

▣ XV AIEJI ▣ **WORLD CONGRESS** ★ **CONGRÈS MONDIAL**

▣ III ESTATAL ▣ **CONGRÉS DE L'EDUCADOR SOCIAL** ★ **CONGRESO DEL EDUCADOR SOCIAL**

BARCELONA - 6-9 JUNIO 2001



**MESA REDONDA C4.
LA CREACION DE LA PROFESION DE EDUCADOR SOCIAL:
ASOCIACIONES, COLEGIOS PROFESIONALES**

Kirsten Jæger Sivertsen
Sindicato Noruego de Educadores y Trabajadores Sociales
Noruega

CON EL APOYO DE:



Socrates

PATROCINADO POR:



Me gustaría empezar mi participación en esta conferencia con mi experiencia profesional. Durante los últimos 10 años he trabajado en el Sindicato Noruego de Educadores y Trabajadores Sociales (FO), sindicato laboral y asociación al mismo tiempo. Esta combinación es típica a causa de la estructura organizativa en los países nórdicos. Existen otros países que cuentan con la misma situación. En la región nórdica los sindicatos gozan de un alto nivel de organización y representan los intereses de las profesiones a las que protegen. Como también son sindicatos laborales, las organizaciones de profesiones noruegas se han convertido en asociaciones significativas. Otra característica importante del modelo noruego es que los sindicatos son tan representativos que gozan de un importante papel en el desarrollo de las políticas sociales y la democracia en los puestos de trabajo. En mi ponencia incluiré experiencias vividas y discusiones tratadas en Noruega y parte de la región nórdica.

Contenido de la ponencia:

1. Marco histórico de la profesionalización y de la creación de organizaciones
2. Organizaciones sociopedagógicas en la actualidad
3. Obstáculos sociopolíticos
4. Internacionalización
5. La organización como influencia sociopolítica
6. Desarrollo de las profesiones y competencias
7. Código ético
8. Futuros obstáculos

1. MARCO HISTÓRICO DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y DE LA CREACIÓN DE ORGANIZACIONES

Después de la Segunda Guerra Mundial, la prioridad en la agenda política de Noruega era la reconstrucción del país. También tuvo prioridad el proyecto nacional común de establecer el estado de bienestar en Noruega. El período de reforma provocó un aumento de la demanda de trabajadores cualificados. Así surgieron las profesiones del estado de bienestar. La primera educación sociopedagógica se estableció en 1951.

Todo ello ayudó a que las tareas que hasta entonces eran llevadas a cabo por gente sin una educación específica, se profesionalizaran. Como parte del desarrollo de las profesiones, la creación de organizaciones adquirió una gran importancia para ellos; al principio, como asociación que cuidara los intereses profesionales. Más adelante, esta demanda cambió las organizaciones en sindicatos. Los miembros se preocupaban por solicitar demandas salariales en representación de la profesión. Para poder hacerlo, los miembros necesitaban gozar del derecho a participar en las negociaciones de salario centrales.

A la hora de pasar de una asociación a un sindicato, se producían grandes debates ideológicos. Se solicitó que los educadores sociales participaran en la

lucha por una distribución justa y que cada uno buscara alianzas en las clases trabajadoras. Haciendo referencia a Lenin, se debatió el hecho de que los educadores sociales tuvieran que establecer alianzas con los sindicatos, el entorno local y otros grupos profesionales –y con esto, romper el poder de la profesión. Además de los intereses propios, existía una gran perspectiva de solidaridad, cosa que representa un factor importante de la motivación hacia el paso de una asociación a un sindicato. En 1980 el Sindicato de Educadores se afilió a la Confederación Noruega de Sindicatos (LO).

2. ORGANIZACIONES SOCIOPEDAGÓGICAS EN LA ACTUALIDAD

Los mismos argumentos que se usaron en la transición de asociación a sindicato están presentes en el sindicato actual. La lucha por la solidaridad, la justa distribución de los beneficios y la dignidad humana no concuerda con el presupuesto gubernamental, la desgravación fiscal y la asistencia social privada. Se moviliza en contra del trato degradante hacia los seres humanos, las políticas criminales y a favor de las políticas de inmigración. Esta opción de valores requiere muchos esfuerzos en la lucha contra la pobreza, y a favor de la justicia, los derechos de las mujeres y la mejora de las condiciones de los niños. Esta ideología también se encuentra en el código ético de la profesión y en las discusiones sobre los nuevos métodos y direcciones profesionales en el trabajo sociopedagógico.

