

Marta Castillo Borredá	Juan María Prieto Lobato
Desirée Camús Jorques	Carmen Rodríguez Sumaza
Alba Arroyo Salas	Daniel Galán Rello
Jipson Ramón Bravo Cedeño	Natalia Rodríguez Valladolid
Ligia Geomara Párraga Vélez	Núria Llevot-Calvet
Sónia Ribeiro	Dieudonné Beau Céjour Kamkou
Glòria Maria Caravantes López de Lerma	Mari Paz López-Teulón
Francesc Xavier Uceda-Maza	Olga Bernad-Cavero
Encarna Canet Benavent	Àngels Torrelles-Montanuy
Sandra López Fernández	Alfonso Revilla-Carrasco
Aurora Galán Carretero	Magdalena Acosta-Hernández
Alejandro Sánchez Rodenas	Oscar Kem-mekah Kadzue
Idalia Merette Ovalles	Marisé Astudillo Pombo
María de la Paz Peña García	Irene Estrada Moreno
Álvaro Elices Acero	Jaydy Moreno Pachón
Javier García García	Ana Cristina Ruiz Mosquera

Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social

Editada por la Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social





**Ehquidad**

**Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social**  
**International Welfare Policies and Social Work Journal**

**ENERO/2025**  
**JANUARY/2025**  
**Número 23/ Primer Semestre**  
**Number 23/ First Semester**



**aicts**

**Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social**  
**International Social Sciences and Social Work Association**



**Director/ Executive Editor**

Tomás Fernández García. Universidad Nacional de Educación a Distancia.  
(España)  
director@ehquidad.org

**Subdirector/ Associate Editor**

Sergio Andrés Cabello. Universidad de La Rioja. (España)  
subdirector@ehquidad.org

**Secretario/ Publishing Editor**

Laura Ponce de León Romero. Universidad Nacional de Educación a Distancia  
secretaria@ehquidad.org

**Coordinador de Relaciones Institucionales/ Institutional Relations Coordinator**

Rafael Antonio Barberá de la Torre. Universidad Rey Juan Carlos. (España)  
redes@ehquidad.org

**Coordinadora Europa, Asia, África y Oceanía/ Europe, Asia, Africa and Oceania  
Coordinator**

Ana Álcazar Campos. Universidad de Granada. (España)  
europa@ehquidad.org

**Coordinadora Estados Unidos/ EEUU Coordinator**

**Coordinadora Latinoamérica/Latin America Coordinator**

Luz Miriam Agudelo Gil. Universidad de Antioquia. (Colombia)  
latinoamerica@ehquidad.org

**Consejo de Redacción/ Review Editors**

Silvia M. Chávez Varay. Universidad de Texas en El Paso. Diocesan Refugee and  
Migrant Services (EEUU)

Ana Paula García. Instituto de Trabajo Social en la Universidad Lusófona de  
Humanidades y Tecnologías. (Portugal)

Verónica Díaz Moreno. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

Josiah Heyman. University of Texas, El Paso (EEUU)

María Irene Carvalho. Universidad Técnica de Lisboa (Portugal)

Osiris Morales. Universidad de Zulia (Venezuela)

Juan Manuel Cigarrán Recuero. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Guillermo Ceballos Santamaría. Universidad de Castilla La Mancha. (España)

Andrés Lorenzo Aparicio. Universidad Ramon Llull (España)

Javier García Bresó. Universidad de Castilla-La Mancha (España)

Ana Isabel Trujillo Rodríguez. Universidad Nacional de Educación a Distancia

**Comité Científico Asesor/ Advisory Board**

Xochitl Castaneda. Universidad de Berkeley, California. (EEUU)

Blanca Lomeli. Project Concern International, San Diego (EEUU)

Michel Wieviorka. Ecole des Hautes Etudes Sciencies SiocialesEhess. Paris (Francia)

Emilio Lamo de Espinosa. Universidad Complutense de Madrid (España)

Carlos Diogo Moreira. Universidad Lusófona de Humanidades y Tecnologías (Portugal)

Margaret Alston. Monash University (Australia)

Sakhela Buhlungu. University of Cape Town (Sudáfrica)

Zubeida Desai. University of Westem Cape (Sudáfrica)

Teresa Freire Rubio. ESICUniversity (España)

Thomas Gabriel. ZuercnerHochschule Fueer Angewandte Wissenschaften (Suiza)

Mercedes Fernández-Martorell. Universidad de Barcelona. (España)

Yolanda Sadie. University os Johannesburg (Sudáfrica)

Ángela María Quintero Velásquez. Universidad de Antioquía. (Colombia)

Michele G. Shedlin. Universidad de Nueva York (EEUU)

Janis Grobbelaar. University of Pretoria (Sudáfrica)

Miguel de Aguilera. Universidad de Málaga (España)

