

EDUCACIÓN SOCIAL E INTERVENCIÓN SOCIAL: EL RETO DE LA INTERDISCIPLINARIEDAD

Coordina: **Luis Pantoja**

Doctor en Pedagogía

*Catedrático de Pedagogía Social y Director del Instituto
de Drogodependencias de Deusto (Euzkadi)*

Ponentes: **Alfonso García Martínez**

Doctor en Pedagogía

*Profesor de Pedagogía Social de la Universidad
de Murcia*

Juan Fco. Franco

Educador Social

*Vicepresidente de la Federación Estatal de Asociaciones
Profesionales de Educadores Sociales*

Josefa García Serrano

*Jefa de Sección de Apoyo a la Familia del Instituto
de Servicios Sociales de la Región de Murcia*

César Miguel Clemente López

Animador Socio-cultural

Fundación ONCE de Murcia

ONCE TESIS SOBRE LA INTERDISCIPLINARIEDAD

Alfonso García Martínez

Doctor en Pedagogía

Profesor de Pedagogía Social de la Universidad de Murcia

1. Nuestra sociedad aglutina en su configuración tal cantidad de variables que difícilmente un solo profesional puede dar respuesta a todo lo que de ellas emana ni, mucho menos aun, hacerlo con un conocimiento profundo de todas y cada una de las variables o situaciones que se presentan a su consideración durante su actuación profesional.

2. Ya hace tiempo que muchos estudiosos han tratado de responder a las demandas socio-educativas, aprovechando una de las consecuencias de la parcelarización del conocimiento, esto es, su fragmentación, proponiendo una acción conjunta, concertada y colaborativa de los distintos profesionales que actúan en el campo de lo social.

3. Las propuestas de “equipos multidisciplinares” han representado la concreción, en muchos de los estudios efectuados, de esta respuestas y, sin embargo, muchos profesionales que las han asumido en algún momento se lamentan de la dificultad de mantener esta colaboración. Es cierto que, para otros, esta experiencia ha sido positiva no sólo desde un punto de vista profesional, sino, sobre todo, por la importante incidencia que esta actuación ha tenido en sus ámbitos de intervención. Dicho de otro modo, los grupos interdisciplinares de acción socio-educativa, cuando han cooperado democráticamente, han proporcionado mejores respuestas a las demandas de los afectados por estos problemas.

4. No es fácil, desde luego, actuar colectivamente en el ámbito profesional, especialmente cuando nuestra formación ha sido, en la mayoría de las ocasiones, una formación eminentemente individual-

lista y, sobre todo, competitiva. Ello ha proyectado la imagen de un profesional que ha de presentarse (y si es posible creérselo él mismo) como capaz de resolver por sí solo todo cuanto le salga al paso y que, además, ha de realizar sus cometidos en competencia con el resto de profesionales para que estos últimos no le “coman” su terreno.

5. Esta perspectiva de la actuación de los profesionales de la acción social está profundamente arraigada en todos y cada uno de nosotros, y así, una vez más, a la hora de aportar elementos de solución a los problemas socio-educativos con que nos enfrentamos restamos y reducimos a su mínima expresión (cada uno de nosotros) lo que debería ser, en pro de la gente y de las situaciones a las que se orienta nuestra actuación, un trabajo sumativo de conocimientos, de experiencias y de capacidades.

6. De este modo nos encontramos en una permanente batalla por definir los límites, lo cual significa realmente privarnos de los que se encuentra fuera de esos límites, de los muros de nuestro particular espacio profesional. Y si bien es difícil objetar nada al hecho de que un profesional esté perfectamente capacitado en su ámbito de conocimientos, la realidad no se ajusta en modo alguno a esa formación o capacitación. La realidad desborda, trasciende, por su complejidad los límites formativos o profesionales que quisiéramos establecer para dominarla.

7. Es cierto que mi expresión de “trabajo sumativo” puede ser entendida como un “amontonamiento” de especialistas y/o especialidades. Por nada más lejos de lo que entiendo por un trabajo conjunto de tenor colaborativo democrático y sin jerarquías artificiales y artificiosas.

8. No nos engañemos: para actuar necesitamos conocer y ese conocimiento siempre será parcial en cada profesional concreto. (Y ello sin entrar en consideraciones acerca de la construcción social y colectiva del conocimiento.) Por esa razón, solamente la convergencia de conocimientos, experiencias y esfuerzos de distintos profe-

sionales puede dar respuestas aproximadas a las incitaciones que proceden de la enorme, apabullante, complejidad social.

9. Por lo tanto, la dimensión interdisciplinar de la acción socio-educativa no representa sólo un aspecto argumental, es decir, algo que sirve para ser esgrimido en el terreno discursivo. Implica, sobre todo, que, ante la dificultad de aislar analíticamente aspectos de la vida social, hemos de realizar el esfuerzo de ponerlos en relación con la pluralidad emanente de los contextos que analizamos para poder actuar a partir de ellos.

10. Si admitimos que las barreras epistemológicas y teóricas en el ámbito de las ciencias sociales son una construcción artificial, hemos de convenir que las prácticas sociales que derivan de sus diversos aspectos tampoco son algo fijado y estable sécula seculórum.

De hecho, la existencia de diversas opciones profesionales que se dirigen a un mismo objeto, total o parcialmente, responde mucho más a factores socio-profesionales que tienen más que ver con el surgimiento de nuevas demandas y necesidades sociales y con los procesos de división social del trabajo que con diferencias sustantivas, es decir, con diferencias objetuales y metodológicas insalvables.

Lo que supone que la pluralidad de enfoques específicos sobre una realidad determinada sólo representa los posibles ángulos desde los que analizarlas y/o modificarlas.

11. La diversidad, la pluralidad y la complejidad de la realidad social y educativa en nuestras sociedades precisa de todas las aportaciones posibles de conocimiento y de profesionales para afrontar sus requerimientos. Creo que al Educador Social hay que pedirle que sepa todo lo que deba saber y más. Pero sus perspectivas necesariamente se ampliarán si actúa en colaboración con otros profesionales que también tienen mucho que hacer y decir sobre esa realidad. El Educador Social no tiene que ser, simultáneamente, educador, arquitecto o médico, por ejemplo. Por esta razón, sólo podrá afrontar determinadas realidades si colabora con estos y otros profesionales.

Por ello, la interdisciplinariedad no es únicamente una opción aleatoria, sino una necesidad insoslayable para una acción social que mire al futuro y que no pierda de vista los intereses de quienes constituyen su objetivo de acción: los individuos y colectivos con los que trabaja.

Así como la interdisciplinariedad debe ser un componente permanente de la formación de los Educadores Sociales, su actuación no puede, consecuentemente, con esa formación interdisciplinar.

LA INTERDISCIPLINARIEDAD: TEMA O RETO

Juan Fco. Franco

Educador Social

Vicepresidente de la Federacion Estatal de Asociaciones

Profesionales de Educadores Sociales

1. INTRODUCCIÓN

Como Educador Social con experiencia en el campo de la atención de menores en conflicto social, he de reconocer que hablar o pretender dar una respuesta coherente y fundamentada a la necesidad de la interdisciplinariedad en la propia intervención profesional es, por un lado, una buena ocasión de defender un principio deseado y acariciado pero, por otro, un verdadero reto.

La interdisciplinariedad, tema o reto, es siempre recurrente, no sólo en nuestra profesión sino en muchas otras con formulaciones anteriores en el tiempo.

Entiendo que la interdisciplinariedad surge desde la preocupación de abordar nuevos fenómenos, hechos... desde una concepción más global e integral y, por supuesto, desde la necesidad de dar una respuesta unitaria por parte de profesionales y personas comprometidas con el cambio y las modificaciones de las realidades sociales en las que se incide.

Estas intenciones han llevado a ciertas confusiones, generando en torno a la idea de interdisciplinariedad una especie de mito según el cual podríamos abordar con menos complicaciones nuestro trabajo y nuestras acciones socio-educativas. En este sentido, creo conveniente que distingamos y tengamos presente la sustancial diferencia entre interdisciplinariedad como forma de relación entre disciplinas; del trabajo en equipo como fórmula de organización y acción educativa.

Sin embargo, la demanda de la interdisciplinariedad ha surgido en muchas ocasiones desde la propia práctica. Han sido los profesionales –en nuestro caso de la educación y de la intervención social

próximos a las personas y grupos sociales– los que han detectado la necesidad de una mejor comprensión y un conocimiento de las realidades para poder ofertar una intervención coherente y una ayuda eficaz para las personas.

De esta forma al pensar sobre la interdisciplinariedad creo que hay que tener presente más de una implicación; tiene que ver con el conocimiento y la teoría; con su concreción en la práctica y con la propia formación de los profesionales (agentes sociales).

2. RELACIÓN ENTRE DISCIPLINAS

Cuando hablamos de interdisciplinariedad estamos hablando de relación entre disciplinas, no de relación en sí misma sino por la conexión que se establece cuando distintas disciplinas observan y buscan un conocimiento científico sobre un determinado hecho, realidad...

Para nuestro campo del saber, siguiendo a P. Feroso¹, la pedagogía social sería como ciencia –con estatus científico propio– el referente de la Educación Social, concebida como el objeto o contenido de la pedagogía social. La Educación Social sería, en cuanto a la persona, “el resultado o el producto del proceso de socialización”², si bien nosotros nos referimos con Educación Social a la acción social³ entendida como intervención realizada desde presupuestos educativos, o sea con instrumentos, planificación y objetivos que buscan el desarrollo de las capacidades del sujeto y los grupos para dar respuesta a sus propias necesidades (de relación, adaptación, circulación social...).

La acción social y la acción educativa no son exclusivas de determinados agentes y medios sociales, pero sí son una competencia de distintos profesionales formados en distintas tecnologías y ciencias (Educadores Sociales, trabajadores sociales, psicólogos, pedagogos...) que en la práctica componen equipos de trabajo, con el encargo de atender las demandas y necesidades sociales detectadas.

Se han realizado distintas clasificaciones sobre las posibles relaciones entre las disciplinas. Este tema ha sido abordado por autores procedentes de distintos saberes y formaciones. J. Piaget calificaba

las posibles relaciones (hacemos aquí una muy reducida síntesis) en multi, inter y transdisciplinariedad según van del intercambio de informaciones entre disciplinas a las integraciones recíprocas y finalmente la integración global de las mismas.

La asumida complejidad y multiplicidad de elementos que configuran las relaciones y realidades sociales, la globalidad de la persona en su unidad y la circularidad epistemológica⁴, entre otros, indican la necesidad de una relación de disciplinas que como meta u horizonte se plantea una aproximación a la interdisciplinariedad.

La complejidad de esta aproximación tiene que ver con las actitudes y compromisos de los agentes sociales que mencionábamos antes, pero también con la integración práctica de las disciplinas. Con la integración de teoría-investigación y praxis⁵, como nexo de unión entre los ámbitos teórico, de investigación y las prácticas, a partir de los propios procesos de formación de los profesionales.

3. DEMANDA DE INTERDISCIPLINARIEDAD

La formulación de la interdisciplinariedad como un medio o instrumento de aunar conocimientos es consecuencia de la progresiva especialización y diferenciación del saber científico, pero también tiene su razón de ser en la demanda de profesionales implicados no sólo en el conocimiento de la realidad, sino en su transformación.

Así, si la separación (diferenciación) de las disciplinas es un hecho histórico producido por el desarrollo del método científico y el mayor conocimiento humano, este proceso histórico ha conducido a la especialización –fundamental para una mayor eficacia analítica–, que se tradujo en una división de saberes en ocasiones no muy operativa en el campo de la práctica.

Surge la interdisciplinariedad como un vínculo, una relación entre disciplinas que nos permite una unificación necesaria para una comprensión más global y efectiva de la realidad o del problema que tratamos de abordar.

Esta unificación de saberes o disciplinas es una demanda surgida de la propia intervención de los agentes sociales. Es una necesidad de un conocimiento o de unos conocimientos interrelacionados que

nos ayuden a una comprensión de los fenómenos (hechos, realidades...) en sus distintas dimensiones.

Es de la praxis de la intervención social de donde también surge esta necesidad. “Lo interdisciplinario es una cuestión que está fundamentalmente a nivel de la práctica. Tiene que ver más con la resolución de problemas concretos, que con consideraciones teóricas.”⁶

Estos autores sostienen que lo interdisciplinario surge y tiene aplicación concreta no sólo en la comprensión, sino además en el método de abordar la realidad y dar respuesta a los problemas y dificultades que ésta presenta.

Es, pues, una propuesta para superar la tradicional dicotomía y muchas veces triste separación entre la teoría y la práctica, es con esta intención con la que desde el mundo profesional se demanda la superación de obstáculos y barreras producidas más por necesidades o planteamientos organizativos (del saber) que de la propia realidad y del hacer.

4. INTERDISCIPLINARIEDAD Y EQUIPO MULTIPROFESIONAL

4.1. Su necesidad y su interrelación

Aunque cuestiones distintas, como bien se sugiere en los contenidos de esta Mesa Redonda, ambos tienen puntos de encuentro.

Si bien la interdisciplinariedad hace referencia a un enfoque en el abordaje de la “realidad”, y el equipo, a una forma de organización, en este caso de profesionales, en la compleja práctica uno y otro tienen claras implicaciones. Además de los necesarios requisitos de una disposición: actitud de apertura e intercambio de los componentes, existencia de un contexto (encargo institucional) que no interfiera con sus exigencias en la dinámica necesaria del propio equipo; la integración de conocimientos en un clima de comunicación abierta favorece las acciones planificadas y coordinadas con objetivos comunes.

Sin embargo, en la práctica, la aproximación al enfoque interdisciplinario y al trabajo en equipo escasas veces se ve culminado por

el éxito. Para ello, en primer lugar es necesario comprender y asumir la necesidad de este enfoque y método como forma de dar una respuesta no arbitraria ni partidista a las personas atendidas. Así lo entendieron los profesionales de un equipo del Centro de Promoción de la Salud de Carabanchel (Madrid)⁷, los cuales (psicólogos, asistentes sociales, psiquiatras, médicos...) abordan la planificación y actuación en un programa de planificación familiar desde estas concepciones, estructurando un proceso en el que destacamos: estudio por áreas del Programa, ajuste de criterios y tareas bajo una misma concepción, realización de actividades y establecimiento de modificaciones y abordajes de nuevos temas y actividades.

Planteamientos que son tan válidos para el trabajo comunitario como para otros de carácter más individualizado. Así, los componentes de uno de los equipos técnicos de los JJ. Menores de Madrid⁸ (psicólogo y educadores) exponen su concepción desde lo interdisciplinario como método de abordaje para el conocimiento y actuación con los menores atendidos. Creo conveniente, no obstante, recoger aquí la advertencia que Violeta M. Núñez hace en su libro citado anteriormente (pág. 208 y ss.) sobre el peligro de “totalizar”, por una intervención excesiva, la vida del sujeto. No es ésta la pretensión al justificar un enfoque interdisciplinar que, no obstante, en lo profesional tiene en cuenta otras coordenadas fundamentales como son el principio de intervención mínima, las acciones propiciadoras de la adaptación e integración del individuo en su medio, los peligros del etiquetado social, etc.

4.2. Dificultades inherentes al trabajo en equipo

4.2.1. La necesidad del análisis

Además de los elementos diferenciadores, que nos permite un análisis de equipo, como son las partes y estructura del mismo, las funciones determinadas o no, las relaciones estructurales y transmisión de información intraequipo, las dinámicas dentro del mismo, cabe recordar las relaciones que en un momento dado se producen entre los individuos, en el propio equipo (con su capacidad de formular objetivos y planificarlos, las relaciones autónomas o depen-

dientes...), interequipos, y la repetida coordinación de profesionales, programas... y, por último, con el entorno (clientes, organización y población), ¿existe estatus y reconocimiento? ¿Cuál es el nivel de proyección exterior?

Estas dificultades o retos que se originan en el trabajo en equipo no se agotan aquí. G. Palmade señala los obstáculos más frecuentes que llevan al fracaso a equipos que se han configurado bajo la denominación de interdisciplinares⁹:

4.2.2. Obstáculos mas frecuentes que llevan al fracaso del trabajo en equipo

a) El poder en cuanto, dentro del equipo y sus relaciones, poder de definir, organizar, concebir, de dirigir el trabajo, de escribir. Convirtiéndose el saber (aspecto muy valorado) en poder explicativo de las teorías y de las disciplinas.

b) Las ideologías (entendidas como cuerpo de concepciones más formas de percibir y vivir, de identidades y pertenencia social) y sus disparidades en la concepción del hombre y de la sociedad que pueden conducir a oposiciones ideológicas que dificulten del trabajo en equipo.

c) Las pugnas y diferencias entre las distintas teorías de una disciplina y las correspondientes adscripciones de los componentes del equipo.

Motivados por estas cuestiones y, fundamentalmente, por las experiencias de creación y animación con grupos educativos en la acción social, los profesionales hemos hecho incapié en la importancia de la formación para el trabajo en equipo. La CEAPEE¹⁰, en el documento "Aportaciones de la CEAPEE al diseño curricular de la Diplomatura de Educación Social" (junio 1991), en cuanto a uno de los aspectos formativos, señalaba la necesidad de un aprendizaje y entrenamiento del educador en "clave de equipo". Recogiendo como contenidos los de saber trabajar en equipo; la determinación de las funciones del equipo; equipo como suma de individuos versus equipo como interviniente global; producción, economía y eficacia de equipo; límites del equipo (personales/afectivos); la supervisión del equipo: funcional, estructural y relacional.

5. IMPLICACIONES. SOBRE LA INTERPRETACIÓN DE LOS HECHOS Y FENÓMENOS

Una cuestión es la falta de límites y las indeterminaciones de las propias disciplinas, cuestión epistemológica y de caracterización de éstas, y otra, es la captada interrelación de los fenómenos, que en nuestra práctica se traduce en la relación existente en lo que solemos denominar *áreas y ámbitos de intervención*.

Se trata del pensamiento y el marco conceptual con el que pretendemos conocer. Es la idea desarrollada por el taoísmo de “correspondencia” que frente a la idea de causalidad concibe que “las cosas están conectadas más que causadas”¹¹, superando así la jerarquización de los fenómenos y hechos.

La acción socio-educativa, en su praxis (acción más reflexión), es en su parte de conocimiento (e investigación) la que demanda el enfoque interdisciplinar, más allá de la mera relación de profesionales, como método o forma de resolver los problemas más prácticos y concretos de la realidad (o lo real). Los abordajes que se realizan desde una única disciplina, en la acción socio-educativa, no son generalmente suficientes para dar respuestas eficaces a las situaciones, de aquí que se reitere la necesaria integración de disciplinas para adquirir una visión más global e integrada que se traduce, en la práctica, en una actuación más conectada.

6. SOBRE LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES

Pero difícilmente se pueden alcanzar estos objetivos si las formaciones iniciales, de base, se realizan desde planteamientos académicos o de materias de enseñanza no vinculadas.

El *practicum*, en el período formativo universitario, es una buena oportunidad para realizar y experimentar la integración de teorías y técnicas con la práctica. Más en nuestra profesión, que podemos englobar dentro de las de profesionales reflexivos¹², o sea, de profesionales entrenados para dar respuestas y realizar reflexiones dentro de la misma acción (“reflexión en la acción”). Capacidad que tiene que ver con el aprendizaje de la acción y con la resolución de los

problemas constantes que ésta conlleva, en un entrenamiento o, mejor dicho, en una situación de aprendizaje directamente relacionado con lo que es el ejercicio o la práctica profesional.

Pensar en lo que se hace mientras se está haciendo es una capacidad –de reflexionar– necesaria en la toma de decisión que realizamos dentro de las acciones. Requiere de un aprendizaje y experimentación sobre la conexión entre el conocimiento teórico, técnico e instrumental del profesional ante situaciones muchas veces únicas. La existencia de una aproximación previa –en cuanto a la concepción e intervención a realizar– nos incorpora una visión más global de la situación con la que se trabaja y las consecuencias posibles de nuestra actuación. Esta capacidad desarrollada por los profesionales tiene que ver con el aprendizaje de los alumnos/as en formación y fundamentalmente con el *practicum*.

7. PROFESIONALES, PROGRAMAS Y SERVICIOS

Las relaciones, muchas veces conflictivas, entre profesionales y programas han estado provocadas por confusiones de roles, falta de desarrollo disciplinar, de reconocimiento, estatus social y científico, pero también por los propios modelos y concepciones desde los que se planifican los servicios.

En nuestro caso, la creación de la diplomatura en Educación Social en el año 1991 es un reconocimiento de una demanda y necesidad en el campo formativo, del estatus social y profesional.

Pero las complejas relaciones, en ocasiones lamentables, entre profesionales próximos en la intervención socio-educativa creo que han sido propiciadas por una concepción de un servicio como exclusiva prestación. La puesta en común y asunción de los programas pensados desde el interés de las personas atendidas, la ayuda o mediación profesional para que éstos sean participativos y protagonistas de su propia posición y acción, es una concepción que nos ayuda en la superación de disputas, de polémicas relacionadas con los campos y las competencias de los profesionales, en la organización del trabajo de equipos de forma más eficaz en el que los distintos profesionales aportan el punto de vista

que les es propio, pero en donde se trabaja en una estructura que mantiene las responsabilidades y el cumplimiento de las decisiones adoptadas.

NOTAS

1. Paciano Feroso, *Pedagogía Social*, ed. Herder, Barcelona, 1994.
2. op. cit. pág. 134-36, propone una definición descriptiva de Educación Social.
3. NÚÑEZ, Violeta M. (1990). *Modelos de Educación Social en la época contemporánea*. PPU. Barcelona. Pág. 68.
4. Concepto que se refiere tanto a la exhaustividad de las ocasiones de aprendizaje como a las relaciones entre las distintas actividades educativas: C. SCURATI y E. DAMIANO. (1977). *Interdisciplinariedad y Didáctica*. Ed. Adara, la Coruña.
5. E. ANDER-EGG y R. FOLLARI. *Trabajo Social e Interdisciplinariedad*. Ed. Humanitas. B. Aires. Pág. 60.
6. ANDER-EGG, Ezequiel, op. cit. pág. 45.
7. VV.AA. (Sept. 1982). "En el C.P.S. de Carabanchel un enfoque interdisciplinario de planificación familiar", Rv. *Papeles del Colegio de Psicólogos*, núm. 4-5.
8. VV.AA. (Madrid 1992). "El Menor: sujeto de Intervención Interdisciplinar". Persona Sociedad y Ley, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia. Vol. 10.
9. PALMADE, Guy. (1979). *Interdisciplinariedad e Ideologías*. Ed. Narcea. Madrid.
10. CEAPEE: actual Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Educadores Sociales - FEAPES.
11. RACIONERO, Luis. (1993). *Oriente y Occidente*. Ed. Anagrama. Barcelona. Pág. 123.
12. A. SCHÖN, Donald. (1992). *La formación de Profesionales Reflexivos*. Ed. Paidós y Ministerio de Educación y Ciencia. Barcelona.

LOS REFERENTES QUE CONDICIONAN EL TRABAJO INTERDISCIPLINAR

Josefa García Serrano

Jefa de Sección de Apoyo a la Familia del Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia

1. INTRODUCCIÓN

Quisiera plantear mi colaboración en esta Mesa Redonda exponiendo mi opinión respecto a los referentes que condicionan el trabajo interdisciplinar, cuáles son sus beneficios, cuáles sus dificultades y que se puede realizar para evitarlos.

En la última década hemos asistido a un desarrollo precipitado de políticas de bienestar social y de programas de acción social.

Este hecho ha traído aparejada la incorporación progresiva a los programas de acción social desarrollados por la Administración pública, de profesionales procedentes de distintas disciplinas sociales que han sido adscritos a grupos de trabajo de composición multi-disciplinar.

Sin embargo, en el desarrollo de este proceso, nos encontramos con factores que han generado muchas de las dificultades que presenta el panorama actual de la interdisciplinariedad; así, en la Administración, como responsable de los programas sociales y de la contratación de equipos para realizarlos, podemos ver que los criterios para la composición de éstos no han sido claros ni homogéneos entre las distintas administraciones públicas. En muchas ocasiones, la Administración ha generado equipos de trabajo de acuerdo a la opinión del responsable del área, y en otros, se han adscrito profesionales utilizando más el criterio de reajuste de puestos de trabajo, que el de análisis previo de la disciplina y del saber necesario para atender a las necesidades sociales objeto del programa.

Por otro lado, no existe en muchas ocasiones una clara definición del programa y su ámbito de acción; tampoco existe un análisis previo de las necesidades detectadas que lo han generado y que a lo

sumo son las que van a permitir establecer qué disciplinas son precisas para la atención de las mismas.

Estos hechos, en mi opinión han producido un gran confusionismo, pudiéndonos encontrar en distintas administraciones con programas similares realizados por grupos de trabajo de muy variada composición, fenómeno que lleva aparejado que los encargos de trabajo confieran unas atribuciones similares a profesiones distintas, lo que complica considerablemente la consecución de acuerdos en cuanto a funciones a desarrollar por distintas profesiones en el ámbito de lo social.

A este hecho hemos de unir que la estructura organizativa de la Administración, en ocasiones, más que favorecer el trabajo interdisciplinar, no pasa de permitirlo y en muchos casos lo dificulta, ya que son pocos los grupos de trabajo que puedan disponer de tiempos y espacios para el intercambio y la reflexión de la tarea diaria. Esto favorece que los profesionales mantengan un rol rutinario. “El trabajo multidisciplinar, en este caso, es vivido como un simple requerimiento de la institución, como un espacio básicamente burocrático-administrativo y con fines de control, pero que no implica compromisos de intercambio profesionales ni modificación de los roles de los mismos” (Leal Rubio).

2. LOS PROFESIONALES

2.1. Del trabajo individual al trabajo en equipo

En cuanto a los profesionales, el fenómeno de los grupos multidisciplinarios ha supuesto en muy reducido espacio de tiempo unos cambios importantes para los que no estábamos preparados. Así, en el variopinto mapa de las profesiones que desarrollan funciones en el ámbito de la acción social, nos encontramos con profesionales que han pasado de desarrollar sus funciones en solitario a tener que compartirlas con otros, con grupos de trabajo interprofesionales que se han convertido en multiprofesionales y en los que tienen que convivir profesiones con una amplia trayectoria en el campo de la acción social y otras de reciente incorporación. En todo este proceso ha existido una ausencia de acuerdos corporativos entre los dis-

tintos colegios y asociaciones profesionales. De esta manera, los grupos de trabajo han tenido que conjugar en la práctica diaria las atribuciones asignadas por la Administración pública con los pactos internos para el desarrollo de las funciones, llegándose en todos los casos a acuerdos marcados por la propia idiosincrasia de cada profesional y del grupo al que está adscrito, todo ello, en una difícil trayectoria de convivencia que ha dependido más de unas actitudes personales que de planteamientos consensuados que permitan de una vez por todas la definición de objetivos y funciones en el ámbito de la acción social de las distintas profesiones.

2.2. Multidisciplinar-Interdisciplinar

En otro orden, la existencia de grupos de trabajo multidisciplinarios no permite por sí misma una mejor atención a las demandas sociales complejas. En estos grupos de trabajo se ha de dar EL FENÓMENO DE LA INTERDISCIPLINARIEDAD tal y como la entiende PIAGET y que supone unos intercambios mutuos e integraciones recíprocas entre varias ciencias. Esta cooperación da como resultado un enriquecimiento mutuo que trae consigo unos beneficios, tanto para los usuarios de los programas de acción social como para los profesionales que los realizan.

En el caso de los primeros es fácil pensar que la policasualidad de las dificultades que presentan será mejor atendida por varias disciplinas que por un único profesional que no puede abarcar todo el amplio campo de saberes necesarios para poder dar cuenta de los fenómenos individuales y sociales (Leal Rubio).

En cuanto a los profesionales, el trabajo interdisciplinar procura un espacio de contención, de reflexión e intercambio que permite superar dificultades derivadas de la insuficiencia del propio saber y de las posturas de omnipotencia. Además permite mejorar actuaciones y un aprendizaje continuo.

2.3. Las barreras al trabajo interdisciplinar

Sin embargo, a pesar de los beneficios que reporta el trabajo interdisciplinar, en la práctica cotidiana, los equipos se encuentran

con barreras que lo dificultan y entre las que podemos mencionar:

a) La ausencia de encargos de trabajo claros por parte de la institución.

b) La inadecuada organización del trabajo individual y grupal.

c) La priorización de la acción sobre la reflexión e intercambio.

d) Ausencia de canales estructurados de comunicación interna y externa.

e) Dificultades para la realización de formación interna y externa del equipo.

f) Problema de delimitación clara de funciones y atribuciones de los distintos profesionales.

g) Diferencias conceptuales y metodológicas procedentes de la formación en las distintas disciplinas.

h) Presencia en el grupo de profesionales con actitudes de omnipotencia, temor a la suplantación de funciones, mantenimiento de roles rutinarios e inflexibilidad ante otras disciplinas.

Ahora bien, ¿cómo superar estas barreras? y ¿a quién corresponde poner las condiciones que permitan su superación?

La interdisciplinariedad es un reto, un objetivo costoso que exige para su superación la confluencia de unas condiciones que la favorezcan y que han de establecer tanto la Administración como los profesionales.

3. LA ADMINISTRACIÓN

Realizando encargos de trabajo con una clara delimitación de las necesidades sociales a atender y los objetivos a conseguir, ya que la ausencia de directrices claras se encuentra en la base de muchos de los conflictos que se presentan en la constitución de los equipos de trabajo interdisciplinar. Si hay unas demandas sociales que atender y unos objetivos claros a conseguir, el equipo de trabajo puede iniciar su tarea de construcción; en caso contrario el equipo se pierde y se favorece la emergencia de roles rutinarios y aislados.

Dotando a los equipos de la formación interna y externa necesarias para la realización del programa. Esta condición, a mi modo de ver, es importantísima, ya que la formación interna va a permitir la elabo-

ración de un marco conceptual lo más consensuado posible y compartido por todo el equipo en cuanto a referencias teóricas, técnicas, metodológicas, necesidades de formación del grupo, etc.

No podemos olvidar que el lenguaje común facilita el intercambio y aumenta la operatividad del grupo.

La formación externa supone una apertura a conocimientos de otras experiencias que amplían el saber en cuanto a lo que debe ser hecho.

Igualmente se debe de potenciar más la contrastación y supervisión de los equipos como actividad formativa que enriquece a los mismos. No obstante, en el momento actual esto es una tarea deseable pero no realizable en la mayoría de los equipos.

Procurando la participación de los profesionales adscritos al equipo de trabajo en la elaboración del programa a realizar y asignación de roles y tareas. La institución realiza el encargo de trabajo pero son los profesionales los que han de elaborar el programa, ya que la participación en la elaboración aumenta la implicación en el mismo y facilita su puesta en práctica además de cooperar para el desarrollo grupal.

Un programa impuesto provoca resistencias al cambio y dificulta notablemente el buen hacer de un grupo.

Por otro lado, la definición por parte del equipo del proceso metodológico a seguir en el programa con una clara definición de sus distintas fases facilita la asignación de roles y tareas en el equipo, y permite tener en cuenta las peculiaridades personales, aspecto importante a tener en cuenta, ya que la tarea grupal es difícil, y la dinámica de cada grupo, diferente, como resultado del acople de distintas personalidades cada una de las cuales puede aportar su parte al resultado final.

Favoreciendo la existencia de tiempos y espacios para la reflexión e intercambios profesionales. La organización del trabajo individual y grupal debe permitir estos tiempos y espacios, ya que sin ellos es imposible que se de un intercambio y la programación de actuaciones conjuntas entre los distintos profesionales.

En el caso de los profesionales, la posibilidad del trabajo en equipo interdisciplinar tan sólo puede darse si en el grupo coinciden profesionales que estén convencidos de los beneficios que reporta y dispuestos a adoptar un nuevo orden de pensamiento en el que

cada profesional se posicione ante el trabajo con una apertura a otros saberes, ya que lo que está en juego son los resultados que benefician a las personas con las que trabajamos. Ahora bien, un nuevo orden de pensamiento supone una implicación y un aprendizaje por medio de la formación adecuada para ello.

Por último, quiero decir que, si bien los referentes aquí mencionados condicionan el funcionamiento de muchos de los grupos multidisciplinares existentes actualmente en la Administración, y a pesar de las dificultades que hay que vencer para poder realizar un verdadero trabajo interdisciplinar, los beneficios que éste reporta merecen la pena y hemos de luchar porque se den las condiciones mínimas para la construcción del equipo. La segunda parte está en el compromiso diario, especialmente de los profesionales, para conseguir el reconocimiento y consolidación del trabajo interdisciplinar.

LA NECESIDAD DE SUPERAR LOS ESCOLLOS EN EL TRABAJO DE EQUIPO

César Miguel Clemente López

Animador Socio-cultural

Fundación ONCE de Murcia

Dentro del trabajo en equipo podemos hacer una diferencia básica los escollos que tenemos que sortear y en los que no podemos permitirnos caer, y las evidentes ventajas del trabajo en equipo, así como la forma de solucionar los antes mencionados escollos.

Uno de los factores relativos que afecta de una manera importante a la dinámica de trabajo dentro de un grupo interdisciplinar es el poder que puede representar una persona en concreto dentro del equipo, y teniendo en cuenta el papel que pueda desempeñar esta persona (director del centro de SS.SS., responsable de programa...), influenciará de forma determinante sobre los logros del grupo.

La dinámica de grupo es algo que todos hemos leído pero muy pocos hemos aplicado en los quehaceres diarios, en nuestras reuniones de trabajo, y que no se aplica de forma sistemática pudiendo “manejar” los roles dentro de la reunión buscando los intereses comunes al grupo. Fomentando la productividad y favoreciendo el clima interno del equipo. Otro factor determinante es la existencia de normas dentro de las reuniones, ya sean informales o explícitamente expuestas no cabe la menor duda que facilitará la tarea y resolución de los conflictos más cotidianos. No se reciben llamadas, orden del día, turnos de palabra, existencia de un moderador y tomar por escrito los acuerdos alcanzados son algunos de los ejemplos que todos conocemos y que pueden facilitar la consecución del éxito en el grupo. Por el contrario, la saturación de normas y la rigidez de éstas pueden suponer un serio obstáculo para el normal desarrollo de una tarea en equipo.

Una faceta que puede parecer espinosa sería la de crítica dentro del grupo, pudiendo ser en contrapartida uno de los momentos más enriquecedores que se pueden dar dentro del trabajo en equipo sin riesgo de convertirse en todo lo contrario y partiendo de la premisa de que todo es criticable.

Tolo lo anteriormente dicho puede fácilmente concentrarse en una sola palabra: *eficiencia*; el equipo tiene metas y tienen que cumplirlas y cuando alcanza esta eficiencia se agradece en todas partes. La inmensa mayoría de las personas que trabajan en este campo no trabajan aisladas y la consecución de resultados satisfactorios depende de lo bien que las personas que trabajen juntas sepan de conjugar sus esfuerzos; esto favorece al que podemos llamar *espíritu de equipo*, que también es un factor determinante para el buen transcurrir de la vida cotidiana del grupo. Sin este sentimiento podrán anidar otros que no aporten nada a la buena dinámica de trabajo, que es, al fin y al cabo, lo que perseguimos.

El punto de partida para desarrollar un grupo estable y efectivo puede ser la propia conciencia de la dinámica de trabajo de grupo con las dimensiones básicas con las que es posible la realización del equipo.

Para terminar, no quiero dejar en el tintero uno de los conceptos básicos para el trabajo en equipo como es el concepto de sinergia, aunque esta noción resulta misteriosa desde la perspectiva de equipo. Requiere tanto contribución individual como conocimiento y respeto por los demás. No puede implantarse obligatoriamente por autoridad ni es producto de la indiferencia, los compromisos anulan la posibilidad de que salga a flote. La amabilidad y el apoyo mutuo son paliativos que la rechazan. La sinergia sólo tiene posibilidad de aparecer cuando el interés por el resultado del equipo se combina con la confianza y el apoyo mutuo entre sus miembros. Procurando que a cada miembro del equipo se le asigne por su trabajo independiente un valor, el resultado de trabajar en equipo no puede ser la suma de estos valores sino una multiplicación de los mismos. Cuando se alcanza esto, hemos logrado la sinergia en el grupo.