil profesionalaren mapa osatzea ahalbidetzen du gaitasunen ikuspuntutik.

Gaitasunez gainera, ezinbestekoa da prestakuntzari buruzko hausnarketa egitea geure profil profesionala identifikatzeko orduan. Ildo horretatik, Barbero, Feu, & Vilbrod, (2007), autoreen lanean aurki ditzakegu prestakuntzari buruzko erreferentziak. Aipatu autoreen arabera, profesionalen prestakuntza baliotsua bada ere, eskasa da. Horrez gainera, jarduera profesionala etengabe ikasteko iturritzat jotzen dute, eta prestakuntza, berriz, bizitza osoan zehar iraun behar duen ikasketa prozesu bezala ulertu behar dela uste dute. Berasaluce eta Berrio-Otxoak, (2008) , ere gai horri buruz ikertu dute, eta ikasketak berrikusteko eta hobetzeko beharraz gainera, ikasketak espezializatzeko beharra antzeman dute. Azkenik, ikasketak luzatzeak eta Gradu Titulua lortzeak hobekuntzaren bidea ireki duela irizten du Peñak (2009).

FUNTZIO PROFESIONALAK

Gizarte Langintzako profesionalen identitatea identifikatzeko lanean erabateko garrantzia duen laugarren elementua osatzen dute profesionalen funtzioek. Zamanilloren hitzetan, lanaren banaketan ogibide jakin batek betetzen duen funtzioak berak ematen dio ogibideari bere zentzua eta identitatea (Zamanillo, 2009, or.4). Honela definitzen du kontzeptua Gizarte Langintzaren Hiztegiak (2012): *ogibide bakoitzak gizaritari oro har, edo gizaritearen parte bati, egiten dizkion ekarpenak dira funtzioak, gizariteak bere*

LANAREN BANAKETAN OGIBIDE
JAKIN BATEK BETETZEN DUEN
FUNTZIOAK BERAK EMATEN
DIO ZENTZUA ETA
IDENTITATEA OGIBIDEARI

¹⁸Bezero-sistema esaten dugunean, gurekin elkarrengaitan duten pertsona, familia, talde, erakunde eta komunitateei buruz ari gara. Modu horretan, Liburu Zurian erabilitako lengoaia gure egiten dugu.

helburu espezifikoak lor ditzan. Zamanillok gaineratzen duenez, jarduera profesionalan egiten diren ekintzen asmoen berri ere ematen dute funtzioek.

Sergio Fernándezek(2010) gogorarazten digunez, funtzio profesionalak arau multzo baten arabera daude mugatuta, esate baterako: Kode Deontologikoa, Gizarte-Langileen Nazioarteko Federazioaren Estatutuak eta Elkargo Ofizialen Estatutu Orokorrak. Horrez gainera, Liburu Zuriak ere maila ezberdinetako lege-araudiari egiten dio erreferentzia, horrek ere funtzio profesionalak determinatzen baititu.

2001ko Elkargo Ofizialen Batzar Orokorrean adostutako funtzioak jasotzen ditu onartu berri den Kode Deontologikoa (2012). Hori kontuan izanik, ondoko hauek dira Gizarte Langintzan diplomadunak direnek egin beharreko funtzioak (bai norberaren kontura lan egin, bai besteen kontura lan egin): Informazioa; Ikerketa; Prebentzioa; Asistentzia; Zuzeneko arreta; Promozioa eta gizarteratzea; Bitartekaritza; Planifikazioa; Kudeaketa eta Zuzendaritza; Ebaluazioa; Gainbegiraketa; Irakaskuntza; eta azkenik, Koordinazioa.

Legezko araudiaren analisiak agerian uzten duenez (Vazquez Aguado, 2004), lehenago deskribatutako gaitasun profesionalak jasota daude dagoeneko xedapen eta erregelamenduetan. Bat egiten dute, beraz, herritarren ongizatea areagotzearen alde beharrezkoak diren baldintza sozio-komunitarioak sortzea xedetzat duten helburu profesionalekin.

Dena dela, gizarte-langileen profil profesionala zehazteko orduan, (Berasaluce & Berrio-Otxoa, 2008; Barbero et al, 2009; Bresmez, 2009) hemen aztertu ditugun ikerketa guztiak bat datoz: alegia, funtzioak identifikatzeaz gainera, oso garrantzitsua dela funtzio horiek gauzatzen diren esku-hartze eremuak ere identifikatzea. Izan ere, dirudenez, egoera jakin bakoitzean gailentzen den esku-hartze motak (zuzena edo zeharkakoa) eta baita esku-hartze mailak ere (indibiduala-familiartekoa, taldekoa, edo komunitarioa) profesionalak berak bere profilari buruz duen pertzepzioan baitute eragina.

Gizarte langintzak Gipuzkoan betetzen duen espazio profesionala du aztergai hemen ezagutzera eman dugun ikerketak, horretarako gizarte-langileen profilaren ikerketa kualitatiboan oinarrituz. Aipatu profila lau hariekin josi dugu eta, horiek denak elkarlotuz, ezagutzera eman nahi dugun koadroa osatu dugu. Profesionalek egiten dituzten funtzio eta zereginen osatuta dago haria, baita profionalek egin nahi lituzketenaz ere. Modu horretan, profionalek berez egiten dutenaren eta egin nahiko luketenaren artean kokatzen du lanbidea honako ikerketak. Bestalde, bigarren hariak interakziorako espazioari egiten dio erreferentzia, eremu publiko eta pribatua bereiziz. Bigarren hariak, horrenbestez, hemen osatu nahi dugun koadroaren markoa osatzen du. Hirugarren hariak, berriz, jarduera profesionalaren sostengu den prestakuntzari egiten dio erreferentzia, beharrezko prestakuntza eta eskatutakoa analizatuz, eta gradua erronka berriei aurre egiteko aukera gisa aurkeztuz. Azkenik, profionalek bere ogibidearen inguruan duten pertzepzioaren, eta besteek beraiengan dutenaren inguruan

hausnartzen du laugarren hariak. Honako hariaren bitartez, aurreko hariak jaso eta argudio guztiak elkarri lotuz, marraztu nahi dugun koadroari sendotasuna eman diogu.

4. GIZARTE-LANGILEEN FUNTZIOAK ETA ZEREGINAK, GIPUZKOAN

Honako ikerketaren lehen zatian, profil profesional jakin bat osatzen duten elementuak izan ditugu aztergai, eta aipatu analisiak zera utzi du agerian, hots, profesionalen funtzioak eta zereginak funtsezko elementu direla. Izan ere, lanbidearen definizio berak aipatzen du funtzio eta zeregin jakin batzuen inguruan modu egonkorrean antolatuta dagoen jarduera profesionala.

Honako ikerketa egin dugunok uste dugunaren arabera, gizarte-langileen jarduera profesionalaren ezaugarriak ondoko aldagaien menpe daude:

- Lanbidearen historia, hots, orain arte egindakoa;
- Kode Deontologikoa, alegia, geure jarduera arautzen duen araudi-gida, zeinak etika eta duintasun profesionala zein herritarren eskubideak zainduz, bikaintasun profesionala duen helburu;
- Eta legezko araudia.

Dena dela, lan-arloko funtzio eta zereginak egokitu egiten dira lan egiten den testuinguru sozio-kulturalari. Bestalde, testuinguru profesionalean egiten den horrekin daude lotuta funtzioak eta zereginak, hots, benetan egiten denarekin, baina baita egin nahi denarekin ere. Hori dela eta, ezinbestekoa da berrikustea egiten denaren eta egin behar denaren arteko sintonia; hots, ekintza eta ametsa edo desira.

AITORTUTAKO FUNTZIOAK ETA ZEREGINAK

Lehenengo kapituluan adierazi bezala, ondorengo 3. Taulan jaso ditugun funtzioak identifikatu egiten ditu Kode Deontologikoak:

7. TAULA: KODE DEONTOLOGIKOAK (2012) JASOTZEN DITUEN LAN-ARLOKO FUNTZIOAK

– informazioa	– bitartekaritza
– ikerketa	– planifikazioa
– prebentzioa	– kudeaketa eta zuzendaritza
– asistentzia	– ebaluazioa
– zuzeneko arreta	– superbisioa
– promozioa eta gizarteratzea	– irakaskuntza
	– koordinazioa

Iturria: berezkoa, Gizarte Langintzako Kode Deontologikoan (2012) oinarrituz

Lanbide honetan historikoki berezita egon diren bi esku-hartze modalitateetan burutzen dira aipatutako funtzioak¹⁹: esku-hartze zuzena, hots, profesionalaren eta bezero-sistemaren arteko kontaktu zuzena eskatzen duena; eta zeharkakoa, edo kontaktu hori ahalbidetzen ez duena, eta aldi berean, ikerketarekin, planifikazioarekin, kudeaketarekin, zuzendaritzarekin, ebaluazioarekin, gainbegiraketarekin eta koordinazioarekin lotuta dagoena.

Atentzia ematen duen lehen hausnarketa ondoko hau da: gizarte-langileek ondo baino hobeto ezagutzen dituztela zeintzuk diren dagozkien zereginak, betetzen duten paperaren eta egiten dituzten lan-prozeduren arabera:

ZEREGINEN ONARPENA;
JOKATZEN DEN PAPERAREN
ARABERA, ETA
ARTIKULATUTAKO LAN-
PROZESUEN BARRUAN

‘Egun, funtsean, gizarte-langile batek beti egiten du gauza bera. Hots, jendearekin enpatizatu, jendea onartu eta... inguruan dituen gizarte zerbitzuak erabiltzen lagundu, eta aldi berean, berezko dituen baliabideak azalarazten lagundu, norbanakoak bere arazoei aurre egin diezaion’. (P10)

Egiten dituzten zereginak identifikatzeko orduan elkarrizketatuek esandakoarekin bat egiten du honako iritziak. Ondorengo 4. Taulan, elkarrizketatuek nabarmendu dituzten funtzioak eta zereginak jaso ditugu, esku-hartze tipologiarekin eta horietako bakoitzarekin loturiko ideiarik garrantzitsuenekin batera.

8. TAULA. IDENTIFIKATUTAKO FUNTZIOAK ETA ZEREGINAK.

ESKU-HARTZEA	FUNTZIOAK	LOTURIKO IDEIAK
ZUZENA	informazioa, orientazioa eta aholkularitza	- erabiltzaileei arreta - laguntza - akonpainamendua
	Esku-hartzea, zuzeneko arreta, gizarte-errehabilitazioa eta gizarteratzea	- familiako esku-hartzea - etxera bisitan joatea
ZEHARKAKOA	Sistematizazioa	- datuak lortzea - dokumentuak egitea - edukiaren analisia - beharrak antzematea
	Koordinazioa	- koordinazioa - sare-lana

Iturria: berezkoa

Esku-hartze zuzenaren barruan ondoko funtzioak nagusitzen dira: pertsona, talde edo erakundeei zuzendutako ekintza sozialarekin loturiko informazioa, orientazioa eta aholkularitza; esku-hartzea, zuzeneko arreta, gizarte errehabilitazioa eta gizarteratzea. Horiek izendatzeko, berriz,

¹⁹ Esku-hartze modalitateak definitzeko Batzorde Orokorren Irizpenean oinarritu gara, (Kontseilu Orokorra 2012)

ondorengo esamoldeak erabili ohi dira: erabiltzaileari arreta, laguntza, akonpainamendua, familiako esku-hartzea, etxera bisitan joatea.

Hemen adierazitako ikuspegi hori gurekin lan egiten duten profesionalak eta zenbait herritarrek duten ikuspegiarekin alderatuz gero, berriz, antzekotasunak aurkitzen ditugu egiten dugunaren eta zer egiten dugun uste dutenaren artean, hots: besteei informazioa eta arreta ematea; besteei laguntza ematea:

‘Nire ustez, gizarte-langilearen inguruan dagoen ikuspegia ondorengo hau da: bada gizarte arloarekin lotuta dagoen sektore bat non adinekoak, baztertutakoak, errekurtsorik gabekoak, menpekotasunak dituztenak, eta abar dauden. Beste aldean, aldiz, itzalean lan egiten duten pertsona batzuk daude (maila sozialean ez dute errekonozimendu handirik), zeintzuek beharrak dituztenei laguntzen dieten. Baztertutakoekin, inork nahi ez dituenekin, lan egiten duten pertsonak bezala ikusten dituzte’. (GD4).

Bestalde, zeharkako esku-hartzeari dagokionez, koordinaziozko funtzioarekin zerikusia duten zereginak nabarmentzen dira, hots, erakundeen arteko ala erakunde bereko profesionalen arteko koordinazioa ahalbidetzeko mekanismo edo sare eraginkorrak egitearekin lotuta daudenak. Horrez gainera, ikerketarekin zerikusia duten funtzioak ere dira nagusi. Kasu honetan gehien erabiltzen diren esamoldeak, berriz, ondoko hauek dira: datuak lortzea, dokumentuak egitea, edukiaren edo inguruaren analisia, beharrak antzematea, koordinazioa, sareko lana.

Marko horren barruan egiten diren funtzioen artean lanaren sistematizazioa nabarmentzen da, zeregin profesionala aurrera eramateko orduan funtsezko elementu bezala agertzen baita. Elkarrizketatuek esandakoaren arabera, sistematizazioa ebaluazioaren aurretik eman beharreko pausua da, eta horren bitartez lana hobetu ahal izango da. Gainera, egindako lana erakusteko eta frogatzeko ezinbesteko elementutzat jotzen dute sistematizazioa, baita politika sozialaren arloan hartzen diren funtsezko erabakiak argumentatzeko orduan ere:

‘[Sistematizazioa] ezinbestekoa da, izan ere, ebaluatzeko jakin behar dut zer egiten dudan, nola egiten dudan, egiten dudana eraginkorra ote den, kalitatezkoa den, goxoa den, ondo egina dagoen. Horrenbestez, baloratu ahal izateko hori guztia jaso behar dut... bai? Modu sistematiko batean; ez sistematizazio hutsagatik, baizik eta egiten dudan lan horren kalitate maila zein den jakiteko...’(P7)

‘Bai, [sistematizazioa nire lan ohituren barruan dago] aspaldidanik eta konturatu naiz gure lanbide hau oso aktibista dela, eginaz egiten dela, jendearekin eginaz alegia, eta hori oso ondo dago. Baina pentsatzen jarri ezean, baliteke istorio bera errepikatzearen arriskuan erortzea (...). Ezinbestekoa iruditzen zait bi aldeetatik: lehenik, zure hausnarketa propioa egiteko, eta bigarrenik, egiten duzunari balioa emateko.’ (P16)

EBALUAZIOA EGITEKO ETA
HOBETUNTZA LORTZEKO
AURRETIKO PAUSUA DA
SISTEMATIZAZIOA.
EZINBESTEKOA, ALDIZ,
EGINDAKO LANA AGERIAN
UZTEKO ETA FUNTSEZKO
ERABAKIAK
ARGUMENTATZEKO

Eztabaida taldeetan sistematizazioaren gaia landu zutenean, ondoko ideien inguruan hausnartu zuten: ezinbestekoa da sistematizatzea egiten duguna ikusgai jarri ahal izateko eta, aldi berean, ezinbestekoa da ulertzea datuen bilketa eta informazioaren erregistroa eta kudeaketa funtsezko elementuak direla zeregin horretan. Horren haritik, sistematizatzea ezinbestekoa dela irizten dute, egindako ekintza hobetu ahal izateko, eta egiten dugun lanaren profesionalizazio-prozesuan aurrera egin ahal izateko. Azkenik, ekintza kanpora proiektatu ahal izateko ere ezinbesteko estrategia da sistematizatzea. Izan ere, egindako lanaren proiektzioa mikro maila batean gelditzen baita (ataleko buruzagitza, departamentuko zuzendaritza...), erakundeetara edota gizartera zabaldu gabe.

Beste diziplina batzuetako profesionalen artean ere ideia bera errepikatzen da, batik bat erakundeetan zuzendaritza eta kudeaketako postuak dituztenen artean. Beraien ustez, gizarte-langileen lanaren sistematizazioa funtsezkoa da, informazioa jariatzea eta ezagutza sortzea ahalbidetzen baitu bi norabideetan: behetik gora, kudeaketako eta zuzendaritzako erabakiek, zein politika sozialen diseinuak benetako beharrak kontua har ditzaten, eta erabakiak hartzeko prozesuetan pertsona erdigunean koka dadin. Baita goitik behera ere, izan ere, sistematizazioak ezagutzak partekatzea ahalbidetzen du, eta horrek sistemaren ikuspegi globala eta osoa eskaintzen du, kasu zehatzetik harago:

‘Egunero kasu eta egoera jakin bat aurrez-aurre baduzu ere, erakunde bateko kide zara, zeinak helburu eta baliabide zehatz batzuk dituen, eta horiek aldi berean sistema baten barruan daude, hots, plan estrategikoa edo dena delakoaren barruan. Horiek denak zabalduz joaten dira eta zuk horretan guztian hartzen duzu parte, beste engranaje bat gehiago zara. Era berean, adierazle horien bitartez, informazioa ematen duzu; horixe da lehen aipatu ditugun agregatuen batura, zeinak planifikazioei asko laguntzen dien. (...). Tira, pentsa ezazu zer esan dezakedan gizarte-langile batek ematen duen informazio kantitateari buruz, zeinak modu agregatu batean planifikazio on bati mesede egiten dion. Modu horretan, kudeaketarekin zerikusia duen gauza guztietan, bai beherantz, bai gorantz, bai erakunde, bai administrazio... oso garrantzitsua da taldearen ikuspegia izatea: zure lana askoz hobeto egiteaz gainera, (...) hobeto ulertuko duzu zergatik ez zaion irtenbidea eman kasu horri, ondoan lehentasuna duen beste bat izango baituzu.’(GD3)

KOORDINAZIOA
EZINBESTEKOA DA
KALITATEZKO LANA EGITEKO,
ZEINAK DENBORAK ETA
EGITURAK DITUEN
BEHARREZKO, GURA
PERTSONALAK GAINDITUZ

Azkenik, elkarrizketatutako pertsona batzuek soilik dibulgatzen dute euren lana edota kongresuetan zein etorkizuneko profesionalen prestakuntzan jaso dituzten ezagutzak. Ildo horretatik, sistematizazioak lana ezagutzera ematen lagunduko duela uste dute, gizarteak ogibidearen inguruan duen iritzia hobetuz.

Bestalde, koordinazioa eta sare-lana da eztabaida gehien sortu ohi duen zeharkako beste esku-hartzea. Dirudenez, kontraesana omen dago elkarrizketatutako gizarte-langileek diotenaren (gogora dezagun aipatutako

zeharkako esku-hartzeen artean koordinazioa nabarmendu dutela), eta eztabaida-taldeetan koordinazio horri buruz egiten den balorazioaren artean.

Elkarrizketatuen narrazioen arabera, kalitatezko Gizarte Langintza egiteko ezinbestekoa dakoordinazioa, bezeroek dituzten egoerei aurre egiten diena. Hala ere, koordinazioak denbora eta egitura jakin batzuk eskatzen ditu, aukera pertsonaletatik edota gizarte-langileen harreman profesioaletatik harago, eta eguneroko lanean falta botatzen direnak:

'[Sareko lana eta koordinazioa] oso garrantzitsua da gure eguneroko lanean. Arazoa da ez dela egiten. (...) Gainera, ez dut uste sareko lan bat dagoenik, ezta egituratuta dagoenik, ezta helburuak markatzen direnik; informazioa konpartitzeko modu bat da, baina planifikatu gabe, egituratu gabe, ezta? Eta ezinbestekoa da, noski, bakoitzak bere funtzio propioak dituelako.'(DG2)

'Orain arte, gutxienez, arreta-ratio nahiko handiekin lan egin dugula uste dut, eta nire ustez, hori lan on bat egiteko oztopo izan da. (...). Denbora behar dugu, denbora behar da, koordinatzeko edota koordinazio-lan on bat egiteko denbora dedikatu behar zaio.' (DG2)

Arlo sozialean lan egiten duten beste profesional batzuen diskurtsoan ere azaltzen da koordinazioari buruzko erreferentzia. Kasu horretan, diziplinen arteko koordinazioaren erronka agertzen da, ekintza profesionalaren garapenean funtsezko gaia dela aditzera emanez:

'Gizarte-langile izan gabe, zerbitzu sozialetan jarduten dugunontzat [erronka nagusia] koordinazioa da.' (GD3)

'Nik ere ikusten dut erronka zentzu horretan. Ez profilari eta mintzagai izan dugun guztiari dagokionez, egungo egoerari dagokionez baizik. Babes sozialeko sisteman zer dugun, norantz doan eta koordinazio lanean esfortzuak egiteko dugun beharra. Barrurantz zein kanporantz. Barrurantz diot, ekintza sozialaren inguruan lan egiten dugun erakunde guztien barruan, publikoak izan, edo pribatuak izan. Kanporantz, berriz, ekintza sozialaren barruan ez dauden baina egoeraren arabera harekin lotura zuzena duten espazioakdaude: osasunarekin loturiko gaiak, hezkuntza, justizia...' (GD3)

Azkenik, zeregin eta funtzioei dagokienez, azpimarratu beharra dago elkarrizketatuek esku-hartzearen bi alderdiak erakusten dituztela zer egiten duten azaltzen dutenean: izan ere, esaldi berean esku-hartze zuzenekin zein zeharkakoekin loturiko funtzioak aipatzen dituzte, continuum baten parte bailiran:

'Kaleko ibilbideak egitea; pertsonarengana hurbiltzea, kasu indibidualen kudeaketa; beste baliabideei buruzko orientazioa; urte osoan zehar egiten diren txostenen lanketan parte hartzea.' (R6)

'Aukera berdintasunarekin loturiko ekintzei buruz informatzea, orientatzea, aholkatzea, diagnosia egitea, planifikatzea, egitea eta ebaluatzea.' (P9)

'Bisitan joaten naiz etxeetara eta kasuen ardura dut, jendearekin eta erakundeekin harremanetan jartzen saiatzen naiz.' (P3)

Zeregin zuzen eta zeharkakoen identifikazio bikoitz hori bera espazio sozialean parte hartzen duten beste profesional batzuen ahotan ere badago. Eta horrek agerian uzten du, berriro ere, esaten denaren eta erakusten denaren arteko koherentzia dagoela.

'Agian bi ikusten ditut, ez dakit funtzioak diren, baina bi esku-hartze ikusten ditut: batek pertsonarekin zerikusi handiagoa du (giza-harremana, esku-hartzea egiten duzun pertsonetikiko eguneroko tratua, edota pertsonalizatutako prozesu horiek aplikatzea pertsonaren alderdirik onena ateratzeko, jarrerak, eta abar). Baina, bestalde, badago beste ikuspegi bat zeinak ez duen pertsonarekin edota esku-hartze zuzenarekin hainbesteko zerikusirik, baina errealitate sozialari pultsua hartzeko ezinbestekoa dena, hausnartzeko gaitasuna behar duena, egoerak analizatzeko eta nolabait, ba tira, sarritan nire erakundearen eraldaketaz mintzatzen gara, alegia, egiten den esku-hartzearen bitartez eraldaketa sozial hori bilatu beharra dagoela. Bi ikuspegi horiek: bata, pertsonarekin esku-hartze zuzena egiten duena, eta bestea motibazioaren ildotik doana, hots, ikuspegi kritikoa, konpromisoa, errealitateari pultsua hartu eta nola esku-hartu daitekeen ikustea.' (GD3)

Hala eta guztiz ere, gizarte-langileak kudeaketa eta zuzendaritzako postuetan daudenean (zeharkako esku-hartzea), berriz, ez da gauza bera gertatzen. Atentzioa deitzen du esku-hartze zuzenarekin loturiko funtzioa egin ezean, ez dutela euren burua gizarte-langiletzat hartzen. Badirudi soilik izan zaitzkeela gizarte-langile baldin eta bezero-sistemearekin harreman zuzena duzun:

'[...] nik ez dut gizarte-langile gisa lan egiten. [...] nik barrualdera begira egiten dut lan, hau da, nire lankideekin, nire erakundearekin egiten dut lan.' (P10)

'Tira, gizarte-langile naiz, baina duela hiru urte taldeko koordinatzaile gisa ari naiz lanean.' (P15)

Honakoa hausnarketarako gai garrantzitsua da: kudeaketa eta zuzendaritzarekin loturiko funtzioak ez dira kontsideratzen profil

KUDEAKETA ETA
ZUZENDARITZAKO FUNTZIOAK
EZ DIRA IKUSTEN BEREZKO
FUNTZIO GISA

profesionalaren berezko funtzio bezala. Dirudienez, funtzio horiek onartzen dituzten profesionalak beren ezaugarri pertsonal propioei esker egiten dute, postu horretara jauzi egiteko gaitasun jakin batzuk dituztela agerian utzi ondoren.

Horren aurrean aurki dezakegun esplikazioa honako hau da: izapidetzeko zeregin administratiboen eta kudeaketa arloko berezko zereginen arteko nahasketa dagoela, hain zuzen ere. Izan ere, zerbitzu sozialen sistema publikoaren bilakaeraren ondorioz, prestazioak eta baliabideak izapidetzeko zereginak areagotu egin ziren, eta horrek eragin zuzena izan zuen laneko denboren banaketan. Ondorioz, izapidetzera dedikatutako denbora hori, pertsonetikiko harremanari “lapurtu” zaion denbora gisa ikusten dute profesionalak:

‘Hasiera batean, eta historikoki ere hala izan da, oinarrizko zerbitzu sozialetan (...) erreferentziazko irudia gizarte-langilea zen. Orduan, dena hartu behar zuen bere gain (...) Zorionez, administrarien laguntza izatea lortu dugu, eta dagoeneko, gure lantaldearen barruan daude.’ (P5)

‘Aitortzen dut, garai batean [gure jarduera] izapidetzea izan da nagusiki (...) Etxeetara bisitan joateari lehentasuna eman zaion arren, kudeaketako eta izapidetzeko lan itzela egon da (...) eta hori ez da gizarte-lana.’ GD1

Ikuspegi hori bera ere beste profesionalekin eta herritarrekin egindako eztabaida-taldeetan atera da. Lehenengoek, esate baterako, baliabideen izapidegile gisa identifikatzen dute gizarte-langilea:

‘Nire ustez, eta zuk lehen aipatutakoarekin bat eginez, gizarte langintzaren eta prestazio ekonomikoaren arteko identifikazioa apurtzen ari da pixka bat, batik bat, oinarrizko zerbitzu sozialetan. Hau da, gizarte-langilea zen izapidetzea egiten zuena, alegia, dirua ematen zuena edo ematen ez zuena.’ (GD3)

Bigarren taldeari dagokionez, berriz, administrazio publikoko gizarte-langilea bulegoko lanari lotuta identifikatzen dute:

‘Beste gauza bat da gizarte-langilearen inguruan dudan irudia. Ez dut esperientzia izan zuzenean, eta administrazio publikoaren sektorean lan egiten duen pertsona bezala ikusten dut, baliabideen kudeaketa eginez, bai zuzenean, bai elkartean bitartez, eta abar, eta bulego edo ofizina batean ikusten dut, herritarren arreta zerbitzuan edo dena delakoan.’ (GD4)

Bestalde, ardurazko postuak onartzearen inguruan aukera gutxi dituztela aipatzen da, lanbidearen erronka nagusietako bat hortxe dagoela azpimarratuz:

‘Anbizioa izan dugu faltan. Geuk ez dugulako nahi izan, ez dugu... Ea, lan freskoa da guri gustatzen zaiguna, kalean egiten dena, kalean lan

egitea, militantzia hutsa da, baina hori guztia kontuan izanik, ambizioso izan behar dugula uste dut eta lortu behar dugu (...). Enpresa-zientzietan lizentziaduna dena izango da ez dakit zein ataleko buru, ba ez barkatu, gizarte politikako administrazio guztietan gizarte-langileak egon behar lirateke (...) horixe da gure erronka nagusia, ez hala?'(GD1)

Horrez gainera, kontuan izan behar da Gizarte Langintzaren maila akademikoa diplomatura izan dela, eta horrek berak zaildu edo oztopatu egin duela kudeaketa eta zuzendaritzako postuetan sartu ahal izatea. Ildo horretatik, elkarrizketatuak kontziente dira horretaz, eta horrenbestez, egungo egoerak bide berriak zabalduko dituelakoan daude:

'Baina badago beste gauza bat, izan ere, denboraren poderioz, horrek denbora pasatzea eskatzen duelako, uneotan eskuratu ezin ditugun postuak, lizentzia bat eskatzen dutenak, ba egoera hori guretzat aldatu egingo da. Orduan, denboraren poderioz ardua hartzea lortzen badugu eta, era berean, postu horiek eskuratzea nahi badugu, zeren hori ere kontuan hartzeko gauza da, alegia, postu horietan egon nahi izatea. Hala ere, pentsatzen dut egongo dela [postu horietan egotea] nahi duenik.'(GD2)

'Nire ustez, [graduak] eragin zuzena duela ibilbide administratiboan, beste postu batzuk eskuratzeko bideak irekiko ditu eta horrenbestez, eragin zuzena izango du. Uste dut ospe gehiago emango duela. Hori kontuan izanik, ikaragarri pozten naiz.'(GD1)

ZUZENDARITZAKO FUNTZIOAK
AURRE EGIN BEHARREKO
ERRONKA GISA IKUSTEN DIRA

Onartu beharreko erronkatzat jotzen da, izan ere, horrek ahalbidetuko baitu Gizarte Langintzako ikuspegia integratzea programa sozialen, zerbitzuen eta politika sozialaren diseinuan

'Bai, administrazioan ekonomialariak edota enpresako teknikariak ditugu batik bat, eta horregatik zerbitzu eta baliabideen diseinuan esparru ekonomikoak pisu handi du, baina besterik ez. Ez dago, ez dago mamirik, ez esku-hartzerik, ez programarik, ez dago helburu sozialik.' (GD1)

Kudeaketako eta zuzendaritzako funtzioak ere espazio profesionala gurekin konpartitzen duten beste profesional batzuen ahotan azaldu egiten dira. Haien diskurtsoan, zuzendaritza eta kudeaketarekin loturiko funtzioak bi eremurekin daude lotuta: pertsonala eta lan-arlokoa, alegia.

Lehenengo eremuari dagokionez, denak bat datoz esatean gaitasun, abilezia eta trebetasun pertsonalei esker kudeaketa eta zuzendaritzako postuak eskuratu dituzten gizarte-langileak daudela eta beren funtzioa ondo betetzen dutela:

'Hau da, esan nahi dizut ez dudala uste gizarte-langileek etorkizunean erraztasunak izango dituztenik beste lanbideen edo prestakuntzak

dituztenen aurrean zuk aipatu dituzun [kudeaketako] eremutan (...) Denok ezagutzen ditugu historia pertsonalagatik edo esperientziarengatik zerbitzu sozialetan gora egin dutenak, eta gizarte-langile izandakoa gizarte-langileen arduradun izatera heldu dena (...). Orduan, kudeaketa arloko helburuak izaten hasten dira, aldi berean bokazio ikaragarriarekin uztartzen dituztenak.’(GD3)

Eremu profesionalaren harira, errealitate globalagoa, integralagoa eta sozialagoa erakusteko eta azaleratzeko gizarte-langileek egiten duten ekarpen garrantzitsua nabarmendu dute. Ekarpen hori esku-hartze zuzenean dago oinarrituta, hots, bezero-sistemarekiko kontaktuan (pertsonak, familiak, taldeak eta komunitateak), eta hori dela eta, pertsonak dira zuzendaritza eta kudeaketako arloaren ardatz nagusi.

Hala eta guztiz ere, kudeaketako eta zuzendaritzako zereginekiko nolabaiteko gutxiespena aurkitzen dute gizarte-langileen artean. “Lehen lerroan”, “kalean”, “harreman zuzena” bezalako esamoldeak erabiltzen dira harreman zuzeneko profil profesionalari buruz mintzatzeko orduan, zeinak ez dituen berezkozat jotzen zuzendaritza eremuko funtzioak:

‘Nik kudeaketarena sartuko nuke [erronka gisa]. Baina ez bakarrik kudeaketarako tresna gisa, ba gizarte langintzaren arloko politikak begitantzeko gaitasuna eskuratzeko ere bai, ulertzeko, informazioa emateko, erabakiak hartu behar dituen pertsonari ere informazioa eman ahal diozu, eta joko hori ondo planifikatzea ezinbestekoa dela iruditzen zait. Izan ere, ez baita baliabiderik egongo gauza guztientzako, eta seguru asko funtsezko engranajea izango da bai haiek eta bai guk, bai beste profesionalek erabakiak hartzeko orduan.’ (GD3)

Horrez gainera, prestakuntza arloan zenbait hutsune antzeman dituzte kudeaketa eta zuzendaritzako tresnei dagokienez. Zentzu horretan, lanbideak aurre egin beharreko erronkatarako bat dela azpimarratu dute.

‘Kudeaketako gaiak nola landu dituen adierazi dut, antzeman dudan gabezia bat izan daitekeelako, (...) horregatik nabarmendu dut. [Uste dut ezinbestekoa dela] egituratzea pixka bat eta lan indibidualaz gainera, erakunde batean zaudela kontuan izatea, non ezinbestekoa den kudeaketako oinarritzko ezagutzak izatea, buruzagitzakoak, taldeko-lanari buruzkoak, ez dakit.’ (GD3)

Laburbilduz, eta aitortutako funtzio eta zereginak aztergai izan ditugun honako atalaren ondorio gisa, esan dezakegu elkarriketatutako lagunek Kode Deontologikoan jasotako funtzio guztiak aipatu dituztela, bitartekaritza-funtzioa ezik: inork ez du aipatu bitartekaritzako zereginak edo funtzioak betetzen dituenik.

Halaber, eztabaida-taldeen jardunean dauden profesionalekin gai hori aztertzean, hauxe da ematen duten azalpena: bitartekaritza-lana funtzio bezala ikusi beharrean, esku-hartzerako metodologiatzat hartzen dela:

'Gure eguneroko lanean, metodologia bezala barneratzen dugu bitartekaritza-lana, entzutea edo... beharrak antzemateko eta aztertzeko erne egotea, esku-hartzea eta parte-hartzea sustatzea egiten ditugun gauza guztietan; baina ez zeregin bat bezala, baizik eta pertsonekin harremanetan jartzeko, deribatze, txostenak egiteko orduan kontuan ditugun elementuak dira, baina baliteke beste maila batean kokatzea. Zeregin jakin bat izan beharrean, definituta egon beharrean (...) Beste kutsu bat du (...) prozesu guztian zehar agertzen diren elementuak dira.' (GD1)

Seguru asko, zera gogorarazi beharko genuke: alde batetik, bitartekaritza berezko funtzio gisa kontsideratu daitekeela eta egoera zein lan-eremu jakin batzuetan ematen dela. Zentzu horretan, baliteke honako ikerketak aipatu egoera eta eremutan behar bezain beste ez sakontzea. Beste alde batetik, elkarrizketatutako profesionalak gogorarazi dutenez, esku-hartzerako estrategiatzat ere jo daiteke bitartekaritza.

AMESTUTAKO FUNTZIOAK ETA ZEREGINAK

Aurreko kapituluan ikusi dugun bezala, lanbide-arloko profila identifikatzeko orduan, ezinbestekoa da geure buruari galdera bikoitza egitea: zer egiten dugun eta zer uste dugu egin behar genukeela, hain zuzen. Garrantzitsua da benetan dugun Gizarte Langintzaren, eta nahiko genukeen Gizarte Langintzaren artean dagoen distantzia baloratzea. Ildo horretatik, banakako eta taldekako elkarrizketetan esandakoaren arabera, profesionalen iritziak hiru taldetan banatu dira:

BEREZKO DUGUN GIZARTE
LANGINTZA ETA DESIRATZEN
DUGUN GIZARTE
LANGINTZAREN ARTEKO
CONTINUUM BAT DA
IDENTITATEA

Profesionalen talde handi batek esku-hartze zuzenari garrantzi handiago eman behar zaiola uste du. Denbora faltak eta lan-kargak, ordea, laguntza prozesuetan sakontzea oztopatzen die, eta pertsonen akonpainamendua edo jarraipena bezalako faseek esku-hartzean zehar espazio handiagoa bete dezaten eskatzen dute.

'Hainbeste izapide egin behar ditugu, hainbeste lan burokratiko, ezen ez baitugu denborarik arreta indibidualagoa egiteko edota elkarrizketako lana egiteko.' (P1)

'Jendearekin denbora gehiago egotea gustatuko litzaidake.' (P3)

Gauza bera gertatzen da planifikazioari, ikerketari, koordinazioari edota berrikuntzari eskainitako denborarekin. Izan ere, denbora hori luzatzea nahiko lukete:

'Esku-hartze indibidualari zuzendutako ogibidea da gurea eta faltan botatzen dut gure lanean ez dugula batere barneratu programen diseinuaren kontua, programen ebaluazioa, eta hori da, ez dugula egiten.' (DG1)

Azkenik, bada horri buruz hausnarketarik egiten ez duenik. Lanaren planifikazioa eginda datorkienez, “egin beharrekoa egiten dute soilik”. Helburuen araberrako planifikazioa administrazio eta erakunde sozial jakin batzuetan gauzatzen da, eta horrek markoa jartzen dioprofesionalen jarduerari.

‘Administrazioak planteatzen dizkigun helburuei erantzuten diet, urtero helburu jakin batzuk daude eta horiei erantzuna ematen diet’ (R4)

‘Marko bat dut, plana alegia, eta bertan zehaztuta daude lau urteetan zehar lortu beharreko ekintzak edo helburuak.’ (P9)

ONDORIOZ

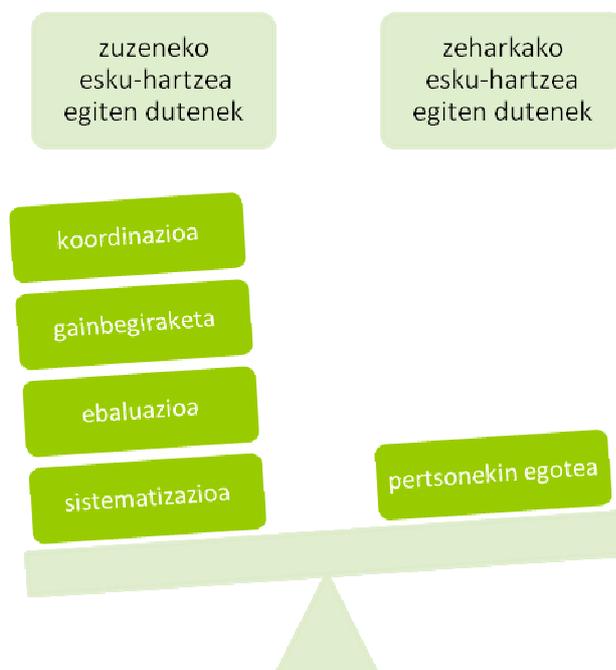
Honako atalari amaiera emateko, esan beharra dago profesionalak argi eta garbi identifikatzen dituztela beraiei dagozkien funtzioak, Kode Deontologikoan eta legezko araudian jasota daudenak. Elkarrizketen bidez egindako narrazioetan, nabaria da funtzioen identifikazioa eta errekonozimendua. Horrez gainera, funtzioak izendatzeko orduan ere diskurtsoa nahiko osatuta ageri da. Horrenbestez, gure hasierako hipotesia, hots: ‘gizarte langileei egokitutako zereginak anitzak eta mugagabeak dira’, ez da berretsi. Hala eta guztiz ere, funtzio horietatik harago doazen planteamenduak ere ez dira antzeman, eta jarrera hori bi modutara uler daiteke: batetik, konformismo kutsu baten aurrean edo errealitatera egokitzearren emandako erantzuna izan daiteke; bestetik, egin beharreko funtzio eta zeregin kopuru handiaren ondorioz hartutako estrategia gisa har daiteke.

Elkarrizketa gehienetan, berriz, izapidetzeko funtzio administratiboekiko errefusa agertzen da. Beraiei ez dagozkien zeregin bezala edo funtsezkotzat jotzen dituzten beste funtzio batzuk egiteko oztopo gisa ikusten dituzte, denbora asko kentzen dietelako. Lehenago esan bezala, zerbitzu sozialen sistemaren artikulazioakprozesu burokratikoaren egituraketa ekarri du, eta horrek bi ondorio izan ditu: batetik, gizarte-langileen zeregin kopurua handitu da, eta bestetik, konpetentzien banaketan oinarritako zerbitzu sozialak sistema guztiaren sarbide bilakatu dira eta horrek, zenbaitetan, zaildu egiten du premiazko egoerei azkartasunez arreta ematea.

Bestalde, egiten dituzten esku-hartze zuzen eta zeharkakoen arteko tentsioa gorantz doala antzematen da. Ondorengo 1. Ilustrazioari erreparatuz gero, bi esku-hartze motaren artean oreka aurkitzea eta berau mantentzea dirudi zailena: zuzenak, hots, pertsona, familia, talde eta komunitateekin elkarreragiten denean; eta zeharkakoak, egiten dutenaren kalitatea eta goxotasuna hobetzea ahalbidetzen dutenak. Izan ere, desirak, alegia, aldatzeko gura duten gauzak, hementxe kokatzen dira. Gauzak horrela, esku-hartze zuzenez gainezka daudela diotenek (zeregin administratiboak izan, baliabide eta zerbitzuen izapideak izan, edota kudeaketa eta zuzendaritzakoak izan), “pertsonekin egoteko” denbora gehiago eskatzen

dute. Aldiz, zuzeneko arreta egitea helburutzat dutenek, ebaluazioa, sistematizazioa, gainbegiraketa edota lanaren koordinazioa egiteko denbora gehiago erreklamatzan dute.

5. ILUSTRAZIOA: DENBORA GEHIAGO BEHAR DA ONDOKO ZEREGINETARAKO...



Iturria: berezkoa

Dena dela, gaur egun bizi dugun unea klabea denaren ustea zabaldua dago. Izan ere, profesionalen artean, aukera gisa ikusten da bizi dugun unea, bai lanbidearen oinarriko funtzioak egituratzeko, bai sareko lana artikulatzeko, zeinetan sisteman parte hartzen duten eragile guztiek pertsonetan oinarritutako Gizarte Langintza egiteko beharrezkoak diren koordinazio mailak hobetu ditzaten:

'Egia da, bai egia da, [lanaldiak] ez du ematen akonpainamendua egiteko... baina esan nahiko nuke une hau izugarri gustatzen zaidala, ea zer gertatzen den DBLrekin²⁰, ea, bai, bai, ea nola egiten den. Ez dakit hain bolumen handia izango den, baina honako planteamenduak egitea ahalbidetzen eta ahalbidetuko digu; akonpainamendu hobea egitea, zuekin koordinatzea [hirugarren sektorea], koordinazio sozio-sanitarioa ere bertan dugu, benetan garrantzitsua, eta protokoloak ere badaude. Horrenbestez, hala da, garai zoragarria bizi dugu, Lanbiderekiko koordinazioa ere datorkigu, benetan garrantzitsua. Orduan, zentzu horretan, itxaropen handia dut, bai hirugarren sektorea ere... oso garrantzitsua iruditzen zait, zuek baituzue zehaztasuna eta akonpainamendurako denbora, ezta?

²⁰ DBL, Diru-sarrerak Bermatzeko Laguntza.

Agian, laneko plan horretan garrantzitsua da hirugarren sektorea eragile gisa izatea, osasunarena, enpleguarena...’ (GD1)

5. EREMUA

Honako ikerketan, lan-esparruaz mintzatzen garenean, gizarte langileak jarduten diren espazioaz ari gara. Gizarte Langintzaren Liburu Zuriak (2004) esku-hartze objektuaren arabera sailkapena proposatzen du. Horrenbestez, gizarte zerbitzuen eremuari, edota osasunarenari zein hezkuntzakoari egiten dio erreferentzia, besteak beste.

EKINTZA BURUTZEN DEN
ERAKUNDEAREN
TITULARTASUNAREN ARABERA
ZEHAZTUTA DAGO ESPAZIOA

Hala ere, bada beste sailkapen mota bat, sinpleagoa azalean, baina esanguratsuagoa iruditu zaiguna Gizarte Langintzaren eremua finkatzeko orduan, hots: jarduera burutzen den erakundearen titulartasunaren arabera sailkapena, alegia. Irizpide horren arabera, eremua publikoa ala pribatua izan daiteke.

Une jakin bakoitzean giza eskubideak egikaritzeko ezarri den politika sozialarekin batera garatu dira modu paraleloan aipatu eremuak. García Rocaren (2006, or. 199) aburuz, *publikoarekiko pasioari, denona den etxeari, eskubideen kulturari* dago lotuta gizarte zerbitzuen jatorria. Rodríguez Cabrerok (2004), berriz, ongizatearen produkzioarako eredu berrietan pentsatzeko beharri buruz hausnartzen du. Zerbitzuak produzitzen dituzten eragileen artean paperak banatu beharra ikusten du, eta aipatu banaketak eskubide sozialen inguruan sakontzea ahalbidetu behar du. Banaketa mistoaren ezaugarri nagusiari dagokionez, Cabrerok uste du Estatuak izan beharko litzatekeela eskubide sozialen bermatzaile, populazio talde guztien esku egon daitezkeen eskubide sozialak. Modu horretan, Estatuak, merkatuak, gizarte zibilak eta komunitateak izango lukete aipatu eskubideengandik eratorririko behar sozialei aurre egiteko ardura, Cabreroren aburuz.

Horixe da, hain zuzen ere, gure inguruan 'eredu gipuzkoarra' bezala ezagutzen duguna, administrazio publikoaren eta hirugarren sektorearen artean kontzertatutako zerbitzu sozialen eredu, alegia. Arrietak eta Etxezarretak aipatu eredu aztertu (eta, nolabait, desmuntatu) dute, eta haien iritziz, eredu partzial bat da (soilik sektore batzuentzat), gero eta pisu handiagoa duena irabazteko asmoa duten enpresen sektorean (Arrieta & Etxezarreta, 2012).

Gauzak horrela, gizarte-langileen lan-eremua aztertzeke orduan, ezinbestekotzat jotzen dugu erakundeon titulartasunaren arabera egitea sailkapena. Bi galdera nagusiei erantzutea izan da gure asmoa: batetik, lan-eremuak ondoren burutuko den jarduera determinatzen ote duen. Bestetik, lan-eremu gehiago ote dauden argitu nahi izan dugu, administrazio publikotik eta hirugarren sektoretik harago, hain zuzen ere.

BALDINTZATZEN AL DITU EREMUAK LAN-ARLOKO FUNTZIOAK?

Honako galderari erantzuteko, lehenik, gizarte-langileen zereginak baldintzatu ditzaketen faktoreei buruz hausnartzea ezinbestekoa izan da. Batzuk *a priori*atera dira elkarrizketetan, eta beste batzuk, berriz, elkarrizketetan zein eztabaida-taldeetan jasotako hausnarketan ondorioz.

Erakundearen maniobragarritasuna da identifikatu dugun lehen faktorea. Kontzeptuak adiera bikoitza duela antzeman dugu. Erakundearen baitan ematen diren erabakiak hartzeko prozesuetan eragiteko gaitasunari buruzkoa da lehen adiera. Bigarrena, berriz, zereginak burutzeko orduan profesionalak duten autonomia maila.

Lehen adierari dagokionez, hots, erabakiak hartzeko orduan profesionalak eragiteko duten gaitasunari dagokionez, datu harrigarri batek deitu digu atentzioa, izan ere, bai sektore publikoan bai pribatuan lan egiten dutenek eragiteko gaitasuna dutela baieztatu badute ere, erabakitzeke eskubiderik ez dutela aitortu dute:

'Finean... ba, erabakitzeke boterea, ba, ez! Proposamenak egiteko boterea, ba bai...' (R6)

'Maniobragarritasun bat dugu, ez erabakiei dagokienez, baizik eta arlo askotan proposamen asko egiteko, gero kontuan hartzen direnak' (P8)

Hasiera batean pentsa dezakegu erakundearen edo egituraren barruan duen postuaren araberakoa izan daitekeela, zenbait erakunderen egitura hierarkiko eta burokratizatu dela eta. Hala ere, pertzepzio horiek bere horretan mantentzen dira erakundearen organigraman edo egituraren profesionalak duen postua dena delakoa. Ildo horretatik, administrazio publikoaren egitura, hierarkikoagoa bezala ikusten da, eta salbuespen kasu batzuetan, berriz, erakunde pribatuaren egitura horizontalagozat jotzen da.

Gauzak horrela, eta hasiera batean bistakoenak ziren arrazoibideak alde batera utzita, Barbero *et al.* (2007) autoreek uste dutenarekin bat egiten dugu, zera ondorioztatuz: aintzatespen profesional eskasaren ondorioz sortutako gutxiagotasun-pertzepzioak baldintzatzen duela eragiteko gaitasuna. Horrez gainera, profesionalaren abiapuntuak, 'nola ikusten dut neure burua' alegia, proposamenak egiteko gaitasuna baldintzatzen duen beste faktore bat bada.

Bigarren adierari dagokionez, hots, gauzak egiteko orduan profesionalak duen autonomia mailari dagokionez, bi eremuetan autonomia maila handia dutela aitortzen dute elkarrizketatuek, nahiz eta sektore publikoan pixka bat murriztagoa izan hura mugatzen duten prozedura eta araudiak direla eta.

PROFESIONALEK ERAGITEKO
ETA MANIOBRATZEKO
GAITASUNA BADUTE ERE, EZ
DUTE ERABAKITZEKO
BOTERERIK

'uste dut tarte handia dugula gure lana egiteko' (P13)

'mikro arloan, ez? Eguneroko lanean parez-pare ditudan pertsonen menpe dauden gauzetan tarte handia dagoela uste dut' (R1)

'batzuetan zureak ez diren arazoei egin behar diezu aurre, esate baterako, administrazio publikoan lan egiten duzunean, prozedura administratiborako araudi bat dago [...], zuk jarri ez dituzun baina denok bozkatu ditugun politikoek onartzen dituzten lege batzuk bete behar dira' (P5)

Gauzak horrela, zera ondoriozta dezakegu: lanpostuaren berezko autonomia mailari dagokionez, ez dago alde handirik bi eremuen artean. Halere, prozedurei dagokionez, berriz, zorrotzagoak dira administrazio publikoaren kasuan.

Lanpostuari dagozkion zereginak burutzeko orduan identifikatu dugun bigarren faktorea, berriz, lan-baldintzak izan dira. Elkarriketatuekin lan-baldintzei buruz mintzatzeko orduan, hainbat izan dira mahai gainean jarri diren aldagaiak: ordutegia, espazio fisikoa, baldintza ekonomikoak, aintzatespena, eta abar.

'Espazio fisikoa kontuan hartu beharreko baldintza bat da, izan ere, zure burua kokatzeko espazio bat izatea, egunero bertan egongo zarela jakitea, eta zentratzea... horrek guztiak lana baldintzatu egiten du. Pentsatzen dut ordutegiak ere lana baldintzatu duela, finean, administrazioan 7:30tik 15:00ak arte egiten dugu lan, eta nire ustez ordutegi hori oso eroso da, nolabait esateko... ez dakit, baina baliteke horrela lan egitea errazago ere badela, eta soldata ere...finean, gauza guztien bilduma da kontuan hartu behar dena.'
(D1)

Hala eta guztiz ere, elkarriketa eta eztabaida-talde ugaritan identifikatu diren aldagai horiek guztiek ondorio nagusi baterantz garamatzate: hots, ez dutela eragin zuzenik agindutako betebeharra burutzeko orduan. Zergatik eragin eza hori? Batik bat, lanbideak bere gain dituen bokazio eta militantzia sentimenduak direla eta.

LAN-BALDINTZEK EZ DUTE
MODU ZUZENEAN ERAGITEN
AGINDUTAKO ZEREGINAK
BURUTZEKO ORDUAN

'Begira, gizarte-laneko militanteak gara, eta gurea ez da besterik gabe aukeratzen den ogibide bat. Gehiengoa gizarte-lanaren militante gara, eta hori esaten dut lanean hainbat urte eman ondoren eta mota askotako jendea ezagutu ondoren'(GD1)

Bokazioaren eta militantziaren gaiekin bat ere egiten dute gizarte-langileak ez diren baina beraiekin elkarlanean diharduten hainbat arlotako beste profesionalak:

'Gizarte-langile izateko trebatzeko erabakia hartu duten pertsonak, eta batik bat, gizarte-langile gisa jarduten direnek bokazio handia dute' (GD3)

Aldiz, bokazioaren eta militantziaren sentimenduak alde batera utz lezake kolektibo honek dituen lan-baldintzen errekonozimenduari buruzko eztabaida? Norantz doa militantzia? Bada, Barbero *et al.* (2007)²¹ autoreek adierazitakoaren arabera, pertsonen zerbitzu emateko bokazio argia duen militantzia da honakoa, oso zorrotza bere buruarekin.

'Nik ordutegi baten barruan egin behar dut nire lana. Kontua da konpromisoak estua izan behar duela, baina ezin du zure bizitza pertsonala inbaditu' (P7)

'Gehien baldintzatzen didana da jakitea ahal bezain ondo egiten dudala nire lana' (P9)

Gauzak horrela, lan-baldintzek jarduera profesionala mugatzen badute ere, bigarren maila batean gelditzen dira bokazioaren faktorearen nagusitasuna dela eta. Izan ere, bokazioaren faktorea ogibidearen beraren ezaugarri propio eta definitzaile gisa identifikatu baitugu. Eta hori horrela da bai eremu pribatuan, bai publikoan.

Eremuaren ideia garatzen duen hirugarren faktorea lanpostuaren etorkizuna eta egonkortasunarekin loturikoa da. Honako faktorean antzeman dira eremu publikoaren eta pribatuaren arteko diferentzia nagusiak, eta adina eta generoa dira faktore hori gehien baldintzatzen duten aldagaiak.

Horrez gainera, 'egonkortasunaren' aldagaia baloratzeko orduan, gogora ekarri behar dugu honako ikerketa egiten ari den unea, 2012 urtea alegia. Izan ere, krisi ekonomikoa eta langabezia tasa altuak nagusi diren honetan, egonkortasuna bezalako aldagaiak astindu ederra jasotzen ari dira²².

Modu horretan, egonkortasuna eta etorkizuneko aukerak bi aldagaien arabekoak dira eremu publikoan: profesionalak erakundean daramatzan urte kopurua eta erakundearen tamaina.

Profesionalak erakundean daramatzan urte kopuruari dagokionez, erretiroa hartu berri duten edota hartzearen dauden gizarte-langileek ez dute lanaren egonkortasuna arazo gisa ikusten:

'Ez dut sekula pentsatu lana galtzeko arriskua izan nezakeenik.' (P2)

EREMUEN ARTEKO
DIFERENTZIA NAGUSIAK
ETORKIZUNEN AUKEREI ETA
EGONKORTASUNARI
BURUZKOAK DIRA, ETA ADINA
ETA GENEROA BEZALAKO
ALDAGAIEN BALDINTZAPEAN
DAUDE

²¹ Testuinguruzko oztopoak aipatzen ditu (ahultasunezko posizio soziala); gizarte langintzaren instrumentalizazioa boterearen aldetik, arreta jaso duen biztanleriaren ezaugarriak ('ahotsik gabe') eta herritarren ezjakintasuna.

²²%25,02 Espainian; 15,18 Euskadin; 12,08 Gipuzkoan; 2012ko urriko BAIren datuak.

'Nik ez dut arazorik, ez dut pentsatzen kalera joango naizenik. 2 urte eta erdi gelditzen zaizkit erretiroa hartzeko, zer iruditzen zaizu? [...] Ikuspegi lasaia, lasaitasunezkoa dut' (P17)

Halere, administrazio publikoaren barruan ibilbide luzea baina erretiroa urruti dutenek, berriz, gauzak aldatzen hasi direla ikusten dute:

'Duela bi edo hiru urte galdera berdina eginez gero, nire burua oso seguru ikusten dudala esango nizuke. Orain, ordea, krisia eta murrizketak direla eta, ez gaude seguru [...] orain, duela urte batzuk baino segurtasun gutxiago dugu.'(P4)

Azkenik, segurtasun ezaren mailarik gorenean, aldiz, gazteenak daude; berezko plazarik izan ezean, hutsik dauden lanpostuak betetzen dituzte, aldi baterako kontratuekin, baita administrazio publikoan ere.

'Ez, ez dut egonkortasunik. Hau da, beste pertsona baten menpe nago, beste baten lanaldi-erdia betetzen egon naiz. Besteak lanaldiaren %100 berreskuratu nahi duen unean, kalera joango naiz' (P1)

'Tira, beldurra, ez dut berez beldurra sentitzen. Nire buruarekin baino, uneotan, aldi baterako kontratuak dituzten lankideengatik nago kezkatuta.' (P15)

Funtzio publikoko langileen artean aldatu da, beraz, lanpostuaren egonkortasunari buruz duten pertzepzioa. Bi arrazoi nagusi daude aldaketa horren atzean: batetik, krisi ekonomikoa iritsi baino urte batzuk lehenago ezarritako kudeaketa-eredua, zeina erakunde pribatuen kontzertazioan oinarrituta dagoen, administrazio publikoan plaza gutxiago sortuz; bestetik, lehen aipatutako krisialdi egoeraren ondorioz jendearen artean zabaldu den kezka.

Bigarrenik, jarduna burutzen den erakunde publikoaren tamainari dagokionez, elkarriketatutako pertsonen esperientzia oinarritzat hartuz zera baieztatu dezakegu: gero eta erakunde txikiagoa, orduan eta handiagoa da egonkortasun eza, bai gutxieneko baldintza batzuk eskaintzeko zailtasunarengatik, bai langileek erakundearen barruan dute lehentasun maila dela eta.

'Ezagutzen ditugu zenbait udaletxe txikitako adibideak, zeintzuetan jendeak beste toki batzuetara joan behar duen lan egitera, horretatik bizitzerik ez duelako. Mugimendu handia dago, eta jendea ez da ausartzen, eta niri beste udaletxe batzuetatik deitu didate, oraindik inor ez zutelako.' (P3)

'Zertxobait ezengokorra da, mankomunitateak beti esaten duelako diru asko jarri behar dela, eta urtero gabiltza bueltaka kontu

berdinarekin, mankomunitatea desegin nahi zutela eta abar. Baina, tira, hortxe gabilta.' (P14)

Gai hori da, hain zuzen ere, eremu publikoaren eta pribatuaren arteko ezberdintasunak hobeto erakusten dituen. Horri buruz egindako elkarrizketa guztietan antzemandakoaren arabera, egonkortasunezko baldintzak askoz nahasiagoak dira eremu pribatuan. Izan ere, erakundearen finantzaketa baliabideen araberakoak baitira. Aipatu aldagaia, gainera, estuki lotuta dago erakundearen tamainarekin, baina ez du zertan modu zuzenean erlazionatuta egon behar kasu guztietan. Gauzak horrela, eremua pribatuan ezingo ditugu ezarri publikoan aipatutako hiru mailak. Izan ere, sektore pribatuan denbora gehiago lanean daramaten langileen egonkortasun-sentsazioa handiagoa bada ere, etorkizunean gerta daitekeenari buruzko zalantzak agertu dira diskurtso guztietan.

Hona hemen, egonkortasunari buruz batzuek eta besteek duten pertzepzioaren adibide modura, eztabaida-taldeetako batean sortutako elkarrizketa:

'PU: niri horrexegatik iruditzen zait polita bizi dugun unea, lanbide gisa borrokatzeko prest gaudelako, ez dakit, gure espazioa defendatzeko prest, ezta? Eta nire ustez, espazio horren barruan defendatzen jarraitu behar dugula...

PR: nik uste duthemen ere, geuk elkarte bezala edo azpikontrata bezala... beste era bateko borroka egin behar dugula.

PU: zeharo ezberdina

PR: eta nik, klaro, beste errealitate bat bizi dut. Uneotan, guk nahikoa daukagu gure lanpostuak mantentzearekin.

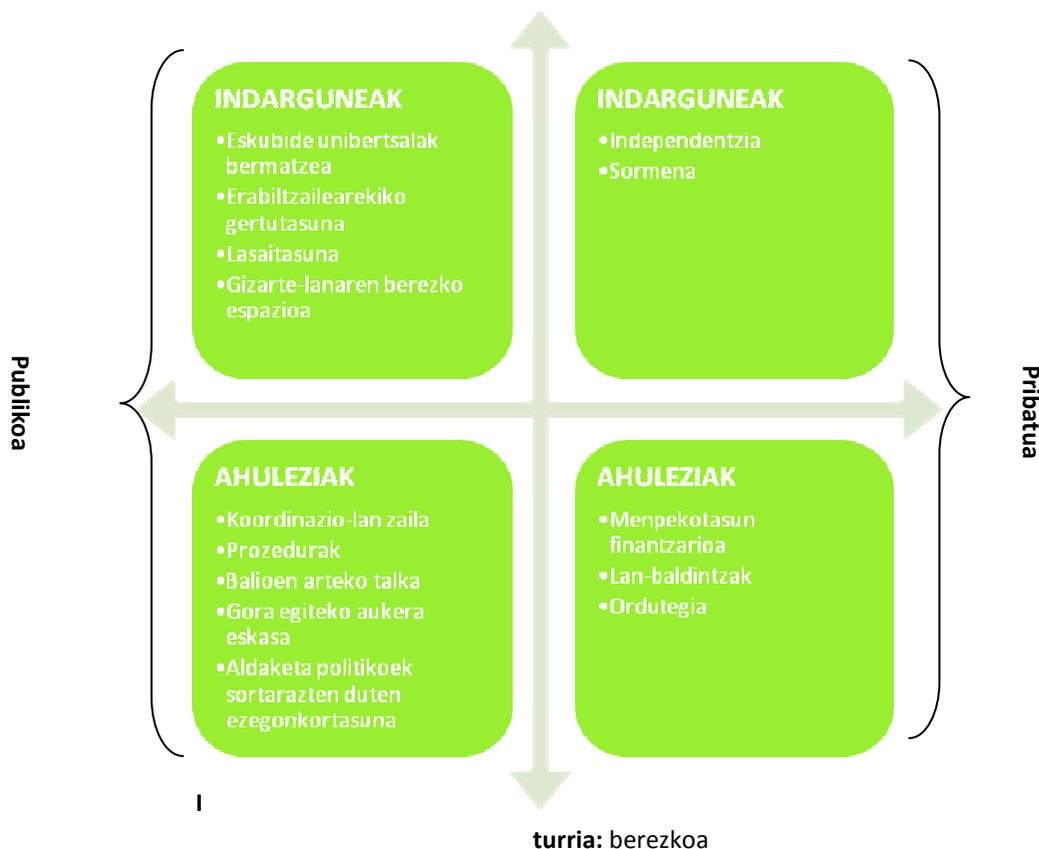
PU: eta ezer gutxi

PR: ulertzen duzu? Nik ulertzen dut zuretzat ilusioz beteriko unea izatea, baina guk, krisia dela eta murrizketak direla ba...' (GD1)²³

Azkenik, lehenengo galdera horri behar bezalako erantzuna ematearren, aurreko lerrootan deskribatutako eremu bakoitzaren indarguneak eta ahuleziak zehaztu beharko genituzke. Elkarrizketetan jasotako erantzunak aintzat hartuz, ondorengo 2. Ilustrazioa osatu dugu:

²³PU: sektore publikoan jarduten den gizarte-langilea. PR: sektore pribatuko gizarte-langilea.

6. ILUSTRAZIOA. JARDUERA-EREMUEN INDARGUNEAK ETA AHULEZIAK



Goiko grafikoak agerian uzten duenez eta elkarrizketatutakoek esandakoaren arabera, sektore publikoa da indargune gehien biltzen dituen Gizarte Langintzan jarduteko orduan. Besteak beste, ondorengo indarguneak jaso dira: eskubide unibertsalak (Kode Deontologikoan propiotzat jotzen direnak) bermatzeko espazio egokiena dela; erabiltzaileenganako hurbiltasuna hobeto transmititu daitekeela; bertan lan egiten duten langileek lasaitasun handiagoa sentitzen dutela; eta hori guztiagatik, Gizarte Langintzaren berezko espazioa osatzen duela, alegia. Sektore publikoaren ezaugarriak aipatzeko orduan, harridura sortu digu sektore publikoa hurbiltasunarekin identifikatu izana, hori baita herriaren imajinarioan gehien kritikatu ohi den ezaugarrietako bat.

Baina, bestalde, ahulezia gehien jaso dituen ere sektore publikoa izan da. Besteak beste, erakunde ezberdinen arteko koordinazioa egiteko zailtasuna, bere prozeduren zurruntasuna, 'izan beharrekoa' eta 'izan daitekeena' kontzeptuen artean sarritan ematen den talka, gora egiteko eta mugitzeko aukera eskasak, eta azkenik, lau urtean behin, gutxienez, ematen diren aldaketa politikoen sortarazten duten egonkortasun eza.

Bestalde, eremu pribatuaren indarguneak balore ez-instrumentalekin daude lotuta, eta halaxe uzten du agerian goiko grafikoak. Bai independentzia, bai sormena ere, berari lotuta ikusten dituzte, eta

instrumentalagoak diren balorazioak, berriz, alderdi negatiboekin erlazionatzen dira: finantza arloko menpekotasuna, lan-baldintzak eta ordutegiak, hain zuzen ere.

Gauzak horrela, behin elementu guztiak aztertu ondoren, honako atalean egindako galderari erantzuteko moduan gaude, hots: baldintzatzen al ditu eremuak gizarte-langileen funtzioak? Bada, soilik partzialki bada ere, baiezkoa da erantzuna. Maniobragarritasunari dagokionez, bi kasutan sententziak parekideak dira eta lan-baldintzak, berriz, bigarren mailan gelditzen dira, bokazio profesionala dela eta. Hori kontuan izanik, egonkortasunaren sententziak eta indargune zein ahulezian oinarritutako irakurketak alde jakin batera eramaten dute balantza, hots, zeregina kondizionalagarria dela, hori burutzen den eremuaren arabera.

Ondoren, ikerketa honen hasieran egiten genuen bigarren galderari erantzuna emateko moduan gaude: jarduteko eremu gehiago ote daude, administrazio publikotik eta hirugarren sektoretik harago?

BA AL DAGO EREMURIK MUGATIK HARAGO?

Atal honen hasieran, Gizarte Langintzaren analisia egiteko publiko eta pribatuaren arteko banaketaren aldekoak gaita justifikatu dugu, giza eskubideen ezarpenaren bilakaera eta gaur egun nola egikaritzen diren aintzat hartuz. Une honetan, ordea, hasiera batean definitu ditugun eremu horietatik harago beste lan-eremurik ba al dagoen planteatu nahi dugu (hirugarren espazioa).

Horren haritik, elkarrizketatutako ia inork ez du hirugarren espazioa aipatu. Aitortu beharra dago, ordea, ez dela zuzenean horren inguruan galdetu. 'Lanbidearen jardute libre'²⁴ ere ez da aipatu; hori da, hain zuzen, lehen aipatutako zereginak izendatzeko zenbaitzuek erabiltzen duten forma generikoa. Eremu berriak, edota sektore publikotik eta pribatutik at dauden eremuak bi kasu zehatzetan soilik aipatu dira.

Lehenik, elkarrizketatutako pertsona bat eremu edo hirugarren espazio horri buruz mintzatu da, bere eguneroko jardura profesionalean berezko gisa aitortuz. Aitorpen hori egin ondoren, antzematen dituen zailtasunak izendatu ditu (antolatze eta kudeatzeko zailtasunak, intrusismoa). Baina batez ere gizarte-langileak boteretzeko eta trebatzeko beharra azpimarratu du, kontzientzia har dezaten lan egiteko modu horiek ere berezko eta posible direla, eta esploratu gabeko merkatu handi bat dagoela.

²⁴ Gizarte Langintzaren Hiztegiak (2012) honela definitzen du kontzeptua: *ohiko agentzia sozialen edo gobernu-erakundeen babesetik kanpora gizarte-langileek burutzen dituzten jardura profesionalak. Alegia, norberaren konturako enplegua edota autoenpleguaren bidetik doan hori da.*

Bestalde, eztabaida-taldeetan ere (gizarte-langileak ez diren profesionalen taldeetan, batik bat) profilak eskaintzen dituen aukera zabalei buruz mintzatu dira, eta baita lan eremu berrietara eta espezializaziora bideratzeko aukerari buruz.

'Eta zentzu horretan, nik ere kontuan hartu nahi dut espezializazioaren kontua, ez hutsune bezala, erronka bezala baizik' (GD3)

BADA HIRUGARREN ESPAZIO
BAT, BAINA GUTXI DIRA
BERTAN ARITZEN DIRENAK ETA
HAREN BERRI DUTENAK

Gauzak horrela, eta bigarren galderari erantzunez, ohiko eremuetatik harago beste eremu bat dagoela baieztatu dezakegu, hirugarren espazio bat alegia. Nahiko ezezaguna da, ordea, eta jardunean dauden gizarte-langileek gutxitan jotzen dute harengana. Bestalde, lan asko dago egiteke ohiko eremu horien difusioaren eta motibazioaren alde, non segurutik Gizarte Langintzak asko duen esateko...

ONDORIOZ... BA AL DU BEREZKO ESPAZIO BAT GIZARTE LANGINTZAK?

Bada, zein da Gizarte Langintzaren berezko eremua? Eremu publikoa al da, non, ikusi dugunaren arabera, printzipio eta baloreak hobeto gauza daitezkeen? Edota, eremu pribatua al da, zeinek sormenaren eta independentziaren ateak zabaltzen dizkigun? Akaso, 'hirugarren espazioa' da Gizarte Langintzaren benetako berezko espazioa? Bada, guztiak dira berezko espazio, eta aldi berean, horietako bat ere ez.

Hau da, bai eremu publikoa, bai pribatua, bai norberaren ekimenezkoa, denek dute izaera partekatua. Izan ere, bertan jarduten duten langileak ez dira 'irla' erako profesionalak: beste profesionalekin, beste pertsonekin batera elkarlanean dihardute, eta horiekin batera eraikitzen dute haien erakundeen *know-how* delakoa. Honako ideia ere eztabaida taldeetan izan zen aztergai, baina beste modu batera planteatu zen. Bertan, gizarte zerbitzuen Sistemaren eta gizarte-langileen corpusaren arteko identifikazioa hautsi behar dela azaldu zuten:

'Bada gizarte langintzaren inguruan oraindik ere hedatuta dagoen, gainditu gabe dagoen, ikusmolde bat, gizarte zerbitzuak gizarte langintzarekin identifikatzen dituen. Gizarte zerbitzuak gizarte-langilearenak dira, argi eta garbi. Oraindik ere existitzen da hori, eta horixe da lehen erakusten zena. Dagoeneko, hori ez da horrela, eta etorkizunean, are gutxiago. [...] Izan ere, gizarte langintzan, herritarrarengandik gero eta urrunago zauden heinean, talde jakin bateko kide zara, eta gero eta jende anitzagoa dago talde horretan, beste prestakuntza bat duena, eta bertan egokitzea, zentzu horretan birziklatzea, oso garrantzitsua da.' (GD3)

Hori guztia kontuan izanik, Gizarte Langintzaren berezko eremu profesional bat existituz gero, ez da ez publikoa, ez pribatua; soziala da batik bat, 'sozial' hitzak duen zentzurik zabalenean alegia. Soziala, lantzen dituen

gaiengatik eta zereginengatik. Soziala ere bai, gizarte-langileen lan-esparrua zerbitzu sozialetik harago kokatzen delako, bestelako eremutara iritsiz: hezkuntza, osasuna, justizia... Labur esateko, espazio sozialaren kontzeptua hartzen du bere gain.

6. GIZARTE-LANGILEEN PRESTAKUNTZA, GIPUZKOAN

Gizarte-langileen nortasun profesionala hasierako etapan hasten da eraikitzen, hots, unibertsitatean gauzatzen den trebakuntza-prozesuan zehar. Gizarte Langintzak, ogibide den aldetik, kompetentzia jakin batzuen jarduera eskusiboa aldarrikatzen du, zeintzuk trebakuntza teoriko-praktiko baten barruan ikasten diren, eta aldi berean, bere izaera propiotik eratortzen diren. Horrenbestez, espezializatutako ezagutza multzoa konpartitzen du, eta horien ikaskuntza-prozesua unibertsitatean hasten da, etorkizuneko profesionalak trebatuz lan-jarduerarako ezinbestekoak diren ezagutza eta kompetentzien erabileran eta aplikazioan.

BEHARREZKO PRESTAKUNTZA

Gizarte-langile batek gaur egun izan beharreko trebakuntzari buruz galdetzean, honako ikerketan elkarrizketatukoek lanbidearen funtsezko trebetasun, jarrera eta gaitasunak aipatu dituzte, alegia: enpatia, entzutea, pazientzia, errespetua, komunikazioa...

ABILEZIA, JARRERA ETA
GAITASUNEKIN LOTURIKO
ALDERDIAK FUNTSEZKOAK
DIRA GIZARTE-LANGILEEN
PRESTAKUNTZAN

‘Nire ustez, komunikazioarekin loturiko trebetasunak dira garrantzitsuenak, finean komunikatzen ematen baitugu egun osoa’. (D1)

‘Harremanetarako gaitasuna, enpatiarako gaitasuna, entzuteko gaitasuna... laguntza emateko harreman batean zeresan handia duten gaitasun mota guztiak, eta profil profesionalak bide hori hartu behar duela uste dut’. (R1)

Aipatu ekarpenok bat egiten dute, erabat, funtzioei eta zereginei buruz lehenago egin dugu hausnarketarekin. Gogoan izan dezagun, lehenago identifikatutako oinarritzko funtzioak jendearekin enpatizatu beharrekin lotuta daudela, hots, beharrezkotasun egoera bati aurre egiteko prozesuan akonpainatzearekin lotuta daudela; beste era batera esanda, zuzeneko arreta, giza-errehabilitazioa eta gizarteratzea. Hori kontuan izanik, beharrezko prestakuntzari buruz galdetzean, koherenteak dira ezaugarri instrumentalenak aipatzean, edo laguntza-harremanerako abilezia eta trebetasun multzoa:

‘Harremanarekin loturiko ezagutza guztiak, bestearekiko harremana, taldeekiko harremana, harreman kolektiboa: hau da, maila guztietan, bai maila indibidualean, bai kolektiboan, funtsezkoa da. Teknikak,

harreman motak, nola eraman harreman bat, ezinbestekoa iruditzen zait. (...) [Gure lanbideari] zentzua ematen diona harremana da'. (P16)

Ikaskuntza-multzo hori, berriz, lehen nabarmendutako zeharkako esku-hartzeekin loturiko ekarpenekin osatzen da, batik bat lanaren sistematizazioa ahalbidetuko luketen horiekin:

'Esaten, egiten eta konprometitzen diren gauzak idatzi eta jasotzeko gai izatea, eta planifikatzeko gai izatea'. (P11)

'Uneotan gizarte-langile batek jakin behar duen gauza garrantzitsu bat da egiten duena sistematizatzea. Bere lana ebaluatzen eta planifikatzen jakin behar du, eta bere jarduera profesionalaren ezagutzak garatzen ikasi behar du; hau da, ezagutza eta praktikaren arteko oreka bilatu behar du'. (R1)

Halere, lanbidean jarduteko beharrezkoak diren ezagutza teorikoekiko jasotako erreferentzia kopuru eskasak atentzioa deitu digu. Gutxi batzuk soilik mintzatu dira ezagutza teoriko propioak eskuratzeko beharrari buruz (diziplinaren baitan dauden oinarri teoriko-metodologikoak); berdin beste diziplina batzuetako ezagutzekin (baten batek soziologia eta psikologia aipatu ditu, jarduera profesionalerako ezagutza osagarri eta ezinbesteko gisa).

Inkestari erantzun dioten pertsonak gaur egun beharrezkoa den prestakuntzari buruz hausnarketa egin dutenean (denak dira jardunean dauden profesionalak), profesionalki jarduteko ezinbestekotzat jotzen dituzten elementuen balorazioa egin dute. Baliteke balorazio hori zeharo baldintzatuta egotea jarduera profesional propioarengatik; kontuan izan behar da jarduera profesionala pertsonetikiko interakzioan eta elkarrekiko harremanean dagoela oinarrituta eta baliabide material mugatuak dituela.

Ekintza soziala konpartitzen duten profesionalak ere halaxe adierazten dute. Izan ere, haiek dira gizarte-langileen jarduera baldintzatzen dituzten mugak nabarmentzen dituztenak, aldi berean lana aurrera eramateko orduan funtsezkoak diren gaitasun eta abilezia pertsonalak azpimarratuz:

'Erakunde publiko zein pribatu guztiak daude mugatuta, ezingo diegu aurre egin sortzen diren beharrizan guztiei. (...) Baina, batzuetan, nahiz eta pertsonak planteatzen dituen beharrizanei aurre egiteko gaitasunik ez izan, pertsona horrek ikusten badu berarekin enpatizatzen duzula, gizatiarra zarela, bere minean, sufrimenduan, nolabait akonpainatu dezakezula, ba baliteke koltxoi bezala funtzionatzea pertsonak bizi duen egoera zail horretan. Beti ez da beharrizan material batekin erantzun behar, izan ere, hor mugatuta gaude eta ezin dugu zentzu horretan erantzun. Baina beste aldean aurkitzen duen pertsonak entzun egiten badio, berarekin enpatizatzen badu, bere sufrimendua eta mina jasotzen badiu, nire ustez pertsona beste modu batera joango da'. (GD3)

Ezagutza teorikoen aipamen eskasaren zergatia honako hau izan daiteke: lanbidea ekintza gisa irudikatzea, alegia. Horren haritik, baliteke orain arte lanbide hau aktibistegia izana, praktikan oso zentratuta egotea, non jarduera profesionalean oinarritako ikaskuntza asko baloratu den eta profesionalen berezko ezaugarriak funtsezkoak diren. Izan ere, elkarrizketa gehienetan, agerian gelditu da honako lanbidea aukeratzeko orduan bokazioa edota motibazioa bezalako alderdiek duten garrantzia²⁵. Eta horiek dira, hain zuzen ere, gizarte-langileak ez diren profesionaleri egindako elkarrizketetan atera diren lehen hitzak:

‘Emakumea, konpromisoa, bokazioa hitzak etortzen zaizkit burura, beharrezkoa den izpiritu kritikoaren kontzeptua, alegia, konpromiso soziala’. (GD3)

‘Nire ustez ere bokazio handikoa da, edozeinek ezin du lan hori egin. Gizarte-langile izateko ikasten dauden pertsonak, eta noski, jardueran aritzen direnek bokazio handia dute’. (GD3)

‘Nire ustez, gizarte-lana bokaziozkoa daerabat (...) Bokaziozkoa esaten dut zentzu honetan: ni gizarte batean [bizi naiz], ez nago erabat konforme eta desberdina den zerbait egin nahi dut (...) desberdina den zerbait bilatzen dut, bai arlo kolektibotik bai arlo sozialetik, ezagutzen dudaren alternatiba suposatzen duena’. (GD4)

Ideia hori bera gizarte-langileen narrazioetan ere azaltzen da, esku-hartze eremuen atalean agerian utzi bezala:

‘Nire ustez ezagutzak ikasi egiten dira, baina berezko ezaugarri batzuk edukitzea ezinbestekoa da’. (P17)

Beste batzuen ustez, berriz, Gizarte Langintza lanbide bat den heinean, ezagutza teoriko propio batzuetan oinarritu behar da, ekintza profesional bat aurrera eraman nahi izanez gero. Mota horretako iritziak, ordea, eskasagoak izan dira:

‘Hiru mailen inguruan hitz egin behar badugu, hitzegin dezagun maila emozionalaz, adibidez, ez? Bada, besteengana hurbiltzeko, ulertzeko eta... enpatiko izateko gaitasuna izan behar duela esango nioke. Maila kognitiboan, berriz, bere ezagutza propioa etengabe eraikitzeko gai izateko eskatuko nioke, eta maila sozialean, ba, bere inguruarekin sentikor izateko eskatuko nioke, ez? Sentikor esan nahi dut, zera, etikoki apartekoa izateko eskatuko nioke’. (P12)

²⁵Nortasun profesionala izaera pertsonalaren proiektio gisa lantzen duen ideia inguruan sakontzeko ikusi Barbero, Feu, & Vilbrod, 2007, *La identidad inquieta de los trabajadores sociales*. Bertan, lanbidearen aukeraketaren arazoak, printzipio eta balore moral pertsonalak zein ideologiak duen pisia aztertzen dira.

'Gauza ez da pertsona onak izatea eta abar. Izateko, egiteko eta besteekin lan egiteko trebatuak egotea baizik'. (R1)

Nolanahi ere, praktikarekiko erreferentzia etengabe horren ondorioz, lanbidearen jardute etikoa Gizarte Langintzaren baldintza gisa ikustea garamatza. Gauzak horrela, edozein gizarte-langilek izan beharreko prestakuntza motari buruzko hausnarketa egitean, baloreekin eta jokabide etikoarekin loturiko alderdiak nabarmendu dira:

'Gizarte zerbitzuetan zailtasunak dituzten pertsonekin egiten dugu lan, eta beraz, ez da juzgatu behar, ulertu behar dugu bere bizi-esperientzia eta zirkunstantziak bizi izanez gero, geu ere hor egon gintezkeela, antzeko egoera bat bizi genezakeela'. (P6)

'Oso garrantzitsua iruditzen zait jarrera enpatikoak egotea, lanarekiko zein besteekiko harremanean etika handiarekin (...) Jarrera etikoa oso garrantzitsua iruditzen zait'. (P8)

Prestakuntza trinkoak lau alderdi landu behar dituela ulertzen badugu ere (jakintza, egiten jakitea, egoten jakitea eta izaten jakitea), elkarrizketatutako pertsonak egin eta egotearekin loturiko gaiak nabarmendu dituzte bereziki. "Gaitasunekiko" erreferentzia etengabeak agerian uzten du bi dimentsioetan oinarritutako trebakuntza ezinbestekoa dela. Aldiz, jakintzarekin eta izaten jakitearekin loturiko alderdi gutxi identifikatu dituzte, eta zentzu horretan, lanbidearen diziplina-identitatean nolabaiteko lerrabidea dagoela antzeman da, berriro aipatu baitute teoria eta praktikaren, akademia eta lanbidearen arteko dikotomia. Gai hori, hain zuzen ere, errepikatu ohi da Gizarte Langintzari buruzko kongresu, jardunaldi eta hausnarketarako espazioetan, eta ildo horretatik, Zamanillok (2009)gainditzeko beharrean gaudela ohartarazten gaitu.

PRESTAKUNTZA TRINKOAK
HONAKO LAU DIMENTSIOAK
LANDU BEHAR DITU: JAKINTZA,
EGITEN JAKITEA, EGOTEN
JAKITEA ETA IZATEN JAKITEA

ESKATUTAKO PRESTAKUNTZA

Ikaskuntza-prozesua etengabea izan behar duela adierazi dute galdetutako gizarte-langileek:

'Argi dago ikasteko gaitasun handia izan behar duela, gizarte-langileak ikasi behar du, bestela ezingo baitu bete bere funtzioa'. (P10)

'Gizarte-langile batek gehiago ikasi nahi izan behar du, prestatzen jarraitzeko, ikasten jarraitzeko, errealitate berriak ezagutzeko, ezagutza berriak, ezagutzak barneratzen jarraitzeko asmoa izan behar du, izan ere, gizarte langintzatik diziplina gisa jasoko dituen ezagutzez gainera, bere kabuz lortuko dituen ezagutzak ere barneratzeko gaitasuna izan behar du'. (GD2)

Mahai gainean jarritako premia horren atzean dauden argudioak, berriz, bi taldetan bana daitezke. Lehena, jarduera profesional propioarekin lotuta dago eta profesionalak aipatzen dute. Horrenbestez, Gizarte Langintza

BIZITZA GUZTIAN ZEHAR
IKASTEAREN
TESTUINGURUAK ETA BAITA
PERTSONEN TESTUINGURUAK
ERE HALA ESKATZEN
DIGULAKO

testuinguru sozialari zein pertsonen testuinguruari lotuta dagoela kontuan izanik, etengabeko prestakuntza funtsezko bilakatzen da. Izan ere, gizartea dinamikoa da, etengabe dago aldatzen, premia berriak sortzen dira, ikuspuntu berriak, errealitate berriak zeintzuei aurre egin behar zaien, eta gizartearen dinamismo horren ondorioz, ezinbestekoa da ezagutzak etengabe eguneratu behar izatea. Gauza bera gertatzen da identitatea etengabe eraikitzen duten pertsonekin, zeintzuek zera esaten duten: *gu ez gara, izanez ari gara izaten*.

'Egonkortasun eza hori, eraikitze hori, ezagutza etengabe eguneratu behar hori lan egiten dugun pertsonekin, gauzak irakurritz, informazioa eskuratuz eta egunean egonda lortu behar dugu'. (GD2).

'Nire ustez ezinbestekoa da norbere burua eraberritzea, hau da, sistema, gizartea eta, hemendik aurrera, baita gizarte langintza ere, eraberritu egin beharko dira'. (GD2)

Eremu honen barruan, hain zuzen ere, sartu dezakegu gainbegiraketa prozesuetan parte hartzeko profesionalak egiten duten eskakizuna. Zeregin profesionala aztertu eta berrikusteko espazio bat bezala ulertzen da gainbegiraketa, zeinaren bitartez jarduera profesionalerako funtsezkoak diren ezagutzak eskuratuko dituen profesionalak. Hausnarketarako espazioak egituratzea ahalbidetzen dugainbegiraketak, eta horrez gainera, begirada berriak, egitasmo berriak eta ekintza berriak aurrera eramateko, berritzeko, esperientzia eta gaitasunen hartu-emanera ere. Gainera, gainbegiraketa funtsezkoa da egunerokotasunean profesionalak topatzen dituzten tentsio eta zailtasunei aurre egiteko. Egoera zailak bizi dituzten pertsonetik harremanaren ondorioz sortzen diren tentsio eta zailtasunak alegia, baina baita taldeko lanaren eta erakundearen arteko harremanaren ondorioz sortzen direnak ere (Puig, 2009).

Beste profesionalak ere aritu dira gainbegiraketaren behararen inguruan, batez ere, zuzendaritzako postuak dituztenak:

'Zuk esandakoaren harira, uste dut erakundeek beraiek, (...) uste dut kanal edo espazio batzuk ere izan behar ditugula estresa lantzeko. Ez bakarrik gizarte-langileen kasuan, baita terapeuton kasuan ere, eta espazioak eta kanalak sortu behar ditugu bai frustrazio hori lantzeko, bai besteek sortarazten digutena lantzeko ere, ezta? Geuk gainbegiratzailerak eta bestelako bitartez egiten dugu, beharrezkoa delako, ez?'(GD3)

BIZITZA GUZTIAN ZEHAR
IKASTEAREN, GURE
PRESTAKUNTZAK
ESPEZIALIZATZEA ESKATZEN
DUGULAKO

Etengabeko prestakuntza ezinbestekoa dela baieztatzen duten argudioen bigarren taldea, berriz, jarduera profesionalan aritzeko eskubidea ematen duen unibertsitateko prestakuntzaren balorazioarekin lotuta dago, zeina espezializatzea eskatzen duen prestakuntza orokortzat jotzen duen. Kasu honetan, ondoren espezializatze beharra profesionalen diskurtsoetan azaldu bada ere, beste lanbideetako profesionalak aipatu dute batik bat.

Lehenengoei dagokienez, agerian gelditzen da askok ikastaroak eta masterrak egin dituztela profesional gisa birziklatu ahal izateko. Aldiz,

dirudienez, prestakuntza osagarri horrek ez du erabilgarritasunik ibilbide profesionalean, gutxienez, eremu publikoan.

Bigarreni dagokienez, berriz, etengabeko prestakuntzaren erronka identifikatu da. Gizarte Langintzaren prestakuntza orokorra dela irizten dute, baina ez dute uste hori diziplina honen ezaugarri eskusiboa denik, unibertsitateko edozein ikasketarena baizik:

‘Hemen gauden guztiok heziketa orokorra jaso dugu, eta seguru asko tokatu zitzaigun garaiko unibertsitatean prestakuntza orokorra zen, eta tira, baliteke zure jarduera profesionalean zehar espezializatzen joan izana. Ona da osagai hori izatea, nire ustez ona da unibertsitateak prestakuntza orokor hori eskaintzea, baina gero espezializatzeko aukera egon behar da. Finean, gure eremuan, gizarte-lanaren ogibideari balorea eman behar diogu, eta ez du balio prestakuntza orokor bat jasotzea eta gero esku-hartu behar den arlo guztietan, problematika guztietan, lan egitea. Ez da gauza bera, alegia, adineko pertsonekin lan egitea, espazio sozio-sanitarioan... edo etorkinekin lan egitea. Denak oso gai konplexuak dira, (...). Sare sozialaren kontua arautzen doa, legeria bat existitzen da, gizarte zerbitzuen legea existitzen da, eta berau garatzen duen araudia, zerbitzuen katalogoa... eta jende guztiak ezin du gauza guztiei buruz jakin. Beste lan esparrutan bezalaxe, zuzenbidean edo dena delakoan, espezializazioak daude. Interesgarria iruditzen zait prestakuntza orokorraz gainera, prestakuntza espezifiko bat eskaintzeko aukera hor egotea, gure eremua gero eta gehiago ari baita erregulatzen, gero eta konplexuago ari da bilakatzen, eta profesional guztiek ezin dute gauza guztiei buruz jakin’.(GD3)

Dena dela, zehaztapen gutxi eman dituzte eskatutako prestakuntzari buruz, eta ondoko gaiekin loturiko erreferentzia gutxi batzuk jaso dira: familiako esku-hartzea, informazioaren teknologien erabilera, planifikazioa eta sistematizazioa egiteko tresnak. Bestalde, beste profesionalen iritzia aintzat hartuz, kudeaketaren arloarekin loturiko prestakuntza zabaltzeko beharra sortu da, bai ereduie buruzkoa, bai kudeaketarako tresnei buruzkoa.

BAT-BATEAN GRADUA SARTU ZENEAN

Europako Goi Mailako Hezkuntzaren Esparrua (“Bolonia Plana” delakoa) 2009. urtean jarri zen abian Espainiako Estatuan, eta harrez geroztik, Gizarte Langintzaren prestakuntza gradu bilakatu da. Horrenbestez, gainontzeko unibertsitateko ikasketekin parekatu da, diplomatura eta lizentziatura mailen arteko haustura gaindituz. Gizarte Langintzako prestakuntzaren maila igotzeko aldarrikapena 1998an egin zen, hain zuzen ere, Gizarte Langintzan Diplomaturakoen eta Gizarte-Laguntzaileen Elkargo Ofizialen Batzar Orokorrak eta Gizarte Langintzako Eskolako Zuzendarien Konferentziak elkarrekin lan egiteko prozesu bat abian jarri zutenean. Diplomatura lizentziatura bilakatzea zen aipatu prozesuaren helburua eta

horren ondorioz justifikazioko memoria bat aurkeztu zuten Unibertsitateen Kontseiluaren aurrean 2000. urteko maiatzean.

Elkarrizketatutako pertsona gehienek ustez, honakoa aukera paregabea da Gizarte Langintzaren ogibidea pareka dadin maila gorenekotitulazioa duten beste lanbide batzuekin. Horren haritik, "parekatzea", "kategoria handiagoa eskuratzea", "errekonozimendu handiagoa", bezalako adierazpenak jaso dira. Zenbait kasutan, etorkizuneko profesionalen prestakuntza hobetzeko beharra gaineratu dute:

'Pozik nago aurrerapauso hori eman izanagatik, gizarte langintza bezalako diziplina beste diziplinetan sartzeak, nire ustez, beste kategoria bat emango digula. Ea gehiago idazten dugun, gehiago pentsatzen dugun eta gehiago argitaratzen dugun. Zentzu horretan, indar gehiago emango dio, edozeinek egin dezakeen gauza bat dela uste baitu jendeak'. (R4)

'Beste gradu mota batzuekin parekatzean, uste dut, espero dut, administrazioan edota kudeaketako edozein postutan sartzea errazago izango da. Ikasketak urtebete luzatzeagatik ere, prestakuntza hobea eta aberatsagoa izatea gustatuko litzaidake'. (P10)

'Lanbidearen errekonozimendua areagotuko dela itxaropena daukat'. (P15)

'Nik aukera bat bezala ikusten dut. Ez dakit zein puntutaraino eragina izango duen aintzatespen profesionalean. Finean, aukera on bat da arlo sozialaren ikerketan egotea, ardurazko postuak onartu ahal izatea, eta titulazio guztietan egotea, oso positiboa da'. (GD2)

Iritzi horiek bat egiten dute Gizarte Langintzaren inguruan orain arte egin den balorazioarekin, zeinaren arabera "maila baxuagoko karreratzat" jotzen zen (gai hori bera agerian gelditu zen herritarren eztabaida-taldeetan parte hartu zutenen diskurtsoetan, ikasteko gaitasunari buruz mintzatuz, eta "emakumeen karrera" bezala kontsideratuz, besteak beste), beste diziplina batzuen azpitik kokatuz, eta gizarte-langileak beheko postuetan kokatuz egitura administratiboetan eta antolakuntzakoetan. Prestakuntzaren, eta horrenbestez baita lanbidearen ere, gutxiespen hori izan da kontuan hartutako elementua orain arte antzeman ez duten aintzatespen profesionala lortzeko bidean graduak zabaldu duen aukera identifikatzeko. Izan ere, graduak beste profesionalekin parekatzeko bidea ireki baitu, botere eta erabakien eremuen ateak zabalduz.

HAUSNARKETARAKO ELEMENTUAK

Honako atalean bildutako ekarpenok praktikarekiko lotura estua duen lanbidea erakusten dute, zeinak etengabeko ikaskuntza baloratzen duen gauza guztien gainetik. Izan ere, ikaskuntza konstante hori pertsonekin,

taldeekin eta komunitateekin konektatuta egoteko modu gisa ikusten du, errealitate soziala etengabe aldatzen eta eraldatzen baita.

Laguntza ematea helburu duen honako ogibideak, gainera, egiten jakitea eta egoten jakitea baloratzen du bere profesionalen artean. Profesionalek, aldi berean, abilezia, jarrera eta gaitasun jakin batzuk izan behar dituzte, berezkoak baina baita ikasitakoak zein berrikusitakoak ere, eta horiei esker, jendearekin harremanak egin eta enpatizatu egingo dute. Izan ere, pertsonak baitira geure istorioetako benetako protagonistak.

7. PERTZEPZIOA

Gizarte-langileek euren jardute profesionalari buruz duten pertzepzioa, beste profesionalekiko duten harremana edota gizarteak horren guztiaren inguruan duen irudia landu dugu honako atalean.

Bi hipotesi nagusietatik abiatu gara, kapitulu honetan zehar sakonki azalduko ditugunak:

- 1) Gizartearen aldetik, ez dago gizarte-langilearen lanarekiko errekonozimendurik.
- 2) Gizarte-langileak ez du aintzatesten bere estatus profesionala.

Aurreko kapituluetan aipatu bezala, bai kaleko diskurtsoetan, bai bestelako ikerketetan oso zabaldua dauden *a priori*ak jartzen dituzte mahai gainean bi hipotesiok. Errekonozimendu eskasa edota lanbidearekiko ezjakintasuna gizarte-langileen arteko hizketaldietan etengabe atera ohi diren gaiak dira. Baina, horrela al da benetan? Pertzepzio bera al dugu, honako ikerketan jasotako datuak aztertu ondoren? Goazen ikustera.

NOLA IKUSTEN DITU GIZARTEAK GIZARTE-LANGILEAK?

Galdera horren erantzuna ez dago ikuspuntu bakar baten baitan. Izan ere, gure ikerketa honen kasuan, ikuspegia bikoitza izango da: alde batetik, gizarte-langileek pentsatzen dutena gizarteak haiengan duen ikuspegiaren inguruan, eta bigarrenik, gizarteak duen ikuspuntu propioa gizarte-langileei buruz.

Gizartean duten irudiaren pertzepzioaren inguruan, pertzepzioaren bilakaeraren baitan dago gakoak: eskalako unerik positiboena bizi du, izan ere, axolagabetasunetik hasita, eta ikuspuntu negatibotik pasa ondoren, “hobetu dela” irizten duen pertzepzioa antzeman da. Modu negatiboan eraikitako eskala bat da, halere, eta pertzepzioa ez da inolaz ere adiera positibotan baloratu. Ikus dezagun modu grafikoan, 3. Ilustrazioaren bidez:

PERTZEPZIOAK BILAKAERA
HANDIA IZAN BADU ERE, MODU
NEGATIBOAN DAGO ERAIKITA

7. ILUSTRAZIOA GIZARTE-LANGILEEN PERTZEPZIOA, GIZARTEAK HAIEN LANARI BURUZ DUEN IRITZIAREN INGURUAN



Iturria: berezkoa

Hauxe da gizarte-langileek duten hasierako pertzepzioa gizarteak haiei buruz duen iritziaren inguruan: existitzen direnik ere ez daki gizarteak.

'Sarritan existitzen garenik ere ez dakite' (P1)

'Askotan, ezjakintasun handia dago gure lanbidearen inguruan' (P14)

Honako pertzepzioa hainbat faktoreren ondorio izan daiteke, eta horiek denak aurrerago aztertuko ditugu, alegia, herritarrekhorren inguruan duten pertzepzioa analizatu ondoren. Izan ere, ezjakintasunaren ezaugarria bi ikuspegiotan errepikatzen baita.

Pertzepzioen eskalako bigarren postuan, berriz, gizarteak gizarte langintzari buruzko iritzi negatiboa dagoela uste duten gizarte-langileak daude.

'On-ergeltzat hartzen gaituztela iruditzen zait' (R6)

'Nire ustez aldatu beharra dagoela jendeak gudan duen ikuspegia, laguntza ematen duen irudi bat bezala ikustea, ez mehatxu bat bezala' (D1)

'Filmeko gaiztoa bezala ikusten gaituzte' (P5)

'Nire ustez kanpotik gudan duten ikuspegia ez da onena, eta alde batetik, gure errua da' (R5)

Azkenik, eskalaren hirugarren postuan Gizarte Langintzarekiko pertzepzioak azken urteotan bilakaera handia izan duela uste duten gizarte-langileak daude. Haien aburuz, gaur egungo pertzepzioa lehen baino positiboagoa da.

'Nire ustez, gure lanbidearen inguruan pertzepziopositiboa dago, eta denboraren poderioz aldatuz joan dela uste dut' (R1)

'Ikasten nengoenean, esaten zidaten, baina... gizarte-laguntzailea? Horrek zertarako balio du? Gaur egun, berriz, hori ez da horrela. Ikuspegia asko aldatu da, oso modu positiboan.' (P4)

'Hasieran, karitateko mojak bezala; laguntza ekonomikoen supermerkatuko langile bezala, geroago. Uste dut ez zigula inolako mesederik egin prestazioak hor jartzeak, orain kendu dizkigute prestazioak, bazen garaia' (P9)

'Azkeneko 20 urteotan bide asko egin dugu pertzepzioari dagokionez. [...] Finean, unibertsalizatu egin da'. (P10).

Interesgarria da ikustea gizartearen pertzepzioaren bilakaera aipatzen duten gizarte-langileak 20 urtetik gorako esperientzia duten profesionalak direla. Aldiz, pertzepzio negatiboa aipatzen duten gehienak gizarte-langile gazteagoak dira, 20 urtetik beherako esperientzia dutenak. Horrenbestez, iritzi horiek kontutan izanik, zera ondoriozta dezakegu: adinagarrantziko aldagaia dela pertzepzioa determinatzeko orduan, eta modu negatiboan korrelazioan jarrita dagoela, hots, gero eta zaharragoa izan (edo lanbidean esperientzia handiagoa izan), gizartearen bilakaeraren inguruko ikuspegia orduan eta hobea da. Bestalde, ardura-eremuarekin edota erabiltzaileekiko harreman motarekin lotuta egon daiteke honako fenomenoak (aldakorra da eta, adinaren eta esperientziaren arabera eboluzionatzen du), baina gutxieneko fidagarritasuna duen ondorio bat ateratzeko datuak falta zaizkigu.

Gauzak horrela, gizarteak duen ikuspegiari buruz gizarte-langileek duten iritzia biltzen du aipatu eskalak. Ezjakintasuna, negatibotasuna eta bilakaera dira nagusitu diren hiru hitzak. Baina, zein ote da gizartearen benetako pertzepzioa? Antzeko hitzekin lotuta al dago?

Bada, elkarrizketatutako herritarrek adierazitakoaren arabera, hiru dira gizarte-langileen pertzepzioaren inguruan aipatutako kontzeptuak: ezjakintasuna, burokrazia eta bokazioa. Hala jasotzen du 4. Ilustrazioak:

8. ILUSTRAZIOA HERRITARREN PERTZEPZIOA, GIZARTE-LANGILEEN LANAREN INGURUAN



Herritarren iritziz, ezjakintasuna da gizarte-langileen lana deskribatzen duen lehen ezaugarria. Gizarteak ez daki zer egiten duten.

'Gaur zazpi lagunekin bazkaldu dut, denek ikasi dute unibertsitatean eta kultura-maila handia dute, eta, halere, erabat galduta zeuden gizarte-langilearen gaiarekin' (GD4)

Bi kolektiboek bat egiten dute ezjakintasuna dela nagusi, eta horren arrazoiak aztertzeko orduan, ondorengoak aipatu dira taldeetan eta elkarrizketetan:

'Karrerak 50 urte baditu, ez dira urte asko, alegia, arkitekto bat, erdi aroan, esate baterako arkitektoak zeuden. Gainera, mota honetako titulazioetan hainbestearino espezifikatu nahi duzu, ezen desberdintasunak lausotu egiten diren: ze desberdintasun dago gizarte-langile, gizarte-hezitzaile edo kaleko hezitzaile baten artean...' (GD4)

'Zeharo feminizatuta eta oso femeninoa den lanbidea da, gizartea oraindik oso maskulinizatuta dago, eta tira, kostatzen da. Kostatzen da ulermen maila jakin batera iristea'. (P12)

'Iritzi publikoak kutsu negatiboa ematen die askotan arlo sozialeko gauzei. Hori dela eta, gizartearen atal horrekin lan egiten dutenak ikusezin bilakatzen dira, ez ditugulako ikusi nahi, molestatzan dutelako, traba egiten dutelako. [...] Ez da batere ohikoa gizarte bateko 'stablishment'aren barruan gizarte-langile bat edota sektore horretan jarduten den norbait ikustea. Eta hori zerbaitegatik gertatzen da, kultura-tradizio oso baten ondorioz gertatzen da, gizartearen edota gizakiaren izaerarekin lotuta dago'. (GD4)

Lehenik, diziplinaren nobedadea. Gizarte Langintza diziplina 'berria' da nolabait, izan ere, XIX. mende amaierako Industri Iraultzaren gerizpean sortu zen. Berritasun hori izan da, hain zuzen, imajinario kolektiboan

egituratutako toki bat izateko oztopo nagusia. Aldiz, gizartean betetzen duten paperari dagokionez, posizio sendoagoa duten ogibideek ez dute egoera hori bizi.

Bigarrenik, gizarte arloko eremuaren egituraketa aipatu beharra dago, non gizarte-langileak aritzen diren batik bat. Lehenago jasotako lekukotzak agerian uzten duenez, honako eremua familia arloarekin, hots, arlo pribatuarekin erlazionatu izan da duela gutxi arte, eta are gehiago, sarritan, saihestu egiten zen eremu honi buruz publikoan hitz egitea. Gauza bera gertatu da gizarte-zerbitzuetako politika publikoekin, horiei bultzada eta lehentasuna ematea gaur egungo fenomeno bat, zehazki azkeneko bosturteko gauza izan da.

Hirugarrenik, espezializazioa. Gizarte-arloan lan egiten duen profil aniztasuna dela eta, zenbaitetan zaila izaten da identifikatzea zein profesional den lana burutzen ari dena.

Azkenik, feminizazioa. Gizarte Langintza lanbide femeninoa izan da, eta hala izaten jarraitzen du. Gaur arte egindako ikerketatan halaxe islatzen da honako datua, batik bat Berasaluce eta Berrio-Otxoaren lanean (2008). Horren haritik, bi dira lanbidearen gainean nagusitzen den ezjakintasuna arrazoitzen duten faktoreak: batetik, emakumea berandu sartu izana lan-merkatuan, eta bestetik, gaur egunean oraindik existitzen den gizon eta emakumeen arteko berdintasun eza, soldata, ardura eta sartzeko baldintzei dagokienez.

Herritarren analisiak mahai gainean jarritako bigarren ezaugarria, berriz, 'burokrazia' da. Termino horren bitartez, gizarte-langileak Estatuko makineria administratibo-burokratiko parte bezala ikusten direla adierazi nahi da eta, horrenbestez, aipatu makineriaren zurruntasuna eta prozedurak jasaten dituen kolektibotzat hartzen dela.

'Ba ez dakit, ba maila batean, jendeak dio ez dakiela zer egiten duten gizarte-langileek, batzuek uste dute funtzionarioak direla, udaletxean informazioa ematen aritzen direla, jendeari laguntzen.' (GD4)

'Administrazio publikoaren sektorean lan egiten duen pertsona da niretzat gizarte-langilea, baliabide publikoen kudeaketa egiten duena, bai zuzenean, bai elkarteetan bitartez eta abar, eta bulego batean dagoena, herritarrei arreta ematen, edo dena delakoa' (GD4)

Gauzak horrela, bigarren ezaugarri horren bitartez baieztatu dugu jarduera profesionala administrazioaren egituraketarekin lotzen dela, eta batik bat, esku-hartze zuzenarekin baino, izapideekin zerikusi handiagoa duten ezaugarriak antzeman dira. Gorago jasotako aipamenak agerian uzten duenez, baliteke prestazioen izapidetzea izatea lotura hori egiteko arrazoi nagusia, hori izan baita gizartean nagusitu den ikuspegia.

'Gizarte langintza eta prestazio ekonomikoen arteko identifikazioa beste ahultasun puntu bat izan da, eta uste dut gaur egun hori

apurtzen ari dela. Esate baterako, gizarte-langilea izapidetzeaz arduratzen zen pertsona zen, dirua ematen edo ematen ez zuena.'
(GD3)

'Bulegoko' edo arreta emateko eta baliabideak zein prestazioak izapidetzeko Gizarte Langintza bateninguruko pertzepzioa ere behin eta berriz atera da egindako elkarrizketetan. Ildo horretatik, elkarrizketatutako batzuek adierazitakoaren arabera, DBE Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren gestioa Lanbideren esku gelditu denez geroztik, pertsonarengana bideratutako Gizarte Langintza bat egiteko aukera zabaldu da, 'burokratizazioarekin' eta 'bulegoko' lanaren identifikazioarekin hausten duena.

Hirugarrenik, 'bokazioaren' aldagaia aztertu behar dugu. Herritarrek gizarte-langileen inguruan duten iritzia kontuan izanik, bokazioak pisu handia duela uste dute gehienek.

'Gizarte langintza bokaziozkoa dela uste dut. Zu ez zara gizarte-langile ez diruagatik, ez ospearengatik, ez... Hori da nik uste dudana, eh, ez dakit. Horretarako, uneotan, ingeniari izatea erabakitzen duzu. [...] Baina ikasteko gaitasuna duen batek gizarte langintza aukeratzeko badu, nire ustez, horrek bokaziozkoa den elementu oso indartsu bat duela'. (GD4)

Bokazioari buruzko iritzia da adostasun handien lortu duena gizarte-langileen lanari buruz jasotako guztien artean. Aurreko ataletan hori agerian gelditzeaz gainera, pertzepzioaren inguruan galdetzean denek aipatu dute bokazioa, bai gizarte-langileek, bai haiekin lan egiten duten gainerako profesionalak, bai herritarrek.

LANAREKIKO BOKAZIOA DA
ELEMENTU ERANSKARIA

Gauzak horrela, eta hasierako hipotesira itzuliz: Gizarteak aintzatesten al ditu gizarte-langileak? Bada, kasu honetan, erantzuna ezin da kategorikoa izan, izan ere, hemen esandakoarekin ezin dugu esan gizarteak gehiegi aintzatesten duen diziplina denik Gizarte Langintza, eta hala gelditu da agerian galdetutako eremu guztietan. Aldiz, bokazio kutsu handia duen ogibide bat bezala ikusten da, eremu guztietan. Beraz, aintzatespen eza da, ala ezjakintasun hutsa? Barbero *et al.* (2007) egileen ondorioa gurera ekarri, zera esan dezakegu: gizarteak oro har ez daki zer egiten duten gizarte-langileek. Halere, gaineratu dezakegu bokaziozko lanbide bezala antzematen dela, eta horrek, ikuspegi interesatua eta positiboa izatea ahalbidetzen du.

ZEIN IKUSPEGI DUTE GIZARTE-LANGILEEK EUREN ESTATUS PROPIOARI BURUZ?

Hemen ere agertzen da bokazio hitza behin eta berriro, eta gizarte-langileen diskurtsoaren protagonista bilakatzen da euren profil profesionalaren gainean mintzatzen direnean. Baina hitz horrekin batera,

beste esamolde batzuk ere agertzen dira, esate baterako: ‘aldaketaren eragile’ eta ‘trintxerako gizarte-langilea’.

‘Aldaketaren eragile’ txiki bat bezala ikusten dut nire burua, batik bat, kolektiboa osatzen duten norbanakoena.’ (P1)

‘jah! Niri izugarri gustatzen zait gizarte-langile izatea. Esan nahi dut gizarte-langile naizela, nik hala aukeratu dudalako; hori argi daukat. Eta niretzat lanbide honetan aritzeak badu bere zentzua. Oso identifikatuta sentitu naiz beti lanbide honekiko eta lanbide hau oso legitimatuta dago gizarte justuago izan dadin saiatzeko.’ (R1)

‘Nik borrokan ikusten dut nire burua. Eta izugarri gustatzen zait borroka horretan egotea’ (P5)

GURE BURUAREKIKO
PERTZEPZIOA: BOKAZIOA,
ALDAKETAREN ERAGILEA ETA
TRINTXERA

Hiru ezaugarriok etengabe atera dira analizatutako diskurtsoetan. Lehenik, gizarte-langilearen identifikazioa, aldaketaren eragile gisa. Lanbidearen kontzeptualizazioan funtsezko ezaugarri da, izan ere, horrela definitzen da: ‘Gizarte Langintzaren lanbideak aldaketa soziala bultzatzen du,...’²⁶. Ogibidearen kontzeptualizazioak berak eragindako ezaugarria bada ere, gizarte-langileen ezaugarri pertsonalen analisisian ere azaldu da. Barbero *et al.* (2007) egileek horren inguruan esandakoaren arabera, jarduera profesionalak berak jarraikortasuna ematen dio alde aurretik egindako biderei: aurretik izandako esperientzia pertsonalak, kezkak, zerikusia duten esperientziak, boluntario gisa aritzea, eta abar. Autoafirmaziorako faktore positiboa da honakoa, eta diskurtso guztietan agertzen da:

‘Gizarte langintzan bokaziogatik sartzen dena, alternatibak bilatzeko asmoarekin egiten duela uste dut, eta ondorioz, modu aktiboan hartzen du parte han’ (GD4)

Bigarrenik, bokazioaren aldagaia, zeina testu guztian zehar aztertu dugun ikuspegi desberdinetatik, autoafirmaziorako faktore positibo bat da zalantzarik gabe.

Azkenik, ‘trintxerako Gizarte Langintza’ delakoa, edota goiko adierazpenean, ‘borrokan aritzea’ bezala jaso dena. Honako faktorea aztertu dugu dagoeneko egiten diren zereginak aipatzean eta bertan zuzeneko esku-hartzearen aldeko jarrera antzeman da. Horixe da, hain zuzen ere, ‘trintxerako Gizarte Langintza’ deitu duguna. Izan ere, aurreko kapituluetan adierazi bezala, gainerako zereginak Gizarte Langintzari ez dagozkion zeregin bezala ikusi ohi dira. Horixe gertatzen da, batik bat, kudeaketa eta zuzendaritzarekin lotuta dauden zereginekin. Honako identifikazioa, horrenbestez, autoafirmaziorako beste faktore bat da.

Hala eta guztiz ere, berezkoestatusarekiko pertzepzioa ez da eraikitzen pertsona bakar batek bere lanaren inguruan duen ikuspegitik

²⁶Gizarte Langintzaren Nazioarteko Federazioa.

abiatuz soilik, izan ere, eguneroko lanean topatzen dituen pertsonekin dituen interakzio moten arabera ere eraikiko baita pertzepzioa.

Horren haritik, eta hemen jasotako informazioa kontuan izanik, zera baieztatu dezakegu: gizarte-langileekin elkarreragiten duten profesionalak, eta baita herritarrak ere bat datoz bokaziozko lanbidea dela eta eraldaketa sozialerako bokazioa duela esatean, eta modu positiboan baloratzen dute kolektiboa zein elkarrekin egiten dute lana.

'Tira, gizarte-langile den pertsonaren profila, alde batetik, bokaziozkoa izango da seguru asko, idealista, mundua aldatzeko begirada ezberdina duena, gizartea aldatzeko, eta hori oso positiboa da.' (GD3)

BESTEEN PERTZEPZIOA:
BOKAZIOZKO LANBIDEA DA,
ERALDAKETA SOZIALA
HELBURUTZAT DUENA

Gizarte-langileen kolektibotik ere positibotzat jotzen da eremu berean lan egiten duten beste profesionalakiko kolaborazioa, eta dagoeneko, bere fruituak eman dituela adierazten dute.

'Nire ustez, beste diziplinatako lankideek ere pertzepzio bera dutela nigan, nik oso ondo antzematen ditut... eta orokorrean, jende guztia oso kolaboratzaile da, eta denok dakigu errealitatea oso konplexua dela eta batek bakarrik ezin duela ezer egin' (R6)

Aldiz, elkarrizketa batzuetan nolabaiteko gutxiagotasun-sentimendua antzeman da, titulazioaren definizioaren eraginez.

'Ba begira, nire ustez gutxiago bezala ikusi gaituzte betidanik, gure titulazioaren ondorioz' (R8)

Sentsazio horrek bat egiten du prestakuntzaren atalean komentatutakoarekin, eta agerian gelditu denez, kolektiboan oso zabaldua dagoen ikuspegia da. Lehenago adierazi dugun bezala, gradua indarrean sartu izanak, ordea, aldaketarako faktore gisa funtziona dezake.

Horrenbestez, gizarte-langileen pertzepzioak bat egiten du haiekin elkarlanean diharduten beste profesionalen iritziarekin, bokaziozko lanbideari eta elkarren arteko lanari dagokionez. Aipatu elementuok, beraz, profila sendotzea ahalbidetzen dute.

Hori dela eta, bigarren hipotesiari erantzunez, eta jasotako informazioaren arabera, esan behar dugu ez dela betetzen. Izan ere, gizarte-langileek benetan argi dute euren estatus profesionala zein den. Estuki lotuta dago bokazioarekin, aldaketa sozialarekin eta "trintxerako lanarekin", eta baita taldeko lanarekin ere beste profesionalakiko harremanari dagokionez. Ezaugarri horiek guztiek osatzen dute gizarte-langileek euren estatus profesionalaren inguruan duten ikuspegia, eta horrenbestez, hasieran mahai gainean jarri dugun hipotesiaren emaitza ezezkoa da.

ONDORIOZ...

Behin informazioa aztertu ondoren, ondorio jakin batzuk atera ditzakegu gizarte-langileen pertzepzio sozialaren inguruan:

1. Gizarte-langileak jabetu egiten dira euren lanbidearen inguruan dagoen ezjakintasunaz. Herritarrek ere bat egiten dute ikuspegi horrekin.
2. Jasotako informazioaren arabera, ezin dugu esan lanbidearekiko sentimendu ezkor bat dagoenik (nahiz eta hori %100ean ondorioztatzeko beste ikerketa bat egin beharko litzatekeen). Halere, esanguratsua iruditzen zaigu lanbidean denbora gehien daramatenek pertzepzioaren bilakaerak hobera egin duela azpimarratzea.
3. Elkarrizketatutako sektore guztiak bat datoz Gizarte Langintzaren bokaziozko kutsuari dagokionez. Horixe da denek nabarmetzen duten ezaugarria, eta horregatik berezko ezaugarri gisa nabarmendu beharra dago.
4. Gehiegizko burokrazia eta prestazio zein zerbitzuen kudeaketa ere lanbidearen berezko ezaugarri bezala ikusten dituzte herritarrek. Sakonki aztertu beharko da, horrenbestez, Gizarte Langintza esfera publikoan garatzeko orduan araudi berriak zabaldu dituen aukerak.

Laburbilduz, gizarte-langileen kolektiboak bere buruaren gainean eraikitako irudi bat duela antzeman dugu, hots, onartutako estatus bat izatea ahalbidetzen dioten erreferentziazko elementu jakin batzuk dituela. Aipatu profila deskribatzeko herritarrek gehien erabiltzen dituzten aldagaiak, berriz, honakoak dira, hurrenez hurren: ezjakintasuna eta bokazioa. Zer egin behar da lanbidea ezagutzera emateko herritarren artean? Beharrezkoa ote da? Jarduera profesional bera nahikoa al da? Galdera horien erantzunetik abiatuz, Gizarte Langintzaren jarduera ez ezik, XXI. mendeko sare-gizarte honetako herritarrek pentsatzea nahi duguna eraiki behar dugu.

8. ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK

Honako ikerketaren hasierako helburua honako hau zen, hots: *Gipuzkoako gizarte-langileen profila aztertzea, bilakaera profesionalerako espazio berriak antzemateko*. Horretarako, ondorengo hipotesiak jarri ditugu mahai gainean:

1. Gizarte-langileei emandako zereginak anitzak eta mugagabeak dira.
2. Lana burutzen den eremuak baldintzatu egiten du zereginaren zehaztasuna.
3. Lan-eremu gehiago daude administrazio publikotik eta hirugarren sektoretik harago.
4. Arautu gabeko prestakuntza da gizarte-langileen hezkuntza-osagarriaren iturri nagusia.
5. Gizarte-langileen aldetik aintzatespen falta dago euren estatus profesionalari dagokionez.
6. Gizarte Langintzaren gradua martxan jartzeak estatus profesionala finkatzea ahalbidetuko du.
7. Gizarteak ez du aintzatesten gizarte-langileek egiten duten lana.

Aipatu helburu eta hipotesietatik abiatuz, profil profesionala 4 aldagaien arabera operazionalizatu dugu: funtzioak eta zereginak; eremuak; prestakuntza, eta pertzepzioa. Ondorengo lerrootan, berriz, aipatutako eremu bakoitzean ateratako ideia nagusien laburpena egin dugu.

ADOSTASUNA

Gizarte-langileek egin beharreko funtzioen inguruan, adostasuna dago. Adostasun hori, hain zuzen ere, Kode Deontologikoan dago oinarrituta, eta narrazioei zein diskurtsoei batasuna ematen die. Ondo identifikatutako funtzioak dira, eta kontrako iritzirik antzematen ez bada ere, nolabaiteko tentsioa sumatzen da bi esku-hartze moten artean: zuzenekoa eta zeharkakoa, alegia. Tentsio horren ondorioz, zuzeneko esku-hartzeari gehiegizko balioa ematen zaio, Gizarte Langintza egiteko modu bakarra bailitzan. Testuinguru horretan, zeharkako esku-hartzea hondakintzat jotzen da, eta zenbait kasutan, 'gutxieneko gaitz' edo 'ezinbesteko gaitz' bezala kontsideratzen da.

Aurrekoarekin lotuta, deigarria da zuzendaritza edo kudeaketako funtzioen eta jarduera profesionalaren artean identifikaziorik ez egitea. Horixe da, hain zuzen, sakondu beharreko gai bat, gradu berriak zabaltu dituen aukerak aztertuz eta hirugarren espazioa eraikitzeko asmoz.

HIRUGARREN ESPAZIOA?

Batik bat, soziala. Espazio soziala da, eskubide sozialen garapenerako eremuekin lotuta dagoelako, eta Marshalllek (1950) zioen bezala, hirugarren belaunaldiko eskubideak dira.

Ardatz publiko-pribatutik abiatuz egin dugu honako hausnarketa eta horrek ez ditu bereizten gizarte-langileek egunero egiten dituzten funtzioak. Hala ere, ziurgabetasuna nagusi den honetan, hainbat diferentzia antzeman dira. Eremu pribatuko gizarte-langileek egoeraren eragin latza jasaten dutela ikusi da. Eremu publikoan, berriz, egungo egoera aukera bezala antzematen bada ere, pribatuan mehatxutzat jotzen da.

Aukera gisa ikusten da eremu publikoan, orain arte indarrean egon diren egiteko moduak berriz pentsatzeko. Mehatxu bezala, berriz, eremu pribatuan; ekonomiaren, finantzen eta baloreen krisiak erakundeetan eragindako ahultasuna dela eta. Krisi horrek, bestalde, bai eremu publikoko lan merkatuan, bai pribatuan sartzen diren gazteak berdindu egiten ditu ziurgabetasunaren printzipioaren arabera, eta krisiak horrenbestez, bestelako gizarte eredu baterantz garamatza.

Bizi dugun uneak espazio berrien garapena ahalbidetu beharko luke: alde batetik, eremu publikoaren eta pribatuaren arteko elkargunean; eta bestetik, lanbidearen jarduera askearen bitartez, ekimen indibiduala inplementatuz.

ESPEZIALIZAZIOA

Egiten jakitea da gizarte-langileek gehien baloratzen dutena prestakuntzatik, eta beti ere, lanbideak duen harreman-kutsua azpimarratuz. Gutxi dira jakintza teorikoa nabarmentzen dutenak, eta horren aldeko guztiak eremu akademikokoak dira. Modu horretan, agerian gelditu da berriro teoria eta praktika, ikerketa eta ekintza, uztartzen dituzten espazioak lantzen eta sendotzen jarraitu behar dugula.

Aipatu hausturak gainditzeko aukera gisa ikusten da gradua, baina batez ere, gainerako profesionalekin parekatzea ahalbidetuko duen aintzatespen profesionala lortzeko. Dena dela, eta gradu berriak eskaintzen duen prestakuntza osagarria alde batera utzita, kalitatezko lana egin ahal izateko nolabaiteko espezializazioa izatea ezinbestekotzat jotzen da. Espezializazio hori, hain zuzen, prestakuntza osagarri gisa etorri beharko da, eta bizitzan zehar berriro beharko da, etengabe eboluzionatzen duten gizarte eta pertsonen egokitzearen.

BOKAZIOA

Bada ezaugarri bat zeinetan hemen bildu ditugun begirada guztiek bat egiten duten: Gizarte Langintzak duen bokaziozko kutsua, alegia. Bokazioa lanbidea aukeratzeko orduan, bokazioa jarduteko orduan, eta bokazioa jarduera profesionalaren baldintzak baloratzeko orduan. Gizarte-langilea zer den herritarrei galdegitean ere, bokazio hitza izan da gehien errepikatu dena.

Bokazioaz mintzatzean, militantziaren ideia ere gaineratu egiten dute profesionalek, pertsonekin eta gizartearekin oro har konprometituta dagoen lanbidea irudikatuz.

Nolanahi ere, interesgarria izango litzateke bokaziozko lanbidearen ideian sakontzea horren atzean dagoena identifikatu ahal izateko, izan ere, lanbide gisa identifikatzeko orduan eraikitzen diren errepresentazioek lausotu dezakete lanbidearen errealitatea, edota etorkizuna. Zamanillok adierazitakoaren arabera, (2009, or.36), dagoeneko ez gara *“pobreekin lanean diharduten emakumeak”*. Baliteke identitate hori eraiki zuten alderdian hausnartu behar izatea, horiek hemen eta orain ulertzeko.

Bokazioa, baina baita ezjakintasuna ere. Ezjakintasuna, gizarte-langileek egiten dituzten funtzio eta zereginen dagokienez. Ezjakintasun hori lanbidearen *“gaztetasunaren”* ondorio da lehen esan dugun bezala. Ogibidea modu kontzientean ezkutatzea ere izan daiteke beste arrazoi bat, izan ere, sarritan baztertuta dauden pertsonekin egiten baita lan. Ezjakintasunaren ondorioz, berriz, egindako lanaren aintzatespen eza jasaten dute profesionalek.

Bestalde, gizarte-langileek beraiek aldaketaren eragile gisa duten pertzepzioa nabarmendu beharra dago. Honakopertzepzioa positiboa da, lanbidea batu eta bildu egiten duena, eta Gizarte Langintzaren izaerari zein bokazioaren oinarrian dauden motibazioei erantzun egiten diena.

Ondorioz, funtzioak modu argian identifikatzen dituen lanbidea da honakoa; eremuak zeregina baldintzatzen ez badu ere, bizi dugun unearekiko ikuspegia aldatzen du, eremuaren arabera aukera edo mehatxu gisa ikusiz, alegia; prestakuntza etengabekoa izan behar duela ulertzen du, eta espezializazioaren aldekoa da; gradua estatus profesionala hobetzeko aukera gisa ikusten du; eta gizarteak Gizarte Langintzaren bokaziozko izaera baloratzen badu ere, ez du ezagutzen bere benetako izaera.

PROPOSAMENAK

Honako ikerketako elkarrizketatan eta eztabaida-taldeetan ateratako ondorioak aztertu ondoren, hurrengo gomendioak luzatu nahi ditugu epe ertain eta luzera lan egiteko proposamen gisa, Elkargoren balorazioa izan ondoren.

1. **Kudeaketa eta zuzendaritzako kompetentziak lantzea.** Graduak unibertsitateko denon ikasketak parekatu egingo ditu, eta horri esker, orain arte eskura ezinak ziren kudeaketa eta zuzendaritzako postuetan sartzeko aukera izango dugu, bide batez lanbidearen jarduera askearen bilakaera bultzatuz.
2. **Ezagutza zientifikoa sortzea.** Graduak, gainera, ezagutza zientifikoa zabaltzea ahalbidetuko du, doktoretzako ikerlanei eta Gizarte Langintzari buruzko ikerketei esker. Sistematizazioa, ezinbestekotzat jotzeaz gainera, profesionalen eskakizunetako bat da, zeinak Gizarte Langintzari buruzko ezaguera zabaltzea ahalbidetuko duen.
3. **Lanbidea ezagutzera ematea.** Egindako lana ezagutzera emateak, lanbidearen gaineko aintzatespen sozialaren ateak zabalduko ditu. Aintzatespen horri esker, alde batetik, gizarte-langileak gainerako profesionalekin parekatzea lortuko da, eta bestetik, eskubide sozialen bilakaera bultzatuko du, Gizarte Langintzaren xede nagusi dena. Ezagutzera ematea ahalbidetzen duten bide eta baliabideak sortzearen alde lan egin behar da, horrenbestez.
4. **Gizarte Langintza = Gizarte Zerbitzuak identifikazioa apurtzea.** Egia da Gizarte Zerbitzuen Sistemaren bilakaera hertsiki lotuta egon dela Gizarte Langintzarekin. Aldiz, sistematik at ere existitzen da Gizarte Langintza, eta sistemak berak ere bestelako profesionalak behar ditu gizarte-langileekin elkarlanean dihardu dezaten.
5. **Sare-lana.** Koordinatzeko eta sare-lana egiteko beharra dira gehien aipatutako eskaerak, baina ez dira martxan jartzen, bai baliabide faltagatik, bai egitura faltagatik. Garrantzitsua da sare-lanaren beharra kontuan hartzea benetan eraginkor izan dadin.

Honako proposamenok erabakirrak direla uste dugu jarduera profesionala aurrera eramateko orduan. Horrez gainera, bideragarriak izango dira Gizarte Langintzan diharduten eragileen eta profesionalen arteko elkarlanari esker. Honako ikerketa, esate baterako, hemen aldarrikatu dugun elkarlan beraren emaitza da, eta aurreneko diagnosi-fase honetan posible izan bada, aurrerantzean ere posible izango delakoan gaude.

9. BIBLIOGRAFIA

Arrieta, F., & Etxezarreta, E. (2012). Análisis de la colaboración público-privada en el sector de los servicios sociales en Gipuzkoa: el modelo guipuzcoano de concertación con el tercer sector a debate. *Oñati Socio Legal Series*, 2 (4), 130-143.

Banks, S. (1997). *Ética y valores en el Trabajo Social*. Barcelona: Paidós.

Barbero, J., Feu, M., & Vilbrod, A. (2007). *La identidad inquieta de los trabajadores sociales*. Barcelona: Col.legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assitents Socials de Catalunya.

Berasaluze, A., & Berrio-Otxoa, K. (2008). *El ejercicio profesional del Trabajo Social hoy*. Vitoria-Gasteiz: Colegios Oficiales de Diplomados/as en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

Brezmes Nieto, M. (2008a). *El trabajo social en España*. Murcia: Universidad de Murcia.

Brezmes Nieto, M. (2008b). Imagen e identidad del trabajador social: un poliedro irregular. *RTS*, 184 , 103-115.

Conferencia de directores de Centros y dtos. de Trabajo Social; Consejo General de Colegios Oficiales. (2007). *La formación Universitaria en Trabajo Social. Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social*. Conferencia de directores de Centros y dtos. de Trabajo Social; Consejo General de Colegios Oficiales.

Código Deontológico de Trabajo Social. (2012). Retrieved 2012 йил 2-10 from www.cgtrabajosocial.es.

Fernández Riquelme, S. (2010). Prácticas y profesión en Trabajo Social: relaciones académicas y proceso metodológico. *Cuadernos de Trabajo Social*, 23 , 229-246.

García Roca, J. (2006). Memorias silenciadas en la construcción de los servicios Sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 19, 197-212.

Marshall, T. (1950). *Citizenship and social class and other essays*. Cambridge: Cambridge University Press.

Peña, L. (2009). Una mirada al Trabajo Social desde las/los profesionales. *Revista de Servicios Sociales y Política Social. Miradas al Trabajo Social* , 181-185.

Puig, C. (2009). La supervisión en la intervención social. Un instrumento para la calidad de los servicios y el bienestar de los profesionales. *Tesis doctoral. Directores, J.M. Comelles y J. Hernández Aristu*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.

Rodríguez Cabrero, G. (2004). *El Estado de Bienestar en España: debates, desarrollo y retos*. Madrid: Fundamentos.

Rossell, T. (2009). Una aproximación al Trabajo Social. *Revista de Servicios Sociales y Política Social. Miradas al Trabajo Social* , 163-166.

Salcedo, D. (2003). La ética del Trabajo Social en la época posmoderna. In T. Fernández García, & C. Alemán Bracho, *Introducción al trabajo social* (pp. 331 - 338). Madrid: Alianza.

Vazquez Aguado, O. (2004). *Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social*. Retrieved 2012 йил 18-septiembre from www.aneca.es: http://www.aneca.es/var/media/150376/libroblanco_trbjsocial_def.pdf

Zamanillo, T. (2009). Invitación a un trabajo social reflexivo. *XI CONGRESO ESTATAL DE TRABAJO SOCIAL*. Zaragoza: http://www.colegiotstenerife.org/ficheros/File/Congreso-Zaragoza/01_Teresa_Zamanillo.pdf.

Zamanillo, T. (2009). *Invitación a un trabajo social reflexivo*. XI Congreso Estatal de Trabajo Social. Zaragoza. En Web: http://www.colegiotstenerife.org/ficheros/File/Congreso-Zaragoza/01_Teresa_Zamanillo.pdf. 2012ko azaroan egindako bilaketaren emaitza.