Alejandro Tiana. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

Erney Montoya Gallego. Universidad Católica de Oriente (Colombia)

Gloria Vega Aragón. Technological Educational Institute of Crete (Grecia)

Nilsa M Burgos. Universidad de Puerto Rico. (Puerto Rico)

Mariano Bacigalupo Saggese. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

Consuelo Pequeño Rodríguez. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (México)

Ximena Méndez Guzmán. Universidad Católica Santísima Concepción (Chile)

Almudena Bernabeú. Center for Justice and Accountability (EEUU)

Juan José Laborda Martín. Consejo de Estado. (España)

Inmaculada Chacón Gutiérrez. Universidad Rey Juan Carlos (España)

Fernando Iwasaki Cauti. Universidad Loyola. (España)

Jean- Pierre Levy Mangin. Universidad de Québec (Canadá)

José Félix Tezanos Tortajada. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

Santos Salvador Blanco Muñoz. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (Perú)

Stanislaw Sulowski. Universidad de Varsovia (Polonia)

René Zenteno. University of Texas at San Antonio (EEUU)

María José Romero Ródenas. Universidad de Castilla La Mancha. (España)

Francisco Cervantes Pérez. Universidad Nacional Autónoma de México. (México)

María Rosario Hildergard Sánchez Morales. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

**Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social / Governing Board**

**Presidente/ President**

Tomás Fernández García. presidente@ehquidad.org

**Vicepresidente/ Vice President**

Sergio Andrés Cabello  
vicepresidente@ehquidad.org

**Secretario/ Secretary**

Rafael de Lorenzo García  
admin@ehquidad.org

**Tesorero/ Treasurer**

Concepción Castro Clemente  
tesoreria@ehquidad.org

**Vocal de relaciones con los medios de comunicación/ Media Relations Member**

Laura Ponce de León Romero

**Vocal de relaciones con Europa, África, Asia y Oceanía/ Europe, Africa, Asia and Oceania Relations Member**

Esther Rodríguez López

**Vocal de relaciones con Estados Unidos/ EEUU Relations Member**

Eva Margarita Moya

**Vocal de relaciones con Latinoamérica/ Latin America Relations Member**

Laura Ponce de León Romero

**Ehquidad ©**

Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social  
Apartado de correos 202044  
Madrid 28080. España  
Email: secretaria@ehquidad.org  
Página web. <http://revistas.proeditio.com/ehquidad>

**Ehquidad ©**

International Social Sciences and Social Work Association  
Aptdo. 202044  
Madrid 28080. España  
Email: secretaria@ehquidad.org  
Página web. <http://revistas.proeditio.com/ehquidad>

**Ehquidad: Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social**

Ehquidad (e-ISSN 2386-4915) es una revista semestral, se publica dos veces al año, en enero y julio, por la Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social (AICTS).

Nombre Abreviado de la revista: *Revista Ehquidad*

**Ehquidad** © es una marca registrada en el Registro de Marcas Comunitarias, n° M-3085293/5.

**Ehquidad: International Welfare Policies and Social Work Journal**

Ehquidad (e-ISSN 2386-4915) is published twice yearly in January and July by International Association of Social Sciences and Social Work (AICTS).

Journal Title Abbreviation: *Revista Ehquidad*

**Ehquidad** © is a registered trade mark of the Register of Community Trade Marks n° M-3085293/5.

**Indexada en bases de datos/ Database indexing**

LATINDEX CATÁLOGO 2.0, DIALNET, DOAJ, REDALYC, ÍNDICES CSIC, REDIB, ERICH PLUS, MIAR, CROSSREF, CRUE, CIRC, ROAD, DULCINEA, REBIUN, DIALNET MÉTRICAS, SHERPA/ROMEO, EUROPUB, RECOLECTA, LATINREV, CARHUS PLUS, ISSN, EBSCO.

SELLO CALIDAD REVISTAS CIENTÍFICAS ESPAÑOLAS FECYT 2024 CON MENCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EM IGUALDAD DE GÉNERO.

---

Diseño de la portada n° 23 Distrito 101

Diseño maquetación: Pilar Fluriache García-Caro/Laura Ponce de León Romero

Editada en enero de 2025

ISSN electrónico 2386-4915

Doi Revista <http://dx.doi.org/10.15257/ehquidad>

# Sumario / Contents

## Artículos

- Afectación psicológica de los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias ante la atención a la conducta suicida  
*Psychological affectation of out-of-hospital emergency professionals in the face of attention to suicidal behavior*
- Marta Castillo Borredá, Desirée Camús Jorques y Alba Arroyo Salas.....* 11-44
- La desigualdad laboral y deserción académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
*The Labor Inequality and Academic Dropout at the Eloy Alfaro Secular University of Manabí*
- Jipson Ramón Bravo Cedeño y Ligia Geomara Párraga Vélez.....* 45-62
- Clima organizacional: a percepção dos assistentes sociais em Portugal  
*Organizational climate: the perception of social workers in Portugal*
- Sónia Ribeiro.....* 63-90
- Hacer frente a la vulnerabilidad urbana desde la intervención comunitaria: el modelo de actuación de Alcoy (Alicante, España)  
*Addressing urban vulnerability through community intervention: the action model of Alcoy (Alicante, Spain)*
- Glòria Maria Caravantes López de Lerma, Francesc Xavier Uceda-Maza y Encarna Canet Benavent.....* 91-126
- Un recorrido sociohistórico desde la voz del peonado del calzado: situaciones y condiciones desde los años 70  
*A socio-historical journey from the voice of the footwear workers: situations and conditions since the 70s*
- Sandra López Fernández, Aurora Galán Carretero y Alejandro Sánchez Rodenas.....* 127-156
- Explorando el Mundo a través del Juego: Estrategias Lúdicas para el Desarrollo Infantil en República Dominicana  
*Exploring the World through Play: Playful Strategies for Child Development in the Dominican Republic*
- Idalia Merette Ovalles y María de la Paz Peña García.....* 157-174

Alcance, potencialidades y limitaciones de la asistencia personal en los cuidados domiciliarios de larga duración y al final de la vida: un estudio de caso

*Scope, potential and limitations of personal assistance in long-term and end-of-life home care: a case study*

Álvaro Elices Acero, Javier García García, Juan María Prieto Lobato y Carmen Rodríguez Sumaza..... 175-214

Herramienta de Inserción Sociolaboral para Mujeres Supervivientes de Violencia de Género

en el Municipio de Logroño

*Socio-laboral Insertion Tool for Women Survivors of Gender Violence in the Municipality of Logroño*

Daniel Galán Rello y Natalia Rodríguez Valladolid..... 215--252

Cultural Diversity and Education in Cameroon: Challenges and Opportunities

*Diversidad Cultural y Educación en Camerún: Desafíos y Oportunidades*

Núria Llevot-Calvet, Dieudonné Beau Céjour Kamkou, Mari Paz López-Teulón, Olga Bernad-Cavero, Àngels Torrelles-Montanuy, Alfonso Revilla-Carrasco, Magdalena Acosta-Hernández, Oscar Kem-mekah Kadzue, Marisé Astudillo Pombo..... 253-288

Inmigración y Diversidad Funcional. Desafíos y oportunidades para el Trabajo Social

*Immigration and Functional Diversity. Challenges and opportunities for Social Work*

Irene Estrada Moreno, Jaydy Moreno Pachón y Ana Cristina Ruiz Mosquera..... 289-310

## Reseñas / Reviews

Título del libro: La ropa de los difuntos que habita en los armarios

Autor: Luis Farnox. Reseña realizada por Tomás Fernández García..... 311-314

Título del libro: El árbol de manzanas. Una historia para reflexionar sobre la vida y herramientas prácticas para promover la salud física y mental

Autora: María Paola Pérez Bermúdez. Reseña realizada por Luz Miriam Agudelo Gil..... 315-318



# Afectación psicológica de los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias ante la atención a la conducta suicida

## Psychological affectation of out-of-hospital emergency professionals in the face of attention to suicidal behavior

Marta Castillo Borredá (1), Desirée Camús Jorques (2) y Alba Arroyo Salas (3)

(1) Hospital Clínico Universitario de Valencia (España)

(2) Universidad de Valencia (España)

(3) Hospital San Francesc de Borja de Gandía (España)

**Resumen:** La conducta suicida es un grave problema de salud pública que afecta a todos los grupos etarios, siendo protagonista de numerosas campañas de concienciación pública. Los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias se exponen a numerosos peligros relacionados con el entorno, desempeñando un trabajo sometido a un alto nivel de estrés así como a inclemencias ambientales y enfermedades ocupacionales. Por la parte psicológica, los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias cargan con elevadas exigencias emocionales que pueden producir ansiedad, agotamiento o desasosiego, haciéndoles un grupo de riesgo a presentar afectaciones psicológicas.

**Palabras clave:** Salud mental, Enfermedades ocupacionales, Servicios de emergencias, Trabajadores de emergencias, Psicólogo.

**Abstract:** Suicidal behavior is a serious public health problem that affects all age groups, being the protagonist of public awareness campaigns. Out-of-hospital emergency professionals are exposed to numerous dangers related to the environment, performing a job subjected to a high level of stress. On the psychological side, emergency and out-of-hospital emergency professionals are burdened with high emotional demands that can cause anxiety, exhaustion or restlessness, making them a risk group for presenting psychological effects.

**Keywords:** Mental health, Occupational diseases, Emergency services, Emergency workers, Psychologist.

Recibido: 19/10/2023 Revisado: 01/07/2024 Aceptado: 13/07/2024 Publicado: 05/08/24

*Referencia normalizada:* Castillo Borredá, M., Camús Jorques, D. y Arroyo Salas, A. (2024). Afectación psicológica de los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias ante la atención a la conducta suicida. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 11-44. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0001>

*Correspondencia:* Desirée Camús Jorques, Universidad de Valencia (España). Correo electrónico: [desiree.camus@uv.es](mailto:desiree.camus@uv.es)

## **1. INTRODUCCIÓN**

La conducta suicida es un problema creciente en nuestra sociedad, siendo la cuarta causa de muerte entre los jóvenes, protagonista de numerosas campañas de concienciación pública a lo largo de los últimos años (OMS, 2021).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) al año se suicidan 700.000 personas, y por cada muerte por suicidio, existen numerosos intentos. De manera general, en la población el intento de suicidio es la causa de riesgo individual más grave. En 2020 se reportaron en España 3.941 muertes por suicidio consumado, lo que simboliza un incremento del 7,3% respecto a 2019. La cantidad de mujeres que lo consumaron fue de 1.011 y la de hombres fue de 2.930, lo que supone un aumento de 12,2% y 5,7%, respectivamente, en comparación con los datos de 2019 (Ministerio de Sanidad, 2020).

Consideramos esta una emergencia sanitaria, pues es una situación de inicio o aparición brusca que presenta un riesgo vital o de función básica que necesita asistencia inmediata (minutos) y que es objetivable. Esta situación obliga a poner en marcha recursos y medios especiales para prevenir un desenlace fatal (Sánchez, 2018, p. 3) y a su vez una emergencia social provocada por “una situación sobrevenida que supone un riesgo de vulnerabilidad o desprotección social que afecta a la cobertura de las necesidades básicas de una persona o grupo de personas y modifica su contexto personal y social” (Servicios Sociales Sevilla, s.f.).

Para la atención a este problema, la OMS insta a los países a tomar medidas de prevención que implicasen distintos agentes de la sociedad (OMS, 2014). Desde el Ministerio de Sanidad se impulsa un teléfono de atención, gratuita y 24 horas, a la conducta suicida (La Moncloa, 2022) y un Plan de Acción a la Salud Mental 2022-2024 para la detección precoz y prevención de la conducta suicida (Ministerio de Sanidad, 2022).

En la Comunidad Valenciana, se ha creado el Plan de Prevención del Suicidio y Manejo de la Conducta Suicida de la Conselleria de Salut i Sanitat pública. La intención del Plan es, prevenir las opciones de conducta suicida y reducir la cantidad de suicidios en esta localidad. El plan consta de 5 estrategias esenciales; promoción de la salud mental positiva y prevención de las iniciativas suicidas, percepción del riesgo de la conducta suicida, manejo de la conducta suicida, educación y sistemas de información e investigación epidemiológica (Fundación española para la prevención del suicidio, 2017).

Es por ello, que los sanitarios deben estar preparados y comprender los algoritmos de actuación en cada nivel de atención, para poder así examinar el riesgo de suicidio y poder prevenirlo con la puesta en marcha de manera precoz las actuaciones necesarias (Conselleria de Sanitat, 2017a). Además, para su atención se lleva a cabo, de forma coordinada, una atención sociosanitaria conjuntamente con el Servicio de Atención a Urgencias Sociales (SAUS) en la ciudad de Valencia; compuesto por trabajadores sociales y psicólogos (Sarasola et al., 2016). Este servicio se encuentra disponible las 24 horas del día, todos días del año. En 2017 el SAUS, desarrolló e inició el protocolo de atención de tentativas suicidas y suicidio consumado, dando comienzo así la cooperación en estas intervenciones en la ciudad de Valencia (Giménez, 2022).

La cooperación entre equipos de emergencias mediante los planes de actuación al detectar un posible caso de conducta suicida, el aviso al SAUS por los cuerpos de la ley para un buen afrontamiento de la situación de víctima y familia, junto con medios de comunicación haciendo uso de campañas de concienciación pública y la ayuda en ámbitos escolares con la detección de posibles casos, puede convertirse en un mecanismo preventivo (Sarasola et al., 2016).

Los sanitarios son uno de los grupos que más expuestos están a eventos adversos, en especial los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias (OMS, 2022b). Además, la gran carga física y psicológica que afrontan diariamente genera un estrés que los hace vulnerables a

afectaciones psicológicas como el trastorno de estrés postraumático o el estrés laboral (Blasco, 2000; Ventura et al., 2008).

Cambiamos así nuestro enfoque, pasamos de las personas a las que se atiende y la conducta suicida, a poner el enfoque en los profesionales que los atienden.

Aquellas personas que tienen un trabajo en el que se sienten bajo presión o en condiciones laborales precarias son proclives a fumar, desarrollar menor actividad física y poseer una dieta no saludable (OMS, 2017). En contraparte, un trabajo digno favorece la salud mental positiva y proporciona un medio de vida, sentido de confianza, determinación y logro, representa una oportunidad para las relaciones interpersonales y la inclusión en la comunidad además de una base para instaurar rutinas organizadas. Además, un entorno de trabajo seguro y saludable también puede reducir los costos asociados con lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, disminuir la tasa de absentismo, mejorar la moral y la satisfacción del personal (OMS, 2022b).

Según los autores García y colaboradores (2015) encontraron en un estudio, que el ambiente psicosocial de profesionales sanitarios es deficiente en comparación al resto de la población española, características por elevadas exigencias tanto psicológicas como emocionales y presentan un alto nivel de percepción del estrés. Dentro de las enfermedades ocupacionales, el estrés es uno de los mayores riesgos psicológicos a los que se someten los trabajadores. Los factores contribuyentes a la manifestación de este tipo de trastorno entre los profesionales de una unidad de emergencia extrahospitalaria son numerosos (Blasco, 2000).

En la atención sanitaria, de manera general los trabajadores, y en especial los de profesiones de elevado riesgo, precisan de servicios de salud que examinen y disminuyan la exposición a riesgos laborales, así como la disposición de servicios de vigilancia médica para la detección y prevención precoz de enfermedades y lesiones ocupacionales (OMS, 2017).

## **2. MÉTODO**

El diseño de esta investigación es cualitativo de tipo descriptivo con enfoque fenomenológico. Es fenomenológico porque buscamos conocer los significados que los dan a su experiencia (Herrera, 2008) y descriptiva porque pretendemos conocer las consecuencias psicológicas sobre los profesionales de emergencias extrahospitalarias (Morales, 2012).

La elección de una metodología cualitativa se justifica porque nos permite comprender la profundidad de un acontecimiento a partir de la mirada de los protagonistas y nos ayuda a investigar fenómenos sociales complejos que son difíciles de capturar con una perspectiva cuantitativa (Cueto, 2020).

En cuanto a la elección de la muestra, se realizó un muestreo por selección intencionada o muestreo de conveniencia mediante la selección de forma no aleatoria de una muestra que poseía características semejantes a la de nuestra población objetivo (Casal y Mateu, 2003). Este método nos permite conseguir unas muestras representativas de forma cualitativa mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos, cumpliendo con las características de interés del investigador (Hernández y Carpio, 2019). La muestra se compone de 3 profesionales del servicio de emergencias extrahospitalarias, cada uno representa a los miembros que forman un equipo de SAMU, es decir, nuestro equipo muestral estaba compuesto por un médico, un enfermero y un técnico de emergencias sanitarias (TES). Se ha respetado en todo momento el anonimato siguiendo los protocolos de confidencialidad de los entrevistados y sus datos, así como haciendo uso de nombres ficticios para proteger su identidad. Los nombres ficticios utilizados son María, Raquel y Juan.

La herramienta de recogida de datos ha sido la entrevista semiestructurada, un instrumento que se adapta a las personalidades de los sujetos y en la que se trabaja con las palabras y los sentimientos del entrevistado para dar una visión completa del individuo, además nos permita observar los fenómenos sociales en el propio entorno en el que se producen (Tonon, 2009).

El guion de esta entrevista ad-hoc confeccionada para esta investigación se compone por 3 bloques de ítems (véase Anexo B), que siguen los objetivos de la investigación. El bloque de preguntas 'A' pretende conocer los hábitos de vida de cada uno de los profesionales de emergencias extrahospitalarias. El bloque de preguntas 'B' muestra los efectos que tiene la atención a la conducta suicida sobre estos profesionales, en el ámbito laboral. Por último, en el bloque 'C' se ponen de manifiesto los efectos psicológicos que produce la atención a la conducta suicida sobre dichos profesionales.

Las entrevistas fueron grabadas en audio y transcritas en su totalidad, para poder ser analizadas posteriormente con la herramienta de análisis cualitativo Atlas-ti v22. Además, se realizó una revisión bibliográfica para conocer el contexto y la situación actual en la que se encontraban los profesionales de urgencias.

El objetivo general de este estudio es identificar la afectación psicológica en profesionales de emergencias extrahospitalarias ante la atención de la conducta suicida.

Los objetivos específicos de esta investigación han sido:

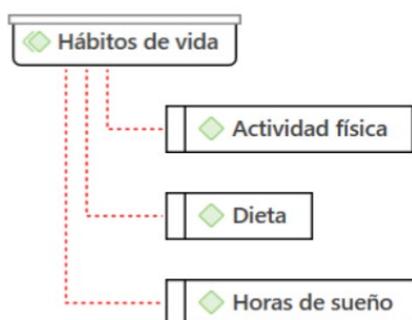
1. Identificar la importancia del mantenimiento de unos hábitos de vida saludable para la conservación de una buena salud tanto física como mental.
2. Indagar en cómo cambió su motivación hacia el trabajo, su percepción de su labor así como su relación con sus compañeros.
3. Conocer la necesidad de ayuda psicológica en el entorno familiar y laboral ante la atención de la conducta suicida.

Y las preguntas de investigación:

1. ¿Qué importancia tiene el seguimiento de unos hábitos de vida saludables para el mantenimiento de una buena salud física y mental en los profesionales del SAMU?
2. ¿Cuáles son las repercusiones psicológicas en el ámbito familiar y laboral de los profesionales SAMU ante la atención de la conducta suicida?
3. ¿Cómo afecta en su relación con el trabajo y con sus compañeros la atención a la conducta suicida?

### 3. RESULTADOS

En este apartado se exponen los resultados de las entrevistas realizadas al grupo del SAMU. Estos resultados se distribuyen en 5ª categorías de análisis cualitativo que se muestran a continuación.



**Figura 1:** Los hábitos de vida de los Profesionales de emergencias extrahospitalarias

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 1 se muestra la categoría ‘Los hábitos de vida de los profesionales de emergencias extrahospitalarias’ y sus atributos correspondientes. La primera pregunta de esta investigación es sobre los hábitos de vida; ¿con qué frecuencia haces deporte?, ¿cómo dirías que es tu dieta?, por último, ¿los días que no trabajas, cuántas horas duermes? En lo referente a los hábitos de vida, Juan nos comenta que hace deporte de forma escasa y puntual, que sigue una dieta mediterránea y que las guardias le trastocan el ciclo del sueño, haciendo que arrastre el cansancio durante varios días. Esto se constata en las siguientes citas:

*Escaso. Escaso, sinceramente escaso es mi descanso. O sea, no me marco unas pautas, no tengo una obligación a lo largo de cada día. O sea, si me apetece, lo hago. También tengo la suerte de que, bueno, por desgracia o por suerte tengo un campo. Entonces ahí voy, me desahago en él, me lo paso súper bien, porque aquello te olvidas de que el mundo existe. Y entonces, bueno, lo llevo bien, el tema de deporte. No lo llevo ni mal ni bien, pero no me dedico exclusivamente a ello, no tengo programado mi horario ni pautada una obligación de hacerlo. (Juan).*

*Mi dieta es completamente mediterránea. Es decir, no tengo ningún problema en el tema de dieta. No soy tampoco ningún fanático ni de ser más propenso a verduras o más pensado a carne o a pescados. Soy variado. No me gusta la comida rápida, me gusta más la comida del chup chup, de casa, la comida casera. Pero nada de comida rápida y tampoco de comida elaborada. No me gusta. Si tengo que comer, como, pero es una cosa que, si puedo evitarlo, lo evito. (Juan).*

*En cuanto a dormir, ahí sí que tenemos un pequeño problema. Debido al trabajo, como hacemos ciclos que trabajamos, en este caso 24 horas, que son 12 acumuladas, entonces claro, si las noches son malas, que no todas son buenas, entonces, cuando sales de trabajar a las nueve de la mañana, pues te rompes completamente el ciclo de sueño, porque si te vas sin descanso, por la noche no duermes bien, pero no duermes porque has dormido durante el día. Y entonces ya ese día lo llevas mal para dormir por la noche, al día siguiente, como resulta que has dormido por el día y la noche ha sido corta, al día siguiente vas un poquito cansado. Entonces, los hábitos de sueño son un problema para el personal de emergencias, sobre todo cuando pasamos de turno del día a noche y lo que es un ciclo habitual no lo rompen. Entonces ahí sí que tenemos un pequeño problema con el sueño. Dormimos las horas que nos hace falta, que el cuerpo nos pide, pero a destiempo. Igual que duermo tres horas ahora, cinco horas después. Y a lo mejor hay días*

*que he hecho una sesión de diez horas durmiendo. Es que no hay una conducta sana. (Juan).*

Por su parte, Raquel no practica ninguna actividad física, sigue una dieta mediterránea e intenta dormir las horas diarias necesarias. Esto se constata en la siguiente cita:

*En este momento no estoy haciendo deporte de una forma continuada, mi dieta es normal, mediterránea en la medida de lo posible. Los días que no trabajo intento dormir unas 7/8 horas. (Raquel).*

María explica que ella realiza deporte de forma continuada manteniendo una actividad física moderada, su dieta es vegana e intenta regular en la medida de lo posible su ciclo del sueño tras las guardias. Esto se comprueba en las siguientes citas:

*yo intento hacer ejercicio, por ejemplo, yo hago pilates y voy 2 veces a la semana y luego cuando no trabajo intento caminar todos los días. Si que intento hacer deporte. (María).*

*Sobre mi dieta, yo creo que es bastante saludable, soy vegana, entonces yo sigo una dieta bastante sana y además en mi familia nadie es vegano y yo no obligo a nadie, pero la dieta en mi casa es muy saludable porque considero que lo que comemos es fundamental para encontrarte bien y se nota, el día que comes mal luego te encuentras peor y además para tener energía y demás hay que tomar mucha fruta y verdura. (María)*

*Hasta ahora sí que nos llevábamos nosotros los tupperes de la comida, este año precisamente es el único en el que nos dan la comida en el hospital y comemos allí, entonces siempre intento elegir los platos de verdura o de ensalada o a lo mejor como mucho algo de pescado o algo que haya, pero en casa sí que hago mi dieta normal. (María)*

*En cuanto al tema de dormir, cada vez creo que duermo más, me intento acostar más pronto. Intento dormir mínimo 7 horas seguras porque lo necesito, noto que es lo que mi cuerpo pide. Además,*

*después de tantos años de hacer guardias sí que es verdad que lo acusas lo de las noches y no dormir. Entonces cuando no trabajo es como que tengo muchas ganas de dormir, 7/8 h intento dormirlas, a lo mejor acostarme a las 11 de la noche y levantarme a las 7 de la mañana es más o menos la rutina que yo intento hacer. (María).*

*Sí, hombre, depende de la guardia. Si ha sido muy mala a lo mejor llegas a casa y no tienes más remedio que ducha y acostarte un rato, entonces a lo mejor ese día por la noche tienes menos sueño, pero después de tanto tiempo yo ya me he acostumbrado a intentar no dormir por la mañana, hacer un poquito de siesta y así luego poder acostarme a las 11 o incluso a las 10 de la noche y ya así, aunque no he dormido durante el día, me acuesto mejor. Porque sí que es cierto que las guardias te trastocan y hay días que es difícil. (María).*



**Figura 2:** La salud de los profesionales de emergencias extrahospitalarias  
Fuente: Elaboración propia.

La Figura 2 muestra la categoría 'La salud de los profesionales de emergencias extrahospitalarias' y sus atributos correspondientes; la salud física, la salud mental y el equilibrio entre ambas. La pregunta de investigación que responde a esta figura sería: ¿Qué importancia tiene para ti el mantenimiento de tu salud física?, ¿y tu salud mental?, ¿crees que hay relación entre ambas? Según Juan su salud física no es un problema mientras él se encuentre en un buen estado tanto físico como mental y la relación entre ambas es algo evidente. Esto se constata en las siguientes citas:

*Mientras me encuentre físicamente bien no le presto importancia, soy un ciudadano más que hace su vida normal, monda y lironda. Es decir, no dedico, no me marco un programa de qué hacer o la obligación de hacerlo. Me lo marco, el día es día, conforme surja cada uno. Si hoy me apetece ir al monte a hacer senderismo, voy al monte a hacer senderismo. Si me apetece ir al campo y coger una azada, voy al campo a coger una azada, es decir, no me marco una conducta. El mantenimiento de mi salud mental es importante, mucho, mucho, totalmente. Lo que te he comentado un poco antes, llega un momento en el que tienes que saber diferenciar lo que te tiene que afectar y lo que no. (Juan).*

*Respecto a la relación entre salud física y mental, sí que tiene, sí que tiene. No puedes estar influenciando sobre otras personas si hablamos tema de casos de autolisis, no puedes intentar convencer a otra persona si tú física y psicológicamente no estás en buenas condiciones. Si físicamente tú estás mal, estás un poco depresivo, no rindes lo que deberías, estás fastidiado... no estás en forma para atender casos así. Entonces sí que hay una relación entre ambas. (Juan).*

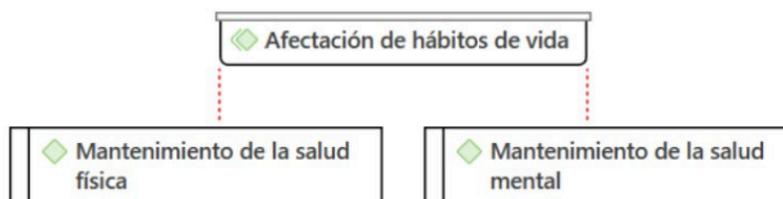
Por su parte, según Raquel es muy importante el mantenerse bien tanto física como mentalmente y la relación entre la salud mental y la salud física es evidente. Todo esto se corrobora en la siguiente cita:

*Creo que es muy importante mantenerse en forma, aunque sea con algún deporte suave como el yoga o pilates, alguna cosa así. En cuanto a la salud mental, es fundamental y tan importante o más que la física, ya que las limitaciones para realizar la actividad diaria en todos los campos son radicales si no tenemos una buena higiene mental, no solo afecta a la actividad física si no al resto de actividades. Y la relación es evidente porque se afectan de forma directa una a la otra. (Raquel).*

Según María el mantenimiento de la salud física es fundamental para el trabajo que se realiza, al igual que la salud mental para ayudar en casos de autolisis, por lo que ambas se correlacionan, afectando la una a la otra. Esto se constata en la cita siguiente:

*El mantenimiento de la salud física es fundamental, para todo y más para este trabajo en emergencias por lo que te he comentado antes, que tenemos que hacer muchos esfuerzos, cargar pacientes que son grandes y tienes que hacer fuerza y al final casi todos estamos fastidiados de la espalda, al que no le duele un hombro tiene una hernia, el que no tiene la cadera... entonces hay que intentar mantenerlo de alguna manera e intentar hacer algo de ejercicio para mantener en este trabajo un poco de salud física. Y el mantenimiento de la salud mental también es relevante, yo considero que el mantenimiento de la salud mental es fundamental para todos, pero en estos trabajos de sanidad aún más porque primero tienes que estar bien para poder ayudar al de enfrente que al fin y al cabo es nuestro trabajo. Y con todo lo que ves y con todas las tristezas y desgracias, problemas sociales e historias, si no tienes la cabeza un poco preparada te puedes ir a casa muy tocado. Para la vida en general hay que tener la salud mental en orden, lo cual es muy difícil. Respecto a si creo que hay relación sí, yo creo que si te encuentras bien mentalmente haces por estar bien físicamente y haces deporte y al revés, si físicamente te encuentras bien también mentalmente estas más contento y estas más enérgico y mejor. Yo creo que sí que están relacionadas. (María).*

La siguiente pregunta de investigación es: 3. ¿qué afectación consideras que tienen los hábitos de vida saludables sobre tu desempeño del trabajo?, ¿y el mantenimiento de una buena salud mental?



**Figura 3:** La afectación sobre los hábitos de vida de los profesionales de emergencias extrahospitalarias ante la atención de la conducta suicida  
Fuente: Elaboración propia.

La Figura 3 muestra la categoría ‘La afectación sobre los hábitos de vida de los profesionales de emergencias extrahospitalarias ante la atención a la conducta suicida’ y sus atributos correspondientes. Esta figura corresponde a la pregunta: ¿Qué afectación consideras que tienen los hábitos de vida saludables sobre tu desempeño del trabajo?, ¿y sobre el mantenimiento de una buena salud mental? Según Juan, debe estar equilibrado, tanto tus hábitos de vida como tu salud mental para poder sobrellevar el trabajo y atender tanto a paciente como a su familia. Esto se constata en la siguiente cita:

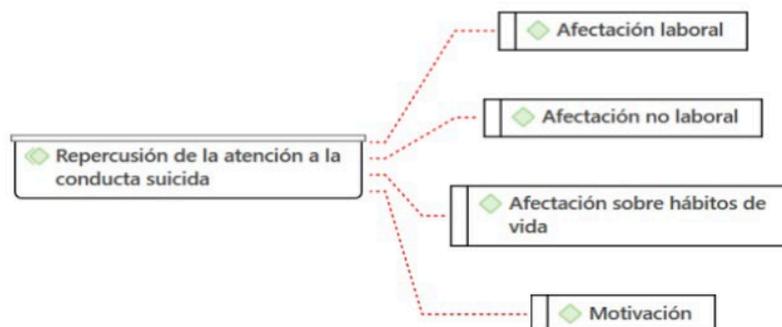
*Tiene que haber un equilibrio. Si no descansas lo suficiente, psicológicamente no estás bien. No eres capaz de desarrollar intelectualmente tu faena. Como trabajamos siempre en situaciones límite, te das cuenta de que tu cabeza no rinde. Estás bloqueado, no rindes. Tus condiciones físicas y tu estado de salud mental tienen que estar al 100%. Y el mantenimiento de la salud mental, sí, sí, por supuesto. Si fuese un tema de hospital en el que solo tratas un paciente, pero es que nosotros tratamos al paciente, controlamos la escena y tratamos también a la familia. Además, estás en un ambiente agresivo que cuando llegas por desgracia, nosotros siempre llegamos tarde, aunque estemos en la puerta, llegamos tarde. Para las familias su visión es; llegáis tarde y entonces nos reciben algunos un poco hasta con agresividad, tú tienes que seguir trabajando mientras por la espalda te están diciendo de todo. (Juan).*

Según Raquel, los hábitos de vida afectan en cualquier trabajo, pero con especial relevancia en el nuestro por su naturaleza, por su parte el estado de salud mental es clave para tratar con el paciente. Todo esto queda constatado en la siguