

*Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza.
Septiembre 2017*

MERCADO DE TRABAJO Y TRANSVERSALIDAD DEL TRABAJO SOCIAL

María José Marco-Bes

Agradecer a la FCST y al grupo organizador de las jornadas la invitación a participar en la conferencia de clausura.

Me gustaría en primer lugar poner en valor la apuesta de la Facultad por buscar espacios de relación y encuentro entre las empresas y los profesionales del trabajo social. Muestra la preocupación por el futuro de las personas que actualmente se están formando y abre vías para crear espacios de encuentro que no pueden sino reportar beneficios a todos los agentes implicados: Estudiantes, profesionales del trabajo social, docentes y empresas e instituciones.

Tras dos días de jornadas en las que se han abordado muchos aspectos interesantes sobre las posibilidades de participación del Trabajo Social en la empresa, con las valiosas aportaciones de diferentes profesionales del trabajo social y de agentes estratégicos en la dinámica empresarial, llegamos al final dedicando unos minutos a reflexionar sobre el sugerente tema de la transversalidad.

Se ha hablado de ética empresarial y RRHH, de inclusión social y trabajo social, de vigilancia de la salud y bienestar en el trabajo y de gestión de la diversidad en la empresa, hemos visto a través de experiencias prácticas y de reflexiones teóricas cómo se abordan estos temas desde la empresa, las instituciones públicas y desde el trabajo social.

Si tuviéramos que buscar una característica común a todos los temas tratados, espero que coincidiáis conmigo, podría ser **la complejidad**. Son aspectos de la vida de las personas y de las organizaciones que se configuran a través de multitud de elementos, sobre los que interactúan múltiples agentes, que no son lineales, que son multicausales..., y que requieren para su abordaje de la colaboración entre distintos departamentos, diferentes profesionales, entre organizaciones, resumiendo, que **su abordaje es transversal**. La realidad es compleja, multidimensional, y para conocerla en profundidad es necesario buscar la confluencia de distintas miradas, poner en común sus diferentes caras buscando una nueva imagen que nos ayude a comprenderla mejor y a poder actuar sobre ella más certeramente.

Pero profundicemos un poco más en el concepto. Un tema es transversal cuando es importante para el desarrollo de la organización, o de las personas, y para poder gestionarlo con éxito es necesario que muchos actores se involucren en él. Temas como el género, medioambiente, derechos, inclusión, diversidad cultural, pobreza,... tenemos claro que deben ser abordados transversalmente, que no pueden comprenderse desde una mirada única y que no pueden abordarse sin establecer sinergias entre distintos agentes. La necesidad de transversalidad se manifiesta cuando queremos abordar aspectos que implican a toda la organización y que requieren una visión integral.

Para (Serra, 2005) “La transversalidad es, al mismo tiempo, un concepto y un instrumento organizativo cuya función es aportar capacidad de actuación a las organizaciones en relación con algunos temas para los que la organización clásica resulta inadecuada.”

En una reflexión sobre la transversalidad que realiza el Ayuntamiento de Vitoria(2008) la definen del siguiente modo: “es un concepto que asegura el compromiso efectivo de toda la organización para trabajar desde cualquier especialización sectorial, en un ámbito, visión, enfoque, problema...”, “ es también un instrumento organizativo que pretende desarrollar estrategias, herramientas e instrumentos que, dentro de la estructura organizativa sectorial, permitan adaptarse mejor a las exigencias de una realidad muy compleja” (Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, 2008)

Brugué (2008) (Quim Brugué, ex director del IGOP, Instituto de gobierno y políticas públicas de la UAB) aborda el concepto y la práctica de la transversalidad en las políticas públicas, y yo entiendo que aplicable a cualquier organización, definiendo el problema con tres frases muy simbólicas:

- Solos somos impotentes.
- La suma no suma. No consiste en poner junto lo que ya se hace por separado, hay que hacer algo nuevo juntos
- El reto es cómo juntarnos para multiplicar. La sociedad nos exige aunar esfuerzos pero, al mismo tiempo, está definida por valores de individualismo y competencia.

Necesitamos la transversalidad para abordar temas complejos construyendo nuevas formas de hacer. Hay que tomar mejores decisiones, buscamos la eficiencia y la eficacia y no cabe duda de que poniendo en contacto generamos inteligencia colectiva y generando espacios de interacción, y colaboración, conseguimos un mejor aprovechamiento de los recursos. (Brugué, 2008).

No es objeto de esta ponencia profundizar en el debate sobre el concepto de transversalidad los diferentes modelos y las problemáticas que plantea su aplicación. Me conformaré con ser capaz de establecer algunos vínculos que la relacionen con el trabajo social y lo plantearé desde dos ópticas diferentes:

En primer lugar, si consideramos que uno de los elementos clave de la gestión de la transversalidad son las relaciones, la interacción entre las partes, el establecimiento de vínculos entre diferentes, ¿Qué puede aportar el trabajo social a ello?

La celebración del III congreso internacional organizado por la Universidad de Deusto en San Sebastián en octubre de 2016 me lo pone fácil, tenía como título el siguiente: Trabajo Social: arte para generar vínculos. Cito textualmente su presentación,

“El Trabajo Social es el arte de generar vínculos, la perspectiva relacional es la esencia de nuestra profesión y disciplina, pues es en la fuerza de los vínculos donde se manifiesta el sentido y la necesidad de un Trabajo Social crítico que apuesta por la transformación social, un Trabajo Social comprometido con la construcción de conocimiento y de relaciones y entornos más humanos y humanizadores.

Poner en valor la fuerza de las relaciones en la práctica y en la propia conceptualización del Trabajo Social es una de sus señas de identidad, pues el Trabajo Social adquiere sentido en la tarea de acompañar procesos de vinculación personal y social y en la apuesta comprometida por construir y tejer relaciones y entornos más humanos”. (Guinot & Ferran, 2016)

Según esto, parece que el trabajo social tiene una importante implicación con los procesos relacionales y de creación de vínculos entre las personas, lo que podría posicionarnos como profesionales especialmente preparados para gestionar la transversalidad.

Sin embargo, la claridad que muestran las personas que organizaron el mencionado congreso puede que, en la práctica actual, sea más un deseo que una realidad. En las últimas décadas, el trabajo social se ha centrado en la construcción y gestión de un sistema de servicios y prestaciones y en la elaboración de herramientas de diagnóstico y valoración social, se ha volcado en los servicios sociales, en el sector público, en la atención a los problemas sociales con un enfoque que primaba la relación necesidad-recurso olvidando en sus prácticas la importancia que siempre ha tenido el aspecto relacional. Las dinámicas institucionales han llevado al trabajo social a ocupar un puesto de valorador-gestor de recursos sociales con el que la mayoría de las profesionales no acaban de identificarse.

Considerando el bagaje formativo de la profesión, la competencia general que se atribuye a los trabajadores sociales en el libro blanco del Título de Grado en Trabajo Social es la siguiente “El/la trabajador/a social es un/a profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y el comportamiento humano...” (ANECA; Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2004) La formación universitaria por tanto está dirigida al desarrollo de esas competencias, si realmente lo estamos logrando se refuerza la

tesis anterior según la cual, las y los profesionales del trabajo social podemos posicionarnos como profesionales muy capaces en los retos actuales.

Una segunda mirada, que parece más cercana a lo que sugiere el título de la ponencia, me lleva a la siguiente cuestión ¿Es el Trabajo Social un elemento que sería preciso abordar transversalmente? Responder a esto me plantea varias dificultades, que hacen referencia a la concreción del concepto trabajo social, entiendo que es lo suficientemente amplio como para ser un referente difuso en la delimitación de su transversalidad, sería necesario definir qué aspectos concretos deben enfocarse transversalmente. En este sentido, mi propuesta se acerca al modo en que se ha planteado desde otras disciplinas como por ejemplo la educación que se ha concretado en el abordaje de la formación, la psicología que se centra en los RRHH, etc.

El aumento de la complejidad social plantea cada vez más campos que requieren un abordaje transversal. Desde las políticas públicas aspectos como la igualdad de género, los derechos sociales, la diversidad cultural o los temas medioambientales deben abordarse transversalmente implicando y entrecruzando diferentes departamentos y organizaciones.

En las organizaciones, y entiendo como tal también a las empresas, los ejes de gestión transversal también aumentan: la gestión del talento, del conocimiento, de la innovación, de la experiencia, de la calidad, de la diversidad, del bienestar..., las estructuras organizativas convencionales tienen dificultades para responder a las exigencias actuales. Las estructuras piramidales con más o menos horizontalidad que trabajan desde la especialización no son capaces de aportar soluciones integrales a los nuevos problemas, deben ser capaces de introducir abordajes transversales que permitan afrontar los nuevos retos.

En los inicios del trabajo social ya se planteaba la intervención en la empresa como un campo posible pero ha pasado el tiempo y no han sido muchos los avances, el trabajo social se ha volcado en los servicios sociales, en el sector público, y en la atención a personas con necesidades básicas y la empresa no ha demandado perfiles de trabajadores sociales para su funcionamiento. Esta realidad nos sitúa en un punto de escaso conocimiento mutuo.

¿Qué necesidades del mundo de la empresa pueden ser abordadas desde el trabajo social?, ¿Qué puede aportar el trabajo social a la empresa?

Yo diría a las empresas aquí presentes: Desde el trabajo social podemos aportar en el planteamiento de acciones encaminadas a la mejora-aprendizaje de la organización, en el acercamiento y la imbricación de la empresa en la sociedad, en el bienestar de los trabajadores, en la gestión de la diversidad, en la visión global y los enfoques transversales.

Somos concedores de los problemas y las potencialidades que presentan diferentes colectivos y podemos facilitar su integración en la empresa evitando conflictos derivados de la diversidad cultural, de la salud, de la motivación. La experiencia en trabajo comunitario y la creación de redes nos da herramientas para potenciar la colaboración.

Y también a mis colegas trabajadoras sociales: El trabajo social existe más allá de los servicios sociales, es importante ampliar la mirada y tenemos que ser capaces de ver las posibilidades, de proponer nuevos enfoques. **El trabajo social está en todo aquello que actúa sobre el bienestar de las personas, que promueve el cambio social, que potencia las relaciones y la interacción personal**, solo actuando en las distintas esferas de la sociedad conseguiremos abrir espacios profesionales que reconozcan nuestras habilidades.

Estoy convencida de que el trabajo social tiene un campo de intervención *amplio* y poco explorado *todavía* en el mundo de la empresa. Cuando surge una relación, la primera etapa es de conocimiento de los actores, presentaciones, primeros contactos, acercamiento..., los buenos proyectos surgen cuando se afianza la relación, cuando ya nos conocemos, cuando hemos encontrado los intereses comunes. *Esa es una tarea que tendremos que ser capaces de hacer conjuntamente, de ahí el valor que tiene la realización de jornadas como esta y otras futuras que nos pueden ayudar en la construcción de esa relación.*

Finalizamos aquí las jornadas pero espero que más que un final sean un principio para el avance en el establecimiento de nuevas relaciones que generen esos espacios comunes en los que encontrarnos.

Trabajos citados

- ANECA; Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2004). *Libro blanco Título de Grado en Trabajo Social*.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. (2008). La transversalidad como elemento de mejora en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Resultados de una reflexión. Departamento de Función Pública.
- Brugué, Q. (2008). *Transversalidad: del concepto a la práctica, de las ideas a los resultados*. Barcelona: IGoP-UAB. Inédito.
- Guinot, C., & Ferran, A. (2016). *Trabajo Social: Arte para generar vínculos*. San Sebastian: Publicaciones Universidad de Deusto.
- Serra, A. (junio de 2005). La gestión transversal. Expectativas y resultados. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. Nº 32.