Al mismo tiempo que se mantienen estos valores, se producen cambios en la sociedad que refuerzan las contrafuerzas. El término “postmodernismo” se usa para describir estos cambios en la sociedad. El término implica inestabilidad, cambio de identidad y la disolución de las normas habituales. El ser humano postmodernista se basa en la individualidad, pero la identidad individual puede cambiar según el tiempo y el lugar (Baumann, 1996). También se produce un cambio en la predisposición del voluntariado. Cada vez es más difícil conseguir que la gente se comprometa a largo plazo. Por ejemplo, conseguir que los educadores sociales se comprometan a realizar tareas de manera voluntaria en su tiempo libre. La mayoría de educadores sociales preferirían participar en las actividades locales de su comunidad y en acciones a corto plazo que proporcionaran unos resultados inmediatos. Muchos se hacen las siguientes preguntas: ¿cuál debería ser la base para un sindicato en períodos como éste? ¿Cómo se deberían reclutar miembros para la organización y cómo se les debería estimular bajo estas condiciones?

En Noruega ya se puede notar la dificultad a la hora de reclutar gente para los sindicatos. Esto pasa especialmente en los negocios basados en tecnologías de comunicación e información. Al mismo tiempo, el Sindicato de Educadores Sociales ha ido aumentando el número de miembros de manera estable, aunque la subida haya sido más lenta que hace unos años. El motivo de este desarrollo positivo es, sin duda, el cambio de asociación a sindicato. Los miembros quieren pertenecer a una comunidad que les proporcione una identidad profesional, que promueva los intereses de la profesión y que tenga una fuerte relación sociopolítica con los grupos de clientes con los que

trabajan. Parece ser que la identidad de la profesión es mucho más importante a la hora de reclutar y organizar el sindicato, y que la identidad de las clases se está debilitando.

3. OBSTÁCULOS SOCIOPOLÍTICOS

La estructura sociopolítica en Noruega está cambiando, dejando paso al modelo de asistencia social europeo. La nueva tendencia de las políticas sociales actuales es la descentralización, de un nivel estatal a un nivel municipal. Las autoridades locales han sido, desde hace tiempo, los empresarios más importantes para los educadores sociales en Noruega, cosa que ha aumentado durante los últimos años. La cuestión es si las autoridades locales transmitirán esta responsabilidad a instituciones privadas, unas organizaciones de voluntarios o jugadores basados en el mercado. Especialmente en el cuidado de la gente mayor, vemos un aumento de los proyectos privados. La Confederación Noruega de Sindicatos (LO) afirma en su informe "*The 21st Century's welfare community*" (La Comunidad de bienestar del siglo XXI) (Langeland, 1999) que los peores obstáculos en el nuevo siglo son cuatro clases de cambios: cambios demográficos, la globalización de la economía, la emergente sociedad de la información y la fuerte individualización. Los cambios demográficos se deben al envejecimiento de la población, a cambios socioeconómicos en las condiciones de vida de la gente mayor y de los gastos que generan sus pensiones y cuidados. Por lo que se refiere a la globalización, la sociedad debe hacer frente a nuevos obstáculos relacionados con la gestión económica y los problemas de administración de recursos y de medioambiente. Se están creando nuevas necesidades para las soluciones sociopolíticas en las fronteras de todo el país. Se pueden ya prever cambios en los valores y actitudes. La individualización puede conllevar nuevas demandas en los servicios de asistencia social o unas demandas mayores a la hora de ajustar los servicios. Si se producen cambios considerables en el campo sociopolítico, se pedirá más participación en el debate sociopolítico por parte de los sindicatos, tanto si concierne a los intereses de sus miembros, como si compromete a los sindicatos a dar una perspectiva más social.

4. INTERNACIONALIZACIÓN

El proceso de integración europea representa otro tipo de obstáculo para los sindicatos. La LO Europea juega un papel muy importante en el diálogo social de la Unión Europea. Las primeras negociaciones en el ámbito europeo ya se han producido.

