

# LO EDUCATIVO NO REGLADO. PERFILES EDUCATIVOS EN ESTE SISTEMA

RAFAEL MENDIA

---

Conferencia pronunciada en los IX Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco. Donostia-San Sebastián.1990.

---

## 0.-Introducción

A lo largo de los últimos diez años viene dándose en nuestro país una eclosión de acciones encaminadas a desarrollar orientaciones educativas de carácter no reglado en distintos campos, fundamentalmente en el ámbito de los Servicios Sociales y Socioculturales. Este conjunto de servicios que han ido recibiendo distintas denominaciones a lo largo del tiempo, como son los Servicios Sociales, Servicios Comunitarios, Servicios Personales etc. viene a denotar un avance cualitativo en cuanto a la prestación de servicios a la ciudadanía se viene planteando en nuestra sociedad. El esquema y el proceso viene a ser repetitivo. Surge en primer lugar una necesidad detectada por un colectivo de ciudadanos que, por razón de ser afectados, o solidarios con los anteriores, inician un proceso de denuncia y tratan de dar respuesta efectiva a las necesidades. Así han surgido las asociaciones "protectoras de", o "solidarias con", o de ayuda mutua etc. más tarde la Administración, más bien las distintas administraciones que existen en nuestro país, han ido despertando de un letargo asistencialista e inhibido de los problemas, a un acción positiva asumiendo las responsabilidades que la Sociedad les ha otorgado.

Esto ha conllevado un desarrollo muy importante de todos los Servicios personales. Decimos que muy importante en base al punto de partida. No había nada y ahora hay algo, en algunos casos mucho.

La aparición de nuevos servicios ha hecho también aparecer la necesidad de prepararse para afrontar nuevos retos educativos de carácter no reglado, aunque sí institucionalizados.

Han aparecido Educadores Especializados que, trasladando un modelo francés, se han ido desarrollando en nuestro país, iniciándose en Cataluña dicha institucionalización y formalización de la formación para el desempeño de dicha profesión. Han sido la Asociaciones de Educadores, colectivos de Tiempo Libre, asociaciones de jóvenes voluntarios las que han promovido una serie de propuestas formativas de diversa índole.

En este proceso han colaborado de manera entusiasta las Escuela de Educadores de Tiempo Libre, que han promovido cursos más o menos extensos, incluso de manera estable para preparar a los distintos agentes sociales, de carácter voluntario, semiprofesional o profesional, que iniciaban su intervención en medios desfavorecidos.

De la misma forma han sido estas escuelas quienes han tratado de elaborar un cuerpo de pensamiento que ha suplido la inoperancia institucional en la respuesta formativa a las nuevas demandas que surgían. Ni qué decir tiene que han sabido dar respuesta (han sabido inventarse respuestas) a un conjunto extenso de demandas, iniciándose en la formación de educadores de tiempo libre, ampliándose a educadores de tiempo libre en ámbitos de riesgo o dificultad, formación de animadores socioculturales, y especializaciones de los mismos, en un momento en el que lo que se primaba era lo escolar, se desatendía lo extraescolar y era relegado a un segundo plano por las diversas instituciones.

Ha sido, por último, la Universidad la que ha iniciado desde hace unos años una respuesta con vocación institucional para dar cumplida respuesta formativa a las demandas de nuevos perfiles

profesionales de carácter comunitario, al hilo de la Ley de Reforma Universitaria y la próxima puesta en marcha de la Diplomatura y Licenciatura en Educación Social.

Este proceso tiene evidentemente luces y sombras, titubeos e incertidumbres. Pero se avanza desde la nada, desde el vacío más absoluto, inventando, adaptando, afrontando.

Uno de los elementos más controvertidos en este proceso es la confrontación, siempre presente cuando se instauran modelos formativos de estas características, entre el profesional y el voluntario. El voluntario profesionalizado, o a la espera de ser profesionalizado. El voluntario, voluntario, que dedica su tiempo libre a prestar servicios a la sociedad, a los sectores más desfavorecidos de manera altruista.

Otra confrontación es la de los profesionales al servicio de la Administración funcionarios o parafuncionarios, y los trabajadores liberados o simplemente trabajadores de entidades prestadoras de servicios sin ánimo de lucro. Incluso de las empresas sin ánimo de lucro y las Cooperativas, SALes y otras empresas de economía social. Las grandes entidades que combinan voluntarios y profesionales y los pequeños grupos que surgen aquí y allá espontáneamente, para dar respuestas a necesidades concretas y que tienen una cierta vocación de provisionalidad. De los voluntarios liberados, los profesionales estables en entidades de voluntariado etc.

Tampoco hay que olvidar otro tipo de cuestiones, debates que aparecen en nuestro entorno. Tales como los niveles de cualificación profesional que se precisan para desempeñar determinadas funciones en el entramado educativo. ¿Deben estar todos los profesionales debidamente cualificados con cualificación de carácter universitario? ¿Determinados tipos de profesionales pueden ser cualificados por el sistema Técnico-Profesional, a través de los Módulos Profesionales? La reivindicación continua de una cualificación universitaria, Diplomatura o Licenciatura o Master, es una reivindicación ligada a la aportación que la Universidad hace, la cualificación que la Universidad aporta, los aprendizajes teórico-prácticos de que dota al futuro profesional... o es una reivindicación ligada a los niveles retributivos, envuelta de argumentos competenciales? ¿Son otros niveles formativos más aptos para una cualificación ligada a determinadas prácticas? ¿Son estudios postgrado....?

Incluso aparecen tensiones entre trabajadores de los sectores públicos y de los sectores privados. De quienes consideran que todos los servicios personales deben ser públicos, de gestión directa y de quienes defienden que deben ser de carácter mixto.

Sin entrar en las cuestiones de carácter sindical, la ética del trabajo sindical en servicios sociales etc.

Una panorámica de la situación de los Servicios Sociales en cuanto a la producción de la asistencia social en las sociedad occidentales y concretamente las sociedad inglesa la recoge Ken Judge(1983) en su trabajo "Los Servicios Sociales Personales"

**LA ECONOMIA MIXTA DE LA ASISTENCIA SOCIAL**

		PRODUCCION			
		PUBLICA	PRIVADA	VOLUNTARIADO	INFORMAL
FINANCIACION	PUBLICA				
	PRIVADO SOCIAL				
	PRIVADO-PERSONAL				
	NO APLICABLE				

Todas estas cuestiones aparecen continuamente en discusiones interprofesionales, en debates organizados, en reflexiones conjuntas.

Y poca salida tienen si no se hace desde un análisis en profundidad, cuestión que espero podamos iniciar hoy, para lo que adelanto reflexiones de carácter personal, contrastadas en los medios profesionales de los Servicios Personales y Comunitarios. Pero al mismo tiempo controvertidas, sobre las que existe poca luz, desde mi punto de vista, confusión de alguna manera interesada. De aquí mi pretensión de "aproximación" al tema y también de "provisionalidad", así como de "incompletitud", que se verá mejorada a lo largo de la discusión y del debate que se produzca en los grupos de trabajo.

Esta situación viene a encuadrar la aparición de nuevas profesiones en el ámbito de los Servicios Sociales, sanitarios y comunitarios.

"Hay una tendencia a la creación de profesiones nuevas cada vez más ajustadas a las necesidades de los sectores productivos o de servicios. Algunas veces las corporaciones profesionales reaccionan críticamente ante lo que se suele considerar un riesgo de "invasión" de sus campos de actuación por parte de profesiones perfiladas por programas de estudios de nivel medio y de menor contenido teórico que el exigido por los cánones" (Zerbitzuan, 1987)

Sagrario Sanz del Río (1987) viene a resaltar como características comunes a todas ellas las siguientes:

- "El campo de la intervención de las mismas se amplía progresivamente.
- Su ejercicio requiere de quienes lo llevan a cabo una serie de conocimientos cada vez más profundos y una información continuada.
- En el ámbito en el que se desarrollan surgen problemas que se complican aún más a medida que se multiplica el número de nuevas profesiones. Esto origina por una parte dificultades de coordinación de la acción social sobre el terreno entre los diferentes trabajadores sociales y por otra parte problemas a la hora de establecer fronteras interprofesionales cuando la base de formación de los mismos ha sido el trabajo en equipo.
- Existe un escaso reconocimiento y aprecio del trabajador social y su labor.
- Son profesiones en las que se pone particularmente de manifiesto el desgaste físico y psicológico que conlleva el contacto permanente con individuos perturbados, inadaptados o marginados, a veces con incapacidad absoluta para remediar sus problemas.
- Otras dificultades en el ejercicio de estas profesiones las constituyen la falta de medios y recursos en algunos casos, la falta de coordinación entre medios disponibles y métodos aplicables, las relaciones entre instituciones, organismos que emplean al personal y el propio trabajador social.
- Existe una tendencia a la diversificación y promoción hacia diferentes sectores y ámbitos en un afán de no quedarse anclado en una sola especialización o campo de trabajo orientado a un estamento específico de la población. Los trabajadores consideran nuevas perspectivas en su carrera y reconversión.
- Son profesiones que exigen disponibilidad permanente, equilibrio físico y grandes cualidades morales, ofreciendo como contrapunto un enriquecimiento extraordinario de la persona.
- Finalmente se observa que en este campo profesional la función principal ha evolucionado de la mera asistencia a áreas más amplias que incluyen educación, formación y asesoramiento, en provecho del individuo, del grupo, de la colectividad cuya autonomía contribuye a favorecer"

Así se recoge en un cuadro una relación de Profesiones ligadas a los Servicios Sociales y Socioculturales , cuyo listado recogemos:

- Ayuda médico-psicológica.
- Animador.
- Ayudante de servicio social.
- Consejero en economía social familiar.
- Educador de la administración.
- Educador de los servicios exteriores de la educación vigilada.
- Educador de jóvenes.
- Educador especializado.
- Educador técnico especializado.
- Monitor-educador.
- Trabajador familiar.

En los proyectos de la Reforma de la Enseñanza Secundaria en el País Vasco , borrador de los años 84-85-86, se ha manejado un Campo Profesional denominado "Atención sanitaria y social"

### **CAMPO PROFESIONAL: ATENCION SANITARIA Y SOCIAL**

SUBCAMPOS PROFESIONALES: a)Salud  
b)Bienestar Social  
c)Animación

PROFESIONES TERMINALES

B.-BIENESTAR SOCIAL

Vía Corta

- Terapia Ocupacional
- Puericultura

Vía Larga

- Minusválidos Psíquicos
- Ancianos
- Marginados
- Infancia Protegida
- Jardines de Infancia
- Educador de Calle

C.-ANIMACION

Vía Corta

- Monitor de Ludotecas
- Monitor de Colonias

Vía Larga

- Animador Sociocultural
- Monitor de Tiempo Libre
- Animador de Turismo
- Experto en Talleres Manuales
- Monitor de Escuela de Padres

Junto a estas propuestas hay que añadir los estudios de FP2 existentes en la actualidad de "Educador de Deficientes", "Educador Especializado" y todas aquellas que al impulso de la Reforma de la Universidad se vienen planteando y, en alguna medida poniendo en funcionamiento, como son "Diplomado en Trabajo Social", "Diplomado en Educación Social", "Diplomado en Terapia Ocupacional" etc.

Sin olvidar los distintos estudios de postgrado como son los "Master" que tan en voga se están poniendo en nuestro país en los últimos tiempos: "Master en gestión de Servicios Sociales", "Master en Educación Especial", "Master en Drogodependencias", "Master en Ocio y Tiempo Libre" etc.

La confusión está servida, y la conquista de la jungla del empleo es un hecho cierto. Poner un poco de orden, y también de sensatez y sentido común en este entramado, no es vano empeño y por lo tanto difícil y complicado, pues no solo entran en juego las necesidades de formación, los niveles de cualificación sino también las competencias (en el sentido de competir) de las distintas instituciones formativas públicas, privadas, de las distintas instituciones y entidades contratadoras etc.

Avancemos pues por este camino y reflexionemos juntos. Este es nuestro intento.

### **1.-Los Servicios personales y comunitarios: su definición y sus objetivos.**

Según Kahn, Alfred J. y Kamerman, Sheila B (1987) a través de la historia de los Servicios sociocomunitarios podemos constatar que se han agrupado en torno a ellos los servicios de educación mantenimiento de ingresos, salud, vivienda y formación para el empleo.

Dichos autores señalan que los servicios personales entre otras áreas abarcan:

- Bienestar infantil; que incluye adopción hogares sustitutivos, instituciones infantiles para los necesitados y abandonados y programas de protección a la infancia.
- Servicios y orientación para la familia
- Servicios comunitarios para los ancianos
- Servicios de protección a los ancianos.
- Ayuda domiciliaria
- Centros comunitarios
- Centros de día
- Campamentos de verano para niños, minusválidos, ancianos y familias normales.
- Programas de información y orientación
- Comedores y comidas a domicilio
- Actividades de autoayuda y ayuda mutua entre grupos de minusválidos o en desventaja social.
- Programas de orientación para adolescentes
- Organización de residencias protegidas para jóvenes
- Instituciones especializadas para varias categorías de niños y adultos.

(Kahn,AJ y Kamerman,S.B.1987)

Los servicios sociales personales se dirigen a uno o más de los siguientes propósitos:

1. Contribuir a la socialización y el desarrollo; esto es, ofrecer un apoyo en la vida diaria y en el desarrollo a personas normales, comunes (no solamente a los grupos con problemas); papel compartido con otros servicios no comerciales, pero con preferencia a programas específicos.
2. Distribuir información sobre y facilitar el acceso a servicios y derechos en cualquier aspecto del sector social (los seis campos del servicios social)
3. Asegurar al anciano en situación precaria, al minusválido físico y psíquico y al incapacitado ,un nivel básico de atención social y ayuda necesaria para el sostenimiento de su existencia comunitaria, o medios de habitación sustitutivos.
4. Organizar hogares sustitutos, o cuidados en residencias o crear nuevas y permanentes relaciones familiares ,para niños cuyos padres no pueden cumplir su cometido.
5. Proporcionar ayuda, orientación y guía que asistan a individuos y familias enfrentadas con problemas ,crisis o patologías , destinadas a restablecer la capacidad funcional ya superar sus dificultades.
6. Facilitar la ayuda mutua, la autoayuda y las actividades dirigidas a la prevención y superación de problemas de difícil solución en la vida

comunitaria, recomendando cambios de política, programas y planificación de servicios.

7. Integrar los diferentes programas o servicios a medida que inciden en los individuos y familias, asegurando su coordinación para un máximo efecto
8. Controlar o supervisar a individuos desviados que pueden hacer daño a otros o a sí mismos, o que están bajo algún riesgo, al mismo tiempo que se les ofrece cuidados u oportunidad de asistencia, guía, mejora o cambio.

(Kahn,AJ yKammerman,S.B.1987)

Antoni Petrus Rotger (1989) desarrollando un concepto de Educación Social, evidentemente derivado de un análisis de la realidad actual, describe las siguientes áreas o ámbitos de la intervención:

- Inadaptación y marginación social
- Prevención socio-educativa de la marginación
- Educación especializada
- Desarrollo comunitario
- Educación para el ocio y el tiempo libre
- Animación sociocultural
- Educación de adultos
- Formación ocupacional y laboral
- Educación permanente
- Educación para la salud y educación hospitalaria
- Educación compensatoria
- Educación del tiempo libre
- Educación ambiental
- Educación para la tercera edad
- Educación cívica
- Educación para la paz
- Educación social-escolar
- Prevención y tratamiento de las toxicomanías
- Pedagogía de los medios de comunicación social
- El trabajo social desde la perspectiva educativa.

Esta relación de campos atribuidos a la Educación Social puede ser suficiente, si bien caben otras muchas, para ilustrar la amplitud de posibilidades que se ofrecen desde esta óptica.

## **2.-Las necesidades de los individuos, los grupos y las comunidades.**

El estudio realizado por el SIIS para la Diputación Foral de Vizcaya con objeto de elaborar el Mapa de Servicios Sociales de dicho territorio, señala que el concepto de necesidad social es inherente a la idea de servicio social. La historia de los servicios sociales es la historia del reconocimiento de necesidades y de la organización de la sociedad para satisfacerlas.

Sin embargo el término necesidad ha sido criticado desde siempre por su ambigüedad o imprecisión. La incorporación de la economía al campo de la salud primero y de los servicios sociales más tarde ha servido aparentemente para introducir cierta disciplina o rigor en la terminología y en la definición de conceptos: la economía ha podido sentirse un poco ciencia exacta en contacto con la indisciplina y falta de rigor en general en el manejo de términos y conceptos en el campo de los servicios sociales.

Aunque es evidente que el término necesidad nunca dejará de ser relativo y que su definición difícilmente podrá evitar los juicios de valor, los intentos de sistematizarla son continuos. El más importante, a nuestro entender, es quizá aquel que parte del principio de la necesaria distinción entre necesidad sentida o "autopercebida" y necesidad "normativa", tipo de necesidad que implica una valoración definida a partir de la consideración de determinados estándares de aceptación general en la línea que señala BRADSHAW,J(1983) en su trabajo "Una tipología de la necesidad social".

Hay que reconocer en concreto que lo que el administrador y el planificador desean es llegar a calcular la necesidad (equivalente a recursos). En definitiva, lo que se trata es de saber en cuantas camas geriátricas se traducen las necesidades de los ancianos y en cuantas pesetas se traducen

dichas camas, El finalismo y el pragmatismo son, por ello, elementos claves a considerar en toda aproximación razonable al estudio de las necesidades. De ahí que sea preciso introducir cierta idea de norma en el definición de necesidad, acorde con la imagen que el planificador considera propia del usuario de tal o cual servicio o prestación social.

Por otra parte, la propia aplicación del concepto de necesidad sentida o percibida tampoco se ve libre de ese esquema. El padre de un niño deficiente percibe o siente que necesita una plaza en un asilo si, como suele ser el caso, lo que la sociedad les ofrece a quienes tienen sus características son plazas de asilo, y asume además los principios rectores de la sociedad en que se mueve a la hora de sopesar si a su hijo le corresponde o no el derecho a disponer de una oferta determinada. De ahí que, en muchos casos, la necesidad sentida se convierta en la subjetivización de la idea de necesidad normativa vigente en una determinada sociedad. Otra cosa es -y este es de hecho un problema grave-, que la necesidad normativa socialmente definida coincida con la necesidad normativa asumida por la Administración. Como han señalado varios autores, no siempre existe concordancia entre estos dos aspectos en la vida real.

Los elementos que condicionan una definición del concepto de necesidad según el Mapa de Servicios Sociales de Vizcaya (1989) serán los siguientes:

- En primer lugar, una estructura asistencial en función de cuyos parámetros piensan y racionalizan los planificadores, lo que implica todo un modelo ideal, de carácter normativo, acerca de qué debe considerarse como necesidad y de cuál es la respuesta correcta a dicha necesidad.
- En segundo lugar, un principio teórico básico para la aprensión de las necesidades cual es la priorización de las necesidades sentidas por la propia población, por mucho que estas necesidades entren en contradicción con los modelos normativos dominantes a nivel político.
- Por último, el condicionamiento objetivo de la imposición dominante del modelo normativo que limita la autonomía real de la población para sentir sus propias necesidades. A ello se añade el tema de la difícil racionalización de los problemas en colectivos desfavorecidos de bajo nivel educativo.

En definitiva, puede decirse que sustentamos un definición de necesidad social objetivada que podría ser como sigue: "necesidad o problema socialmente valorado como tal por un grupo representativo de una determinada área sociológica- entendida ésta como área de convivencia social estructurada- , de acuerdo con un marco preestablecido de carácter general, diseñado para delimitar a un nivel global los ámbitos de interés del equipo de estudio"

Si bien muchos intentos de objetivar las necesidades de carácter social se trastocan cuando comienza a intervenir la dimensión educativa, por lo tanto conceptos tales como desarrollo personal y comunitario. Todo el esfuerzo por encajar en parámetros medibles y aplicables en estándares viene a complejizarse, cuando se trata de afrontar situaciones grupales, contextualizadas, o situaciones personales en grupos sociales determinados, o propuestas individuales, grupales y comunitarias; o intervenciones de carácter mixto en las que intervienen profesionales y a la vez se desenvuelve un proceso de ayuda mutua, y de soporte vecinal.

Todo aquello que había conseguido encuadrar y mensurar queda desbaratado por la aparición de necesidades educativas, o necesidades educativas especiales, como aquellas consideradas como relativas e interactivas, en base al análisis contextualizados en las que interviene el sujeto, o grupo de sujetos, los procesos, los recursos existentes, las relaciones etc. Como aquellas que precisan para afrontarse recursos extraordinarios, o aquellos no disponibles de manera ordinaria en la sociedad, o despertar mecanismos no actuantes en ese momento en el individuo, el grupo social, la comunidad de referencia, o el colectivo de pertenencia.

A lo largo de la historia de la sociología y de la educación han sido muchos los intentos de definir, establecer necesidades básicas de las personas, los colectivos, los grupos, las comunidades.

Decroly, a principios de siglo, estableciendo sus teorías pedagógicas señalaba que las necesidades básicas del hombre eran cuatro:

- a) necesidad de alimentarse
- b) necesidad de lucha contra la intemperie
- c) necesidad de defenderse contra los peligros y enemigos varios
- d) necesidad de actuar, de trabajar solidariamente, de descansar, recrearse y mejorar.

Más recientemente, Maslow propone una teoría sobre el orden del desarrollo de los impulsos en términos de historia individual de cada satisfacción. Para de la hipótesis de que las necesidades humanas se han desarrollado según un orden que va desde los impulsos "inferiores" a los superiores. Es la ya conocida pirámide que recoge:

- 1.-Necesidades fisiológicas
- 2.-Necesidades de seguridad: necesidad de paz y de orden
- 3.-Necesidades de pertenencia y de amor: afecto e identificación
- 4.-Necesidades de estimación : de prestigio, éxito y autorrespeto
- 5.-Necesidades de autorrealización: deseo de llegar a ser lo que es uno mismo.

Para Maslow una necesidad "inferior" debe ser satisfecha de manera adecuada antes de que se puedan satisfacer las de orden "superior". A tal efecto dice que "es evidente que el hombre sólo vive de pan cuando no hay más que pan, pero cuando le sobre el pan, esto es, cuando está satisfecho, entonces surgen otras necesidades superiores que son las que dominan. Cuando estas a su vez son satisfechas dan paso a otras sucesivamente, con lo que se va ascendiendo en el nivel motivacional"

Una vez que una persona ha ascendido de un nivel inferior a otro superior, el primero de estos niveles asume una importancia menor en el sistema total de necesidades, pero puede adquirir toda su importancia primitiva cuando se produce una privación. Esto quiere decir que toda persona psicológicamente madura posee una determinada jerarquía motivacional. Sus necesidades inferiores se hallan satisfechas por lo que dejan de ser imperiosas y el individuo queda libre para realizar otros impulsos de jerarquía superior. Al aumentar la riqueza de su vida cognitiva, su "catálogo" de necesidad y de objetivos aumenta en número y en variedad al ascender los escalones que unen el vientre con el cerebro. Su universo íntimo de necesidades y objetivos termina excediendo los límites de su universo físico.

Maslow asocia la citada ordenación funcional a su teoría de la jerarquía motivacional. Según esta teoría ,las necesidades superiores desplegarían su potencialidad motivadora cuando las inferiores estuvieran mínima cubiertas. Pero ésta es una hipótesis muy discutida, de modo que nos limitaremos a mencionarlás. Nos quedamos en cambio con el esquema descriptivo de las necesidades, que nos va a servir para aproximarnos a la importante cuestión de las necesidades personales y comunitarias.

Las necesidades fisiológicas han sido reconocidas siempre- como señala DEMETRIO CASADO (1987). Su insatisfacción grave ha generado intervenciones especiales, de muy diversas clases. obviamente, las necesidades fisiológicas son una fuente de demanda de servicios sociales muy tradicional e importante.

*"La sociedad moderna otorga una importancia creciente y aún presta una atención obsesiva a las necesidades de seguridad. Frente a ellas, se actúa, de una parte, preventivamente mediante instrumentos tan importantes como los seguros privados de personas y bienes, la Seguridad Social pública ,la seguridad en el trabajo, la regulación y vigilancia del tráfico, la protección de la seguridad ciudadana, la tutela de la seguridad jurídica etc. Curativamente, como, por ejemplo., en relación con emigrantes, refugiados políticos etc. En esta faceta los servicios sociales juegan un papel importante."*

*"La divulgación de determinadas averiguaciones o intuiciones psicológicas y psicosociológicas ha propiciado un incipiente reconocimiento del afecto y del sentimiento de pertenencia con necesidades humanas. El amor ya no es solo un flujo necesario para que la vida social discurra armoniosamente, es también un requerimiento individual estricto. Los servicios personales tienen en este frente de necesidades un papel más importante del que pudiera parecer a primera vista. En algunos casos la gente solitaria llama al "teléfono esperanza", buscando un eco de afecto humano. Pero en muchas ocasiones la privación de afecto humano se manifiesta en comportamientos disociales y*



aún destructivos, que dan lugar a la intervención de los servicios sociales de carácter rehabilitador e integrador.”

“Las necesidades de autorrealización tienen un reconocimiento moderado en el campo de los servicios sociales, mas no están ausentes”

“Cuando se nos presenta una necesidad humana insatisfecha, podemos situar el diagnóstico de la misma en varios planos. El más próximo es el ,propio individuo afectado de hambre, riesgo de expulsión de un país, soledad y carencia afectiva etc. Un plano siguiente sería sin duda el del grupo familiar que no resuelve tal necesidad o que todavía la crea o propicia. Podemos profundizar más y buscar las estructuras sociales que han causado o favorecido la emergencia del problema de que se trate.”

“En el momento actual y en nuestra sociedad y para la mayoría la "necesidad social humana" no se reduce a la preocupación por la seguridad mí nima, dominante durante largo tiempo a lo largo de la historia del mundo, sino de conseguir una mejor calidad de vida.”(CASADO,D. 1983)

LOPEZ DE AGUILETA,I(1986) sistematiza las necesidades de las personas y las colectividades en torno a seis grandes grupos

#### 1.-Búsqueda de actividad física

- 1.1.-Necesidad de supervivencia
- 1.2.-Necesidad de evitar el peligro
- 1.3.-Necesidad de relajarse
- 1.4.-Necesidad de recuperación de enfermedades o heridas

#### 2.-Búsqueda de satisfacción sexual

#### 3.-Búsqueda de amor y aceptación

- 3.1.-Necesidad de ser amado
- 3.2.-Necesidad de seguridad
- 3.3.-Necesidad de tener amigos
- 3.4.-Necesidad de estima
- 3.5.-Necesidad de pertenecer a grupos
- 3.6.-Necesidad de agradar a los demás
- 3.7.-Necesidad de elogio

#### 4.-Búsqueda de status y reconocimiento

- 4.1.-Necesidad de tener posesiones
- 4.2.-Necesidad de liderazgo
- 4.3.-Necesidad de seguir a un líder
- 4.4.-Necesidad de protección hacia los demás
- 4.5.-Necesidad de ejercer control sobre los demás
- 4.6.-Necesidad de imitación de los demás
- 4.7.-Necesidad de prestigio
- 4.8.-Necesidad de evitar la censura
- 4.9.-Necesidad de saber que se está en lo cierto

#### 5.-Búsqueda de actividad intelectual y creatividad

- 5.1.-Necesidad de expresión.
- 5.2.-Necesidad de estímulo
- 5.3.-Necesidad de pensar
- 5.4.-Necesidad de obtener logros
- 5.5.-Necesidad de relacionar e interpretar hechos
- 5.6.-Necesidad de organizar
- 5.7.-Necesidad de encontrar explicaciones

#### 6.-Búsqueda de realizaciones y mejora del yo

- 6.1.-Necesidad de crecimiento

- 6.2.-Necesidad de ser normal
- 6.3.-Necesidad de sobreponerse a impedimentos
- 6.4.-Necesidad de trabajar hacia una meta
- 6.5.-Necesidad de independencia
- 6.6.-Necesidad de competir con otros
- 6.7.-Necesidad de resistir a la coerción
- 6.8.-Necesidad de encontrarse a sí mismo

Dentro de la múltiple variedad de las necesidades sociales cabe establecer los siguientes niveles o categorías de necesidades (ALONSO TORRENS,F.J.1986)

- Necesidades existenciales o de subsistencia : hay que hacer constar que se trata de necesidades de subsistencia humana y no meramente animal.
- Necesidades sociales esenciales, que se refieren a la satisfacción de aspectos ineludibles u obligatorios, necesidades mínimas de decoro y dignidad (asistencia sanitaria, jubilación vivienda etc.)
- Necesidades sociales de bienestar y confort cuya satisfacción caracteriza un elevado nivel de civilización técnica.
- Necesidades de superación cuya satisfacción se caracteriza por un elevado nivel de civilización cultural y espiritual.

En cuanto a la satisfacción de estas necesidades es evidente que las de nivel superior no pueden ser cubiertas ,ni planteadas sin antes haber alcanzado el nivel inferior (necesidades esenciales)

En la dinámica social es claro que mientras ciertos grupos tienen satisfechos incluso los de "superación" hay otros que tienen sin cubrir los más esenciales"

La Declaración de la Asamblea General de la ONU sobre el Progreso Desarrollo en lo Social, el año 1969 y que define los principios del desarrollo , así como sus objetivos y los medios y métodos para lograrlo determina los ámbitos adecuados de necesidades humanas en la sociedad.

1. *La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar de forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas; la protección al consumidor.*
2. *La eliminación del hambre y la malnutrición y la garantía del derecho a una nutrición adecuada.*
3. *La eliminación de la pobreza; la elevación continua de los niveles de vida y la distribución justa y equitativa del ingreso.*
4. *El logro de los más altos niveles de salud y la prestación deservicios de protección sanitaria para toda la población, de ser posible en forma gratuita.*
5. *La eliminación del analfabetismo y la garantía del derecho al acceso universal a la cultura, a la enseñanza obligatoria gratuita al nivel primario y a la enseñanza gratuita a todos lo niveles; la elevación del nivel general de educación a lo largo de la vida.*
6. *La provisión a todos y en particular a las personas de ingresos reducidos y a las familias numerosa de viviendas y servicios comunales satisfactorios.*
7. *La provisión de sistemas amplios de seguridad social y de servicios de asistencia social y el establecimiento y la mejora de sistemas de servicios y seguros sociales para todas aquellas personas que por enfermedad, invalidez o vejez no puedan ganarse la vida, temporal o permanentemente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el debido nivel de vida a estas personas a sus familias y a quienes están a su cargo.*

8. *La protección de los derechos de madres y niños ; la preocupación por la educación y la salud de los niños; la aplicación de medidas destinadas a proteger la salud y el bienestar de las mujeres y especialmente de las mujeres embarazadas que trabajan y madres de niños de corta edad, así como de las madres cuyos salarios constituyen la única fuente de ingresos para atender a las necesidades de la familia; la concesión a la mujer de permisos y subsidios por embarazo y maternidad, con derecho a conservar el trabajo y el salario .*
9. *La protección de los derechos y la garantía del bienestar de los niños, ancianos e impedidos; la protección de las personas física y mentalmente desfavorecidas.*
10. *La educación de los jóvenes en los ideales de justicia y paz, respeto mutuo y comprensión entre los pueblos, y el fomento de la plena participación de la juventud en el proceso de desarrollo nacional.*
11. *La garantía de que a todos los individuos ,sin discriminación de ninguna clase, se les den a conocer sus derechos y obligaciones y reciban la ayuda necesaria en el ejercicio y protección de sus derechos.*
12. *La creación de las condiciones necesarias para un desarrollo social y económico y continuo, particularmente en los países en desarrollo; la modificación de las relaciones económicas internacionales y la aplicación de métodos nuevos y perfeccionados de colaboración internacional en que la igualdad de oportunidades sea prerrogativa tanto de las naciones como de los individuos dentro de cada nación.*
13. *La eliminación de todas las formas de discriminación y de explotación y de todas las demás prácticas e ideologías contrarias a los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas.*
14. *La eliminación de todas las formas de explotación económica extranjera, incluida en particular, la practicada por los monopolios internacionales a fin de permitir a los pueblos de todos los países el goce pleno de los beneficios de y los recursos nacionales.*
15. *La participación equitativa de los países desarrollados y en desarrollo en los avances científicos y tecnológicos y el aumento continuo en la utilización de la ciencia y la tecnología en beneficio del desarrollo social de la sociedad.*
16. *El establecimiento de un equilibrio armonioso entre el progreso científico, tecnológico y material y el adelanto intelectual, espiritual, cultural y moral de la Humanidad.*
17. *La protección y el mejoramiento del medio humano.*

El Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas en su dictamen de 12 de Julio de 1989 sobre la Pobreza señala que

*Las principales causas de la extrema pobreza se confunden con sus consecuencias, ya que unas y otras se acumulan y se interpretan. Se trata principalmente de: el paro, la falta de formación general y profesional, la falta de alojamiento, la imposibilidad de comunicar y de informarse, el sobre -endeudamiento debido generalmente a la falta de información y a veces a una publicidad abusiva, la fragmentación de las estructuras familiares la inadecuación o la insuficiencia de los medios y de los métodos de la protección social y sanitaria.*

*Entre todas estas causas son muchas las que afectan sistemáticamente con mayor gravedad a los minusválidos, a los extranjeros procedentes de países pobres, a las personas mayores aisladas y de forma más general a todas las personas procedentes de medios familiares y sociales desheredados, o que viven en zonas económicamente sensibles y socialmente subequipadas.*

En 1984 en la Comunicación de la Comisión al Consejo-COM(84)681.Bruselas noviembre de 1984-, ésta considera que la ayuda acordada por la Comunidad para la realización de proyectos de lucha contra la pobreza, deberá utilizarse esencialmente para combatir la pobreza en:

- a) Las regiones urbanas desfavorecidas
- b) Las zonales empobrecidas

y tender a mejorar la situación de los pobres en las siguientes categorías de población:

- a) Los desempleados de larga duración y los jóvenes en paro.
- b) Las personas de edad
- c) Las familias monoparentales
- d) Los migrantes la segunda generación
- e) Los refugiados y los migrantes a su retorno
- f) Los grupos marginados.

Tratamos ,a continuación, de hacer un resumen - a la fuerza incompleto y discutible- que trate de sistematizar en torno a algunos ejes significativos las necesidades personales y comunitarias.

1.-Necesidades existenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-necesidad de alimentarse</li> <li>-necesidad de luchar contra la intemperie</li> <li>-necesidad de defenderse contra los peligros y enemigos varios</li> <li>-necesidad de nutrición adecuada</li> </ul>
2.-Necesidades esenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-necesidad de afecto y amor</li> <li>-necesidad de pertenencia e identificación</li> <li>-necesidad de comunicación</li> <li>-necesidad de protección, especialmente la infancia, los ancianos y las personas física y mentalmente desfavorecidas</li> <li>-necesidad de estructura familiar estable</li> <li>-necesidad de salud</li> <li>-necesidad de asistencia sanitaria</li> <li>-necesidad de vivienda</li> <li>-necesidad de educación y eliminación del analfabetismo</li> <li>-necesidad de ingresos mínimos</li> <li>-necesidad de trabajo</li> <li>-necesidad de servicios comunitarios satisfactorios</li> </ul>
3.-Necesidades sociales de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>-necesidad de actuar y trabajar solidariamente</li> <li>-necesidad de descanso, recreo y mejora personal</li> <li>-necesidad de estímulo, prestigio y éxito.</li> <li>-necesidad de eliminar las condiciones de pobreza</li> <li>-necesidad de ser educado en ideales de justicia y paz</li> <li>-necesidad de desarrollo social y económico.</li> </ul>
4.-Necesidades de superación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-necesidad de autorrealización</li> <li>-necesidad de eliminación de todas las formas de discriminación</li> <li>-necesidad de participación en los niveles de desarrollo científico y tecnológico.</li> <li>-necesidad de equilibrio armonioso entre el progreso científico y tecnológico.</li> <li>-necesidad de protección del medio humano.</li> </ul>

### 3.-Las funciones que se cubren desde distintos ámbitos.

Ante el conjunto de necesidades personales y comunitarias la Sociedad debe abordar un afrontamiento de las mismas ofertando respuestas adecuadas. En este proceso de respuesta no entramos por ahora a distinguir quién debe emitir la respuesta adecuada en qué momento. Las funciones que la Sociedad en su conjunto desarrolla, a través de la Administración o de otros mediadores pueden estructurarse en función de las distintas áreas de respuesta.

#### AREA DE INFANCIA Y JUVENTUD

1. Función de ayuda a la madre gestante
2. Función de ayuda o suplencia de la familia que no puede ocuparse de forma idónea de sus hijos, ya sea de forma permanente o temporal.
3. Función de información y asesoramiento a las familias sobre las actividades de la vida diaria
4. Función de diagnóstico, orientación y terapia familiar
5. Función de dotar de ingresos mínimos y otras ayudas económicas.
6. Función de promoción de la solidaridad y colaboración de búsqueda de respuestas ante los problemas de infancia y juventud.
7. Función de promoción de actividades de socialización en colectivos en dificultad
8. Función de promoción de la autoayuda y la ayuda mutua.
9. Función de dinamización de la comunidad mediante campañas informativas, de animación sociocomunitaria y de educación en medio abierto.
10. Función de promoción de la adopción y del acogimiento familiar
11. Función de propiciar el desarrollo de aquellos niños y jóvenes que muestran importantes déficits en su desarrollo afectivo, cognoscitivo ético-moral e incluso bio-físico
12. Función de acogida de urgencia
13. Función residencial y de aporte de soluciones a medio camino entre la institucionalización y el hogar.
14. Función de coadyuvar al tránsito a la vida adulta e incorporación al mundo laboral de los jóvenes en dificultad

#### ANCIANOS

1. Función de asegurar unos ingresos mínimos de manera estable mediante las pensiones (contributivas o no)
2. Función de ayuda personal para mantener en el medio social de referencia.
3. Función de propiciar la organización de los propios ancianos para afrontar sus propios problemas.
4. Función de desarrollo de la solidaridad y ayuda mutua.
5. Función de adecuar las instalaciones comunitarias para permitir el acceso a los ancianos.
6. Función de promover programas ocupacionales y de tiempo libre
7. Función de proveer de vivienda adecuada.
8. Función de acogida y atención en caso de minusvalía grave.
9. Función de dotar de programas residenciales adecuados no necesariamente segregados.
10. Función de propiciar una muerte con dignidad.

#### PERSONA CON MINUSVALIA

1. Función de propiciar la integración social plena.
2. Función de facilitar ayudas personales para desenvolverse de manera autónoma.
3. Función de supresión de barreras arquitectónicas y urbanísticas.
4. Función de propiciar un transporte adaptado o adecuado.
5. Función de propiciar una educación integrada en el entorno menos restrictivo posible.
6. Función de promover programas de ocio y tiempo libre en entornos normalizados.
7. Función de promover un tránsito a la vida adulta y al mundo laboral en los medios más normalizados posibles.
8. Función de ayuda a la familia para que pueda hacerse cargo en tanto en cuanto el minusválido lo desee de su atención en el entorno de un hogar normalizado.
9. Función de incentivar y promover los puestos de trabajo en medios normalizados.
10. Función de propiciar la inserción en la comunidad de manera normalizada

#### PERSONAS DROGODEPENDIENTES

1. Función de prevención

2. Función de asistencia rehabilitadora . Médica y Psicosocial
3. Función de reinserción

## OTROS COLECTIVOS MARGINADOS

1. Función de propiciar un ingreso mínimo de inserción
2. Función de propiciar programas de información adecuados.
3. Función de propiciar una vivienda digna
4. Función de compensar las carencias socioculturales de origen
5. Función de ayuda personal para avanzar personal, grupal, familiarmente dentro de la comunidad.
6. Función de ayuda para una inserción laboral adecuada.
7. Función de promoción de programas de autoayuda y ayuda mutua.

## COMUNIDAD

A.-Funciones de conocimiento de la realidad física y humana.

B.-Función de planificación y gestión de la intervención

C.-Función de intervención sobre el conjunto del territorio o sobre pequeños grupos y sobre el conjunto del territorio

1. Función de poner en contacto a las personas, facilitando encuentros y puntos de relación.
2. Función de motivación de procesos de grupo a partir de iniciativas concretas ayudando a crear grupos de acción y de relación.
3. Función de ayuda a los grupos a estructurarse y a organizarse, realizando diversas acciones de ayuda.
4. Función de difusión de iniciativas de información y asesoramiento
5. Función de ayuda o promoción de iniciativas
6. Función de relación con las instituciones, entidades y grupos, poniéndolos en contacto, promoviendo el establecimiento de contactos, de pactos y alianzas y favoreciendo los sistemas de coordinación y cooperación.

Este conjunto de funciones que la Sociedad debe ejercitar para responder a las demandas de sus ciudadanos podemos resumirlas en un conjunto de los núcleos funcionales siguientes:

AYUDA	Asistencia Dotación de recursos Acogida Suplencia Dotación ingresos Asesorar Residencia	ORIENTACION	Conocimiento Motivación Incentivación Asesoramiento Información Facilitación
TERAPIA	Diagnóstico Rehabilitación Reinserción	DESARROLLO	Difusión Promoción Colaboración Dinamización
PREVENCION	Compensación	COORDINACION	Relación

José María Rueda (1989) en un ilustrativo cuadro reúne las estrategias a tener en cuenta en la implementación de proyectos, que pueden reunir de manera ilustrativa funciones de gran importancia en la respuesta a las necesidades personales y sociales.

### 1.-DE CONOCIMIENTO

### 2.- DE CAPACITACION

#### 2.1.-DE INFORMACION

#### 2.2.-DE ACCION

#### 2.3.-DE ENTRENAMIENTO

## 2.4.-DE SIGNIFICACION

### 3.- DE PARTICIPACION

3.1.-DE REGULACION

3.2.-DE CAMBIO

3.3.-DE CONCIENCIACION

3.4.-DE EDUCACION

## 4.-Las tareas que se desarrollan desde los Servicios Personales

### EL AMBITO DE LOS PREVIOS

Ingreso mínimo de inserción  
Vivienda digna en condiciones  
Formación para el empleo  
Autoempleo  
Empleo tutelado  
Empleo institucional

### EL AMBITO DE LA VIDA COTIDIANA

#### Alimentación

- Preparación de comida
- Ayuda para comer
- Compra

#### Higiene y aseo personal

- Lavarse y bañarse
- Afeitarse
- Ducharse
- Higiene íntima

#### Desarrollo afectivo

- Compañía
- Conversación
- Lectura
- Correspondencia

#### Movilidad

- Ayuda a levantarse de la cama
- Ayuda para vestirse
- Paseos
- Ayuda para relacionarse con la comunidad
- Ayuda para la búsqueda de empleo

#### Actividades de la vida diaria

- Limpieza general de la casa
- Hacer la cama
- Lavado de vajilla
- Lavado y repaso de ropa
- Pequeños arreglos de la casa

#### Cuidado de los hijos

- Orientación en alimentación, higiene, salud
- Orientación en hábitos
- Orientación en rutinas
- Orientación en problemas típicos

#### Administración del dinero

- Ayuda en compras
- Pequeña administración
- Gestiones administrativas

#### Lavado y cuidado de la ropa

- Adquisición de ropa
- Entrenamiento en lavado
- Entrenamiento en planchado y cosido
- Entrenamiento en orden

#### Limpieza, orden y rutinas domésticas

- Entrenamiento en la vida del hogar

#### Ocio y tiempo libre

- Actividades en el hogar de ocio y tiempo libre

#### Relación con el entorno de vecindad

- Entrenamiento para la relación de buena vecindad.

#### Relación con el entorno de la comunidad

- Inserción progresiva en el barrio o pueblo

#### Actividades educativas

- Responsabilizarse de acudir a la escuela, o de que acudan los hijos
- Responsabilizarse de acudir al centro de EPA
- Acudir a actos sociales y culturales
- Relacionarse positivamente con la escuela

#### El aprendizaje de la autonomía personal y social

- Aprender a vivir de manera autonomía
- Aprendizaje a vivir relacionado con el entorno

#### EL AMBITO DEL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

##### Ajuste personal

##### Equilibrio afectivo

##### Autonomía en la toma de decisiones

##### Desarrollo relacional

##### Desarrollo de la cooperación

#### EL AMBITO PRELABORAL-LABORAL

##### Tránsito a la vida adulta

##### Aprendizaje de oficio

##### Aprendizaje de búsqueda de empleo

##### Aprendizaje de construcción del propio empleo

#### EL AMBITO COMUNITARIO

##### La autoayuda

##### La ayuda mutua

##### La creación de cultura

##### La organización y el asociacionismo

##### La participación en los movimientos ciudadanos

##### El desarrollo de la comunidad

##### La cooperación interpersonal y comunitaria

#### EL AMBITO DE LA REHABILITACION Y REINSERCIÓN



Desarrollo de la autonomía  
Desarrollo de la asertividad  
Desarrollo de la capacidad de toma de decisiones  
Desarrollo de la capacidad de inserción normalizada

#### EL AMBITO DE COORDINACION DE DIVERSAS REDES

Capacidad de encuentro entre los trabajadores de base  
Comunicación entre distintas agencias  
Diseño de programas conjuntos  
Afrontamientos comunes ante problemas comunes

#### EL AMBITO DE LO PROFESIONAL Y LO VOLUNTARIO

Los Profesionales como promotores de iniciativas voluntarias  
Desarrollo del voluntariado en la comunidad  
Creación de redes significativas en la comunidad  
Potenciación del desarrollo comunitario  
Desarrollo del protagonismo de la propia sociedad

#### EL AMBITO DE LA ACCION Y LA GESTION SOCIAL

El análisis de la realidad  
La Detección  
La Acogida  
La Información  
La Orientación  
La Gestión  
La Planificación  
La Programación  
La Intervención  
La Evaluación  
La Retroacción

### **5.-La sucesión de tareas y la agrupación de las mismas en función de distintos parámetros:**

El conjunto de necesidades que experimentan los individuos, los grupos, las comunidades, tiene una relación lógica con las funciones que cumple la Sociedad para dar respuesta a esa demanda (sin entrar en este momento quién es la agencia que responde a las demandas de la sociedad y quienes son los agentes que activan las respuestas).

Podemos establecer diversos "organizadores", que como tales son "artificiales" , es decir fruto de una convención de una hipótesis o un acuerdo, pudiendo ser otros, que permitan organizar la información de otra manera.

Para establecer los organizadores en torno a los cuales se estructura la información tenemos en cuenta como referencia dos dimensiones

- 1.-La biografía del individuo
- 2.-Un recorrido ecológico

De la articulación de necesidades, funciones y ámbitos de intervención se generan los siguientes cuadros, que someto a vuestra consideración como aportación al debate.

**FAMILIA, INFANCIA Y JUVENTUD**

Suplencia Asistencia ACTIVIDAD VIDA COTID.				
Entrenam. ACTIVIDAD VIDA COTIDIANA				
Desarrollo Personal y Social				
Rehabilit. y Reinserción				
Tránsito vida adulta y laboral				
Desarrollo y Animación Comunitar.				
				GESTION
				COORDIN.

RELACIONAL Y AYUDA EN EL CRECIMIENTO PERSONAL
COORDINACION
ANALISIS/PLANIFICACION/PROGRAMACION/EJECUCION/EVALUACION/RETROACCION

**TERCERA EDAD**

Suplencia Asistencia ACTIVIDAD VIDA COTID.				
Entrenam. ACTIVIDAD VIDA COTIDIANA				
Desarrollo Personal y Social				
Rehabilit. y Reinserción				
				GESTION
				COORDIN.

RELACIONAL Y AYUDA EN EL CRECIMIENTO PERSONAL
COORDINACION
ANALISIS/PLANIFICACION/PROGRAMACION/EJECUCION/EVALUACION/RETROACCION

**MINUSVALIAS**

Suplencia Asistencia ACTIVIDAD VIDA COTID.				
Entrenam. ACTIVIDAD VIDA COTIDIANA				
Desarrollo Personal y Social				
Rehabilit. y Reinserción				
Tránsito vida adulta y laboral				
Desarrollo y Animación Comunitar.				
				GESTION
				COORDIN.

RELACIONAL Y AYUDA EN EL CRECIMIENTO PERSONAL
COORDINACION
ANALISIS/PLANIFICACION/PROGRAMACION/EJECUCION/EVALUACION/RETROACCION

**AMBITO LABORAL**

				GESTION
				COORDIN.

RELACIONAL Y AYUDA EN EL CRECIMIENTO PERSONAL
COORDINACION
ANALISIS/PLANIFICACION/PROGRAMACION/EJECUCION/EVALUACION/RETROACCION

INTERVENCION COMUNITARIA

Desarrollo Personal y Social	
Rehabilit. y Reinserción	
Tránsito vida adulta y laboral	
Desarrollo y Animación Comunitar.	
	GESTION
	COORDIN.

RELACIONAL Y AYUDA EN EL CRECIMIENTO PERSONAL

COORDINACION

ANALISIS/PLANIFICACION/PROGRAMACION/EJECUCION/EVALUACION/RETROACCION

	INFANCIA Y JUVENT.	TERCERA EDAD	MINUSVALIAS	LABOR	COMUNIT
Suplencia Asistencia ACTIVIDAD VIDA COTID.					
Entrenam. ACTIVIDAD VIDA COTIDIANA					
Desarrollo Personal y Social					
Rehabilit. y Reinserción					
Tránsito vida adulta y laboral					
Desarrollo y Animación Comunitar.					
GESTION					
COORDIN.					

RELACIONAL Y AYUDA EN EL CRECIMIENTO PERSONAL

COORDINACION

ANALISIS/PLANIFICACION/PROGRAMACION/EJECUCION/EVALUACION/RETROACCION

## 6.-Las competencias requeridas para el desempeño de determinadas funciones y tareas.

### ASISTENCIA EN LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA

- Conocimiento de las distintas necesidades en las actividades de la vida diaria de los usuarios del servicio
- Desarrollo de cuidados, aseo y limpieza general.
- Técnicas de cuidado personal
- Tareas menajeras: menaje, colada, recados, cocina y cuidado de la casa
- Algunos cuidados personales: comer, vestirse
- Movilización de personas con minusvalía
- Acompañamiento de Paseo de personas
- Limpieza de la casa en general
- Hacer la cama
- Lavado de vajilla
- Lavado y repasado de ropa
- Pequeños arreglos de la casa
- Ayuda para levantarse de la cama
- Higiene personal
- Ayuda para vestirse
- Preparación de comida
- Ayuda para comer
- Compras
- Compañía y paseos
- Lectura
- Correspondencia
- Administración
- Gestiones administrativas
- Interpretar ordenes, orales y por escrito de Coordinadores
- Emitir informes simples sobre el desempeño de la tarea encomendada
- Conectar con otros servicios que acuden y coordinarse a nivel de la tarea
- Desarrollar partes de pequeños programas en los que intervienen otros profesionales.etc.

### ENTRENAMIENTO EN LO COTIDIANO

- Conocimiento de las distintas necesidades de los usuarios
- Elaboración y desarrollo de programas de cuidados ,aseo y limpieza personal en sus distintas fases: Observación colaboración en la elaboración, colaboración en el diseño, supervisión, evaluación
- Discusión con responsable de programa general de cambios y mejoras a aplicar
- Técnicas de cuidado personal
- Técnicas de enseñanza de las actividades de la vida cotidiana
- Técnicas de adiestramiento de adultos y de componentes de la familia
- Técnicas de animación en el tiempo libre cotidiano
- Técnicas de cooperación con servicios complementarios
- Actividades de la vida diaria (Autonomía personal)
- Conocimientos elementales de Psicología
- La observación la evaluación el informe
- Modificación de conducta
- Programación de actividades
- Organización del propio trabajo en función de la situación de la familia
- Organización del trabajo de la familia
- Economía doméstica
- Alimentación e higiene familiar
- Conocimiento de recursos
- Coordinación con otros agentes que intervienen
- Evaluación del desempeño de su tarea
- Realización de informes sencillos

## DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

- Conocimiento de los educandos y de sus problemas psicosociales, de la realidad social en la que viven y de las relaciones que se establecen entre ambos
- Diseño de la intervención, en relación a los objetivos, contextos en los que se llevará a cabo y formas de evaluación
- Relación educativa con el educando, implicándose en sus dificultades e intereses, ayudándole a tomar conciencia y a generar vías de desbloqueo y de progresión
- Intervención en las características estructurales de los contextos cotidianos (familia, escuela, barrio, asociaciones...) para evitar su función bloqueadora o hacerlos más favorables a la superación de las dificultades a partir de su corresponsabilidad
- Diseño de contextos institucionales específicos, su gestión cotidiana y la evaluación de sus efectos
- Relación con instituciones y grupos del medio, para que el contexto global sea favorable a la evolución de los educandos.

## REHABILITACION Y REINSERCIÓN

En la dimensión somática:

- Tratamiento para la recuperación funcional de la persona
- Adiestramiento para las actividades de la vida diaria
- Adiestramiento para el eficaz desarrollo del proceso de progreso personal
- Adiestramiento del uso de aparatos y prótesis
- Diseño y elaboración de adaptaciones de ayuda
- Realización de pruebas y valoraciones y así como seguimiento y evaluación de programas
- Conocimiento de los recursos propios de los distintos sistemas de incidencia comunitaria
- Adecuación de programas en las enseñanzas
- Técnico-profesionales, Aprendizaje de Tareas, Prelaboral-laboral, socioculturales y recreativos
- Colaboración y Orientación familiar
- Sistemas de comunicación aumentativos
- Movilidad y barreras arquitectónicas
- Ortesis y ayudas técnicas
- Aprendizaje y Modificación de conducta
- Animación de grupos
- Procesos de inserción social y reinserción
- Procesos de sensibilización social

En la dimensión psicológica:

- Asesoramiento y Orientación Personal
- Relación de ayuda
- Acompañamiento y crecimiento personal
- Asertividad y autoconcepto
- Modificabilidad cognitiva y enriquecimiento instrumental
- Inserción sociocomunitaria
- Autoayuda y ayuda mutua

## TRANSITO A LA VIDA ADULTA y LABORAL

- Conocimientos básicos del adolescente, el joven y el adulto y características evolutivas
- Aspectos organizativos del taller, espacios, tiempos según circunstancias y problemáticas
- Adecuación de los trabajos de taller así como de los programas que inciden en el Aula/Ciclo/Centro
- Adaptación ergonómica de los ámbitos laborales
- Conocimiento de los programas de la vida y su didáctica
- Aspectos favorecedores de la inserción e integración de los adolescentes, jóvenes y adultos en las actividades sociales de la comunidad
- Técnicas de asesoramiento de jóvenes
- Aspectos organizativos, metodológicos, recursos didácticos y de la comunidad.
- Técnicas de trabajo en grupo y asesoramiento individual y de grupo con adolescentes, jóvenes y adultos

- Orientación vocacional.
- Instrumentos de valoración vocacional y de habilidades
- Los programas ocupacionales y de empleo protegido
- Los programas de vivienda y emancipación
- Adaptación ergonómica de los ámbitos laborales
- Aprendizaje de tareas
- Aspectos organizativos de módulos de aprendizaje de tareas y de educación no reglada
- Aspectos organizativos del taller, espacios, tiempo, etc.
- Diseño de Practicas supervisadas
- Asesoramiento laboral ocupacional
- Iniciación práctica de módulos técnico-profesionales, adultos y enseñanzas no regladas
- Promoción de empleo
- Recursos comunitarios
- Reorientación del sentido del Tiempo Libre

## DESARROLLO Y ANIMACION COMUNITARIA

- A) Conocimiento de la realidad física y humana en la que actúa
- B) Planificación y gestión de la intervención sociocultural, tanto si se trata de programas globales como de proyectos de actividades concretas.
- C) -Intervención sobre el conjunto del territorio o sobre pequeños grupos de acción y sobre el conjunto del territorio.
  - C.1.- Investigación centrada en los grupos de acción
    - Poner en contacto a las personas, facilitando encuentros y puntos de relación
    - Motivar procesos de grupo a partir de iniciativas concretas, ayudando a crear grupos de acción y de relación
    - Ayudar a los grupos a estructurarse y a organizarse, realizando diversas acciones de ayuda.
  - C.2.-Intervención sobre la globalidad del territorio:
    - Difusión de iniciativas de información y asesoramiento.
    - Ayuda a promoción de iniciativas
    - Relación con las instituciones, entidades y grupos, poniéndolos en contacto, promoviendo el establecimiento de pactos y alianzas y favoreciendo los sistemas de coordinación
- D) Ser capaz de colaborar en la elaboración de un proyecto de desarrollo comunitario de base territorial.
  - Integrar las diferencias culturas que conviven en un mismo entorno.
- E)Vincular su función con la realidad económico laboral, integrando los conocimientos instrumentales y humanísticos con los de carácter ocupacional.
- F) Conocer la realidad del mundo actual en los planos internacional, nacional, local, los mecanismos de análisis de su evolución.

## GESTIO

- Dirección de Centros de servicios sociocomunitarios
- Dirección de Planes, Programas y acciones
- Planificación
- Programación
- Ejecución
- Evaluación
- Economía de los Servicios Comunitarios
- Gestión económica
- Promoción de iniciativas ciudadanas
- Gestión de la retirada del profesional

## COORDINACION

- Coordinación de Agentes sociales
- Coordinación de Instituciones
- Coordinación de agencias sociocomunitarias
- Coordinación de agentes en torno a un programa concreto
- Coordinación de lo profesional y lo voluntario
- Técnicas de dinámica de grupos y de coordinación

### **7.-Lo común, lo específico y sus relaciones.**

Frecuentemente se suscita el debate entre lo específico y diferenciador de cada profesión de cada profesional.

Habría que resaltar que existe un elemento común a todos los grados de cualificación, ámbitos y niveles. Desde nuestro punto de vista es la herramienta de trabajo. Y ésta no es otra que las "Relaciones humanas", la capacidad de comunicar, de comunicarse, de poner en actividad mecanismos relacionales. Esto es evidente, tanto para quien presta ayudas menajeras en la Ayuda Domiciliaria, como para quien desarrolla propuestas de reinserción laboral o promueve empleo.

Junto a este primer elemento vertebrador de la acción de carácter social o sociocomunitario (no entro en cuestiones nominalistas, como bien se habrá podido comprobar), existen otros dos elementos, del mismo modo vertebradores, como son la coordinación que debe ejercitarse en los niveles de actuación en todos los niveles de cualificación en todas las áreas de intervención. Esta dimensión rompe los hábitos segregadores, parcializadores, compartimentalizadores e incluso corporativistas de muchos profesionales.

Un tercer elemento vertebrador es el de la Programación en diverso nivel de profundidad y complejidad que deben ser capaces de ejercitar todos los profesionales, en sus diversos momentos y pasos: evaluación, programación ejecución, evaluación y retroacción

Un cuarto elemento es la cooperación, justamente a través de las herramientas anteriores, en el desarrollo personal y social, aunque sea indirectamente, y justamente a través de la herramienta básica que es la "Relación humana" o la "Relación de ayuda".

¿Qué nos queda, pues, para lo específico o diferenciador?

Un primer elemento diferenciador es el nivel de profundidad o complejidad con el que se cumplen o asumen determinadas tareas.

Otro elemento diferenciador es el ámbito, o el tramo de edad o el colectivo a quien va dirigida la acción. Si bien este es un elemento diferenciador de carácter provisional. Pues uno de las características de este tipo de trabajos es la permeabilidad, o la posibilidad del cambio a lo largo de la vida profesional por diversos campos, ámbitos o colectivos y esto debe de estar recogido en las especificaciones laborales, desde neutro punto de vista.

Un nuevo elemento diferenciador es la complejidad de la asunción de responsabilidades o la especificidad del ámbito de trabajo. No es lo mismo dedicarse a la Reinserción sociolaboral y la promoción de empleo que la dedicación a la Ayuda menajera. Ni el tipo de responsabilidad, ni de profundidad de la preparación, ni de la necesidad de conocimiento del campo profesional no es el mismo. Si bien habrá fuertes puntos de contacto con el Profesional que se dedica de manera profesional o voluntaria a dinamizar un proceso de desarrollo Comunitario en un barrio concreto.

Del mismo modo habría que diferenciar lo que es un Puesto de Trabajo concreto de la cualificación precisa para el desempeño de ese puesto de trabajo, junto a los procesos formativos de adaptación al puesto de trabajo que todo proceso de incorporación a un nuevo puesto debe conllevar.

En este sentido la propia referencia personal y comunitaria requerirá una gran posibilidad de movilidad, de versatilidad para implementar las respuestas sociales precisas a nuevas necesidades que se van definiendo.

## **8.-La supercualificación y la infracualificación**

De esta forma entramos en una cuestión de gran importancia: la relación entre el desempeño de la Tarea o Función o Puesto de Trabajo, y la cualificación requerida.

Hay gestores de Servicios Sociales que valoran en sus convocatorias la cualificación desproporcionada para la tarea encomendada. Así parece que piensan que determinados niveles de cualificación superior son útiles para desempeñar trabajos de nivel inferior, y de esta forma se matan dos pájaros de un tiro. Emplear a titulados superiores para desempeñar trabajos que precisan una cualificación inferior. Licenciados a precio de saldo. No saben los peligros que ésto entraña. Por enumerar algunos de ellos podremos citar los altos niveles de frustración que son capaces de condensar estas personas que evidentemente durante mucho tiempo se han estado preparando para desempeñar tareas de más elevado nivel. Se producen interferencias con los puestos superiores, se desdeñan tareas que son consideradas nimias y por otra parte los niveles de provisionalidad y de rotación aumentan, ya que evidentemente esta es una situación a la espera de otra mejor.

Entre estos empleadores se encuentran instituciones que priman o puntúan excesivamente las titulaciones superiores para cubrir puestos de nivel inferior o ínfimo.

Por otra parte existe la situación contraria. Una simplificación de la percepción de las posibilidades de las personas que lleva a decir que cualquier persona sirve para el desempeño de cualquier función al margen de su cualificación

Un ejemplo extremo de esto es el de las denominadas Auxiliares Domiciliarias, que aparecieron en nuestro país hace unos años. También con este programa de Ayuda Domiciliaria querían matar dos pájaros de un tiro. Por un lado propiciar un puesto de trabajo a mujeres (porque sustancialmente son mujeres, aunque también se ve algún hombre entre el colectivo) de escasos recursos y alta problema tica familiar. Y por otro facilitar asistencia a ancianos impedidos, sin cumplir los requisitos mínimos de cualificación.

La resultante es que la Ayuda Domiciliaria se va complejizando, los niveles de asistencia van siendo cada vez más exigentes y nos encontramos con un colectivo infracualificado para el desempeño de una tarea que exija altos niveles de cualificación, pero que sí precisa de una formación básica, y una formación ligada a la supervisión de la tarea.

En esta situación se encuentran determinadas personas voluntarias que, a la sombra de entidades filantrópicas o caritativas, intentan suplir a algunos profesionales, sin otra preparación que la buena voluntad y el deseo de hacer el bien.

En este sentido la configuración de la Formación Profesional que se vislumbra en la LOGSE, vendría a aclarar el panorama de cualificación así como un continuum que puede engarzar con los niveles competenciales derivados de la LRU, las nuevas titulaciones universitarias de Diplomatura y Licenciatura.

La formación profesional se estructura en tres tramos: Formación Profesional de Base, Formación Profesional específica, Formación en el puesto de Trabajo.

La Formación Profesional de Base la constituye el conjunto de conocimientos, aptitudes y capacidades básicas que se relacionan con un conjunto amplísimo de profesiones. Al estar constituida por conocimientos generales y habilidades comunes a una amplia gama de profesiones y de técnicas, constituye la garantía de una formación polivalente, abierta a distintas líneas de Formación Profesional Específica y facilitadora, por tanto, de la movilidad y, si fuera preciso, de la reconversión profesional de los ciudadanos. La formación Profesional de Base debe ser parte integrante del tronco educativo general en el nivel de Enseñanza Secundaria ,tanto Obligatoria ,cuanto de Bachillerato.



La Formación Profesional Especifica se define como el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades relativos a una profesión entendida como la competencia para ejercer una gama más o menos amplia de puestos de trabajo afines (campo profesional). Situada entre la Formación Profesional de Base y la Formación en el puesto de trabajo, incorpora las características de programación aprendizaje sistemático y crítico, seguimiento y evaluación propias del sistema educativo, al mismo tiempo que se define en relación directa con el sistema productivo.

Los módulos 2 persiguen capacitar como trabajador cualificado y suponen un trabajo de ejecución con autonomía en las técnicas que le son inherentes, pero trabajando "bajo procedimientos establecidos". Por ejemplo un auxiliar de...

Los módulos 3 persiguen formar un técnico intermedio con una formación polivalente, sistémica y con capacidad para organizar su propio aprendizaje y para el trabajo en grupo o asociado. Capacitará para que este profesional asuma en el futuro responsabilidades de coordinación y programación y debe conocer los aspectos económicos y organizativos del trabajo en el que está inmerso. Suponen asimismo que se poseen los fundamentos científicos-tecnológicos de la profesión y de ahí precisamente el salto cualitativo que supone el paso del nivel 2 al nivel 3 que exige tener una formación equivalente a la de Bachillerato.

Los estudios universitarios de primer ciclo son estudios muy profesionalizados de corta duración con obtención de título que posibilite el acceso al mercado de trabajo y también al segundo ciclo.

El segundo ciclo con el que se alcanza el título de Licenciado dispone de un nivel de profundización científica y humanística y un nivel de profundización y especialización vinculada a la aplicación profesional, condicionado por la peculiaridades del bloque científico tecnológico o humanístico correspondiente

La Formación ligada al puesto de trabajo se establece en tanto en cuanto las formaciones deben tener en su fase inicial un componente de polivalencia que permita sucesivas adaptaciones a distintos puestos que exijan un mismo nivel de cualificación.

### **9.-Aproximación a una clasificación de niveles de cualificación**

A lo largo de los últimos años se han producido diversos intentos de homogeneizar criterios de contratación incluso de fijar directrices para la contratación en diversas áreas. Todos han sido vanos y han tenido muy poca audiencia. Cada gestor de entidad, cada Secretario de Ayuntamiento, cada Corporación municipal, han hecho lo que les ha parecido bien, o lo que les quitaba problemas laborales de en medio. Y se han producido situaciones absurdas, como son las de contratar un Animador Sociocultural cuya referencia horaria era la de funcionario administrativo, de 7 de la mañana a 3 de la tarde.

Para obviar esta situación desde el Departamento de Cultura del Gobierno Vasco se elaboraron unas directrices en el Area Sociocultural, con el ánimo de homogeneizar los criterios de contratación de diversos ayuntamientos.

En dicho documento elaborado en el año 1985 y difundido en el 86 se venía a decir que los Animadores Socioculturales responden a las siguientes necesidades sociales:

- 1.-Planificar la actuación cultural
- 2.-Estimular la participación de los ciudadanos en la vida pública.
- 3.-Apoyar a las asociaciones y grupos que ya existen
- 4.-Dar oferta para vivir el tiempo de ocio
- 5.-Animar a los desanimados

Y como funciones se le atribuían:

- a)Analizar la realidad del municipio
- b)Proponer planes de actuación

- c) Gestionar y realizar proyectos
- d) Evaluar los proyectos.

En dicho documento se destacaban en líneas generales tres tipos distintos de animador:

- 1.-Gestor de un Area, Comisión o similar
- 2.-Director de un equipamiento
- 3.-Responsable de una campaña puntual.

Y se hacía un avance, una propuesta de categorías profesionales, según las funciones que se les asignen y el tamaño de la población en la que actúen.

		TAMAÑO DE LA POBLACION			Funciones
		Menos de 5.000 habit.	De 5.000 hab. hasta 30.000 h.	Más de 30.000 habit.	
CATEGORIA PROFESIONAL	Nivel 10 TECNICO SUPERIOR			Gestión de un área	DIRECTOR DE TIEMPO LIBRE y 4 años de experiencia (Hoy A.S.C.)
	NIVEL 8 TECNICO MEDIO		Gestión de un área, comisión o servicio	Gestión de comisión o servicio	DIRECTOR DE TIEMPO LIBRE y 4 años de experiencia (Hoy A.S.C.)
	NIVEL 6 BACHILL SUP. F.P.II	Gestión de una Comisión o servicio	Gestión de equipamientos	Gestión de equipamientos	MONITOR O DIRECTOR (según el caso) y 4 años de experiencia (Hoy A.S.C.)
		Gestión de equipamientos	Intervención en asociación	Intervención en asociación	
		Intervención en asociaciones	Gestión de programas	Gestión de programas	
		Gestión de programas			
	NIVEL 4 GRADUADO ESCOLAR	Programas puntuales	Programas puntuales	Programas puntuales	MONITOR DE TIEMPO LIBRE
		Monitor de grupos	Monitor de grupos	Monitor de grupos	

Podemos acercarnos también a un sistema de clasificación de puestos de trabajo basado en un trabajo realizado por el Bureau of Personnel Research en el Carnegie Institute of Technology en el año 1922, que en su inicio agrupaban de 30 a 40 grados y que en la actualidad las empresas utilizan un número muy inferior, entre 8 y 15 niveles.

Resumiendo los niveles serían los siguientes

Nivel 1º: Realización de tareas auxiliares o subalternas, que no precisan de conocimientos específicos. Se trabaja bajo estrecha supervisión (Ejemplo: Peón, personal sin cualificación)

Nivel 2º: Tareas para las que se precisa una cultura general, realización de actividades auxiliares siguiendo instrucciones preestablecidas, aunque debiendo elegir el procedimiento a seguir entre varios. Requiere algo de iniciativa, aunque en grado limitado. Trabaja bajo estrecha supervisión (Ejemplo: Auxiliar)

Nivel 3º: Debe elegir con cierta autonomía entre varios procedimientos. Precisa iniciativa para el desarrollo de su trabajo, que efectúa con media supervisión. Realiza tareas que requieren ciertos conocimientos técnicos específicos. Puede supervisar la labor de alguna persona del grado 2º (Ejemplo: oficial)

Nivel 4º: Desarrolla una función ejecutiva en la que puede manejar datos confidenciales. Requiere conocimientos técnicos amplios de una o varias materias. Debe tomar decisiones sobre los métodos a emplear y requiere cierta cantidad de iniciativa. Puede supervisar la labor de otras personas del grado 2º y 3º (Ejemplo: Oficial cualificado)

Nivel 5º: Requiere conocimientos amplios de un campo concreto de actuación. Da normas y brinda soluciones a las personas que de él dependen, a las que supervisa su labor, que acostumbra a ser rutinaria. Debe consultar con sus superiores las situaciones anómalas o que se salgan de su concreto ámbito de actuación. Tiene responsabilidad por datos confidenciales o dinero (Ejemplo: Jefe de Sección)

Nivel 6º: Requiere coordinar la actuación de varios empleados de los grados anteriores que manda y controla. Planea sus trabajos. Hace previsiones. Precisa conocimientos en un campo extenso de actuación Examina y resuelve o propone soluciones a los problemas que surjan en el ámbito de su competencia. Es objeto de una supervisión limitada (Ejemplo: Jefe de servicio)

Nivel 7º: Se requiere una alta especialización en un campo concreto, precisándose una titulación superior y cierta experiencia. Propone soluciones a Dirección. Controla diferentes aspectos de la empresa. Hace informes altamente especializados y presta el asesoramiento que se le solicita, dentro del campo de sus conocimientos, para la orientación de la empresa (Por ejemplo: "staff" de alto nivel)

Nivel 8º: Se requiere un conocimiento completo de extensión y amplitud, de un conjunto de materias muy extenso. Interpretar y aplicar políticas departamentales. Coordinar y supervisar un área operativa de la empresa de cierta complejidad, mandando a sus componentes. Proponer soluciones a la dirección. Hacer estudios e informes especializados (Ejemplo: Director de Departamento)

NIVEL 8 (1)	Técnico Titulado Superior con experiencia como cuadro de más de 10 años. Responsabilidad y Nivel de Supervisión máximos.
NIVEL 7 (2)	Técnico Titulado Superior con experiencia en niveles ejecutivos por más de 5 años. Técnico Titulado Medio con experiencia en niveles ejecutivos de más de 8 años. Responsabilidad y niveles de supervisión elevados.
NIVEL 6 (3)	Técnico Titulado Superior con experiencia de más de 2 años. Técnico Titulado Medio con más de 5 años. Técnicos profesionales con experiencia de más de 10 años.
NIVEL 5 (4)	Técnico Titulado Superior con experiencia menor de 2 años. Técnico Titulado Medio con experiencia de más de 3 años. Jefes Administrativos con experiencia de más de 5 años. Técnicos con experiencia de más de 10 años
NIVEL 4 (5)	Técnico Titulado y Técnico Medio sin experiencia o menor de 2 años. Jefes Administrativos con experiencia de más de 5 años. Graduado Social, Asistente Social.
NIVEL 3 (6)	Responsables Técnicos con experiencia menor de 2 años. Técnicos con experiencia menor de 5 años Encargados con experiencia y nivel de supervisión. Oficiales con gran experiencia. Técnicos de más de 5 años de experiencia.
NIVEL 2 (7)	Técnicos Oficiales Jefes de Equipo
NIVEL 1 (8)	Auxiliares Otros puestos de mínima responsabilidad

Los niveles de cualificación establecidos por el Consejo de la CEE en Junio de 1985 para posibilitar una correspondencia entre las cualificaciones profesionales de los estados miembros son cinco y vienen definidos en función de la competencia a desempeñar y la formación requerida para el acceso a cada nivel.

NIVEL I: Se accede a este nivel por la escolaridad obligatoria y la Iniciación Profesional. Esta iniciación se adquiere en un establecimiento escolar, en el marco de estructuras de formación extraescolares o en la empresa. La cantidad de conocimientos teóricos y de capacidades prácticas es muy limitada. Esta formación debe permitir principalmente la ejecución de un trabajo relativamente simple, pudiendo su adquisición ser bastante rápida.

NIVEL II: Da acceso a este nivel la escolaridad obligatoria y la formación profesional. Este nivel corresponde a una cualificación competente para el ejercicio de una actividad bien determinada con la capacidad de utilizar los instrumentos y las técnicas relativas a ellas. Esta actividad concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de las técnicas que le son propias.

NIVEL III: Da acceso a este nivel la escolaridad obligatoria y/o la formación técnica u otro nivel secundario. Esta formación implica más conocimientos teóricos que el nivel 2. Esta actividad concierne principalmente a un trabajo técnico que puede ser ejecutado de forma autónoma y/o comporta responsabilidades de encuadramiento y de coordinación.

NIVEL IV: Da acceso a este nivel la formación secundaria general o profesional y la formación técnica postsecundaria. Esta formación técnica de alto nivel se adquiere en el marco de instituciones escolares o fuera de este marco. La cualificación que resulta de esta formación comporta conocimientos y capacidades que forman parte del nivel superior. No exige en general, dominios de los fundamentos científicos de los diferentes dominios implicados. Estas capacidades y conocimientos permiten asumir de modo generalmente autónomo o de modo independiente responsabilidades de concepción y/o dirección de gestión.

NIVEL V: Da acceso a este nivel la formación secundaria general o profesional, y la formación superior completa. Esta formación conduce generalmente a la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional (asalariada o independiente), implicando el dominio de los fundamentos científicos de las profesiones. Las cualificaciones requeridas para ejercer una actividad profesional pueden ser integradas en estos diferentes niveles. (BORJA, A. 1989)

## **10.-Elementos para clarificar un panorama.**

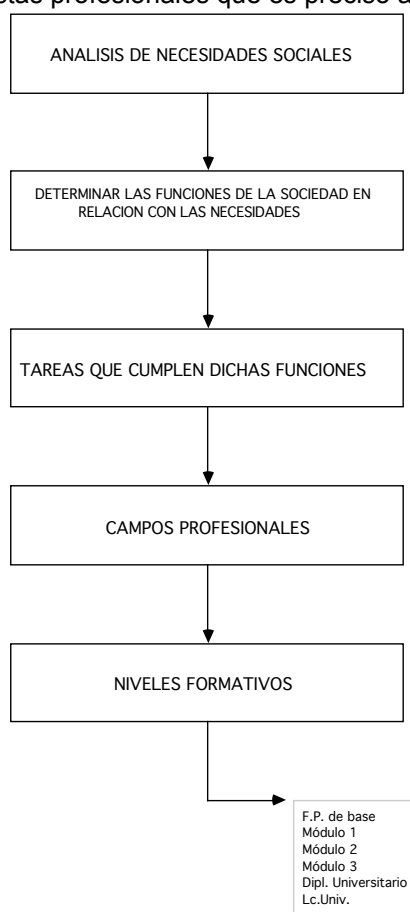
Para finalizar quiero resaltar algunas cuestiones relevantes que son precisas para poner orden en este conglomerado de propuestas profesionales.

1.-Es imprescindible que exista un acuerdo interinstitucional e interdepartamental, de aquellas instituciones y entidades que prestan servicios personales y sociocomunitarios de manera que se pueda abordar la definición de un "Catálogo de títulos profesionales" que sirva de marco de referencia a la renovación de las actuales profesiones y especialidades. El referido Catálogo debe responder a los siguientes requisitos:

- a. Debe incluir los perfiles que sirvan de referencia profesional a los contenidos formativos (y por lo tanto debe inspirarse en los sistemas de producción)
- b. Deben participar en su elaboración el conjunto de la Administración educativa.
- c. Debe basarse en la coordinación
  - i. con la Administración no educativa para la utilización de los recursos e información sobre observación del empleo, análisis ocupacional y política tecnológica, y
  - ii. con el resto de la Administración con competencias en Formación Profesional para la articulación de toda la oferta formativa.
- d. Debe apoyarse en la colaboración de los agentes sociales para su formulación

(RUEDA, A. 1989)

Este proceso en el que debemos participar los distintos agentes debe pasar por un análisis de la situación social y las respuestas profesionales que es preciso aportar.



2.-Es imprescindible superar la dicotomía muchas veces enfrentada de lo Privado y lo Público en la prestación de servicios personales, sociales y sociocomunitarios

Los niveles de cualificación deben ser homogéneos, al margen del tipo de entidad que presta el servicio

3.-Es preciso un pacto laboral que ordene el sector y facilite tanto la homogeneidad como la permeabilidad y versatilidad de las cualificaciones y puestos profesionales, en un campo tan cambiante y que por definición es cambiante según los requerimientos de la sociedad.

4.-Es conveniente superar la confrontación entre lo Profesional y lo Voluntario. En este tipo de situaciones sociales a las que hay que responder son necesarios los dos tipos de personas. En muchos casos incluso será preciso que la función de lo profesional sea justamente promover, desarrollar la solidaridad ciudadana y la ayuda mutua. Incluso tender a reducirse a la mínima expresión lo profesional, limitándose a coordinar, promover, supervisar, formar al personal voluntario.

Para ello es necesario la existencia una normativización del voluntariado que establezca los derechos, deberes, niveles de cualificación responsabilidad civil, niveles de coordinación etc. que potencie y estructure las respuestas voluntarias. Si bien no debe encorsetar estas últimas sino potenciarlas.

Lo voluntario puede responder a acciones complejas o a colaboración en procesos determinados según las circunstancias.

5.-Establecer elementos controladores de la supercualificación y de la infracualificación de manera que se armonicen los Niveles Profesionales y se acompañen a las necesidades sociales. Es decir que se establezcan los distintos puestos y cualificaciones en función de las necesidades y no se diseñen las necesidades en función de los profesionales disponibles en el mercado.

## BIBLIOGRAFIA

- ADAN,F,J.;MAZO,J.L. "El educador en medio abierto" .Zelan. Bilbao
- BORJA,A (1988) "Formación Profesional, Economía y Sociedad" en Ekonomiaz, Revista de Economía Vasca. Nro.12.1988
- BUENO,A y GARC CANGAS,M (1989) "Las auxiliares sociales de ayuda a domicilio". en Zerbitzuan. nro.8
- BRADSHAW,J (1983) *Una tipologia de la necessitat social.* Generalitat de Catalunya.Barcelona
- CASADO,D (1987) *Introducción a los Servicios Sociales.* Acebo.Madrid.
- CASAS AZNAR,F. (1989) "Técnicas de Investigación Social: Los Indicadores Sociales y Psicosociales".PPU.Barcelona
- C.E.E. (1989) *Dictamen del Comité Económico y Social sobre la "Pobreza.* Comunidades Europeas
- GARCIA ROCA,J. (1986) "Modelos de Servicios Sociales y lucha contra la marginación" en Documentación Social nro.64. Caritas .Madrid.
- GIL MUÑOZ,C ( ) "Sobre los estudios de motivación y personalidad de Maslow" en Psicodeia. Nro.68
- GOBIERNO VASCO (1990) *Inserción laboral de los titulados de FP II.* Dto. de Educación
- JUDGE,K.(1983) *Els Serveis Socials personals .* Generalitat de Catalunya.
- KNAPP,M (1988) *La economía de los Servicios Sociales.* EUGE.Barcelona.
- LOPEZ DE AGUILETA,I (1986) "Diseño Pedagógico de la A.S.C. en grupos de Base". Material de Trabajo para el Encuentro sobre Animación Sociocultural. Bilbao
- MARTIN,P;MENDIA,R (1987) "Diseño de Modelos de Formación Permanente del profesorado para la diversidad en la escuela". ICE de la UPV
- MENDIA,R; ORCASITAS,J.R. (1988) "Bienestar Social: Planificación de Programas Operativos en Servicios Sociales de Base" en Simposio sobre Servicios Sociales de Base.
- MENDIZABAL,A.(1986) "Evolución de la Universidad de masas" en IV cursos de verano de San Sebastian. U.P.V
- ORCASITAS, J.R. (1987) *El Educador Especializado en marginación\_EDE.* Bilbao
- PUIG i PICART,T(1989) *Proyecto de Diplomatura en Educación Social (Modalidades de Animación Sociocultural, Educación Especializada y Educación de Adultos)* en Actas del Congreso sobre La Educación Social en España. C.I.D.E. Madrid.
- ROTGER,P (1989) "Concepto y Campos de la Educación Social" en Actas del Congreso sobre la Educación Social en España C.I.D.E. Madrid.
- RUEDA,A (1990) "La nueva estructura de la F.P." en La Formación Profesional en los años 90. Jornadas Técnicas Internacionales. Gobierno Vasco.
- RUEDA,J.M.(1989) "Instrumentos para una alternativa a los Servicios para la Infancia-Adolescencia"
- SAIZARBITORIA,R (1984) *Asistencia Domiciliaria.* Gobierno Vasco.Vitoria
- SANZ DEL RIO,S.(1987) "El desarrollo de nuevas profesiones en el sector sanitario, social y educativo" en Zerbitzuan. nro.2. Verano 1987. Consejo Vasco de Bienestar Social.Vitoria.
- VENTOSA PEREZ,V.J.(1989) "Niveles formativos en la C.E.E. correspondientes a las profesiones españolas en Educación Social" en Actas del Congreso sobre La Educación Social en España C.I.D.E. Madrid.
- VIGO,M. (1987) "Nuevas profesiones en el campo de los servicios sociales. Incertidumbre y confusión" en Zerbitzuan. Nro. 2. Verano 1987. Consejo Vasco de Bienestar Social. Vitoria.

VV.AA.(1986) "*Borrador sobre pautas para contratación de animadores socioculturales en ayuntamientos y otras instituciones*" Dto. de Cultura y Turismo del Gobierno Vasco.

VV.AA (1988) "*La política sobre el progreso y desarrollo social de Naciones Unidas*" en Cuadernos de Acción Social. Nro. 11.Madrid

VV.AA. (1989) "*Mapa de Servicios Sociales de Vizcaya*" Diputación Foral de Vizcaya.