Las corporaciones multinacionales y la globalización de los mercados laborales han convertido la cooperación profesional de corporaciones internacionales en un tema importante para los sindicatos. En Noruega hay muy pocos educadores que trabajan en corporaciones multinacionales. Sin embargo, existen razones para creer que los límites tradicionales son menos rigurosos en el mercado laboral de los educadores sociales. El reconocimiento mutuo de

la educación y los valores morales adquieren importancia y les facilitan el camino para compartir su experiencia y competencia en varios países. Los sindicatos nacionales y las organizaciones internacionales tendrán un papel muy importante en el desarrollo de estos esquemas de reconocimiento mutuo.

5. LA ORGANIZACIÓN COMO INFLUENCIA SOCIOPOLÍTICA

En Noruega y en los países nórdicos vemos claro un cambio sociopolítico que se aleja de los valores centrales en la ideología básica del estado de bienestar, en el que se afirma que la ayuda se tiene que orientar correctamente (por legislación) y que hay que protegerlo todo con una red de seguridad que no esté relacionada con la estigmatización. La presión contra estos valores será mayor en un futuro a causa de los reajustes internacionales y las prioridades económicas. Algunos serán más ricos, pero esta gente no requiere servicios sociopedagógicos. Para aquellos que se quedarán fuera, las diferencias aumentarán y su debilidad será mayor. La discusión y la lucha por el diseño del estado de bienestar se convierte en un debate sobre las áreas de trabajo de las profesiones, los grupos destinatarios, la competencia de las profesiones y la influencia política.

En esta discusión, la tarea de un pedagogo social es casi invisible. El grupo destinatario está, al menos en Noruega, no sólo poco organizado, sino desorganizado del todo, y no representa ningún factor de poder. Un tema especialmente delicado es el de los niños expuestos a problemas. Se pide a los educadores en particular y al conjunto de la profesión en general que sean más eficientes y que aporten una gestión más racional y mejores compensaciones. Se pide a los trabajadores que se atengan a los resultados, por ejemplo, una reducción en la cantidad de receptores de ayudas sociales. Esto puede resultar positivo y negativo a la vez. Positivo porque cuestiona la creatividad profesional y el desarrollo, pero negativo porque puede conducir a la disciplina para marcos económicos estrictos y sentimientos de culpa hacia los clientes.

Es en este marco, entre la política y la profesión, donde la organización puede usar su influencia política. La extensión de la influencia depende del tamaño de la organización, de sus alianzas y las ganas de luchar que tengan sus miembros.

La lucha para mejorar las condiciones de aquellas personas más afectadas y marginadas de la sociedad está estrechamente relacionada con las condiciones de vida generales de la gente. Por este motivo, el Sindicato Noruego de Educadores y Trabajadores Sociales (FO), organización a la cual represento, decidió unirse a la Federación Noruega de Sindicatos (LO). La LO goza de un gran poder en la sociedad noruega y está basada en unos valores que compartimos todos. Todos los acuerdos de asistencia social en Noruega, como por ejemplo la retribución salarial completa en las bajas por enfermedad, los beneficios de pensión colectivos, u otros seguros públicos,

han sido motivo de lucha constante en la LO como elemento propulsor de un cambio. A través de la participación en la LO y con su apoyo, las posibilidades de un cambio sociopolítico son mucho mayores, unos cambios que pueden mejorar las condiciones de vida y los acuerdos con los grupos con los que trabaja la profesión. Por otra parte, la competencia profesional que representa la organización es un requisito necesario para que la LO pueda sugerir mejoras y luchar para conseguir las. La LO tiene una influencia significativa cuando se trata de negociar las condiciones salariales y laborales.

6. DESARROLLO DE LAS PROFESIONES Y COMPETENCIAS

En Noruega, los educadores sociales se forman en escuelas universitarias. Los estudios duran tres años y están supervisados por las autoridades nacionales a través de pautas en los contenidos, una progresión en los estudios y en el número de estudiantes. La gestión nacional de la educación se está replanteando, ya que se da más libertad a la escuela universitaria para el desarrollo de los currículos y la organización de los estudios. Otra tarea importante de la asociación es la de vigilar la calidad en la educación, tanto en la estructura como en el contenido. Esto requiere una cooperación estrecha entre los compañeros de trabajo y hace necesario un diálogo con las autoridades en el campo de la educación. En Noruega, lo hemos conseguido. Por ejemplo, fuimos capaces de parar una disputa entre un pedagogo social y los trabajadores de educación social. Los políticos escucharon nuestros consejos de mantener la educación centrada en los niños expuestos a problemas y la juventud como una área de trabajo. Podemos afirmar con relativa seguridad que sin una asociación que los respaldara, los educadores sociales noruegos serían una especie en extinción.

El sindicato no puede ocuparse sólo de aquellos temas educacionales que proporcionen miembros al sindicato. El trabajo de nuestra profesión se encuentra en un cambio constante. Los nuevos grupos y problemas que hay que tratar requerirán de nuevos conocimientos y métodos. Los miembros esperan que el sindicato inicie un desarrollo y unas investigaciones profesionales, y que sea un ejemplo para la profesión a la que representa. Es necesario llevar a cabo una cooperación y un diálogo con las instituciones educativas y de investigación, especialmente cuando promueven el significado de transformar las experiencias prácticas en un marco científico. La organización también debería establecer sus propios valores morales para su práctica profesional, estableciendo, por ejemplo, un criterio en el reconocimiento de la competencia especial y de los principios éticos para la práctica profesional.

7. CÓDIGO ÉTICO

Un símbolo importante en una profesión es su código ético, que establece una serie de principios éticos a los que la profesión puede atenerse. Estos principios tienen como objetivo el servir de guía cuando existen dilemas éticos. El código ético de los educadores sociales noruegos confirma una base

de valores común y marca unos principios ideales a los que uno debería atenerse. Además, establece unos valores morales mínimos para la conducta profesional y unas pautas de comportamiento hacia los clientes, la propia profesión, los compañeros de trabajo, las partes colaboradoras, el lugar de trabajo y la sociedad en general.

El sindicato también tiene que hacer frente a numerosos obstáculos a la hora de estimular a sus miembros para que mantengan la ética de la profesión viva a lo largo de sus carreras profesionales, no sólo en situaciones difíciles. Se puede utilizar la organización para organizar conferencias y reuniones que traten el tema de los códigos éticos. El sindicato noruego ha establecido su propio comité ético que se encarga de las violaciones del código ético y ofrece consejo a aquellos miembros que hacen frente a situaciones difíciles.

El mayor obstáculo para el sindicato y para sus miembros se produce cuando hay que tratar los dilemas éticos que surgen cuando existe un conflicto de lealtad entre las necesidades y los derechos de sus clientes, y las restricciones en el trabajo y en la sociedad. El sindicato debe saber cómo apoyar a sus miembros, y, a la vez evitar tomárselos como un problema personal. Cuando las restricciones obligan al profesional a comprometer las necesidades y derechos de sus clientes, debe ser el sindicato el que intente buscar una solución a estos temas de manera política.

8. FUTUROS OBSTÁCULOS

Un sindicato moderno debe adaptarse a los cambios en las condiciones de la sociedad. La lealtad de sus miembros hacia el sindicato no es igual que en tiempos de la sociedad industrial. Aunque los salarios y las condiciones de trabajo, junto con los salarios negociados individualmente, son importantes factores de motivación, vemos que el interés por los sindicatos es bastante bajo. La comunidad postmodernista está caracterizada por el individualismo ante el colectivismo, cosa que también caracteriza a las profesiones en los servicios sociales. Los miembros piden que el sindicato proporcione ventajas individuales, como un seguro privado, y que ofrezca negocios y viajes. El sindicato debe estar abierto al desarrollo de los intereses profesionales mediante reuniones especializadas, como por ejemplo las conferencias y foros de discusión que se llevan a cabo a nivel nacional e internacional. En Noruega también vemos un aumento en el interés del sindicato para establecer valores morales en el reconocimiento de las profesiones especializadas, para que aumenten también las posibilidades de sus miembros en el mercado laboral, tanto a nivel de salarios interesantes como en el estado de su profesión. El sindicato debe participar en redes internacionales para la asistencia de aquellos miembros que busquen contactos fuera del país, ya sea para su desarrollo profesional como para buscar empleo en el extranjero.

Al mismo tiempo, es un obstáculo para el sindicato el hecho de tener que demostrar unos valores que diferencian la profesión y estar siempre activos

en la lucha por la inclusión y contra la exclusión y la marginación, tanto políticamente como profesionalmente.

Este proyecto se ha llevado a cabo con el apoyo de la Comunidad Europea

El contenido de este proyecto no refleja necesariamente las opiniones de la Comunidad Europea, ni implica ninguna responsabilidad de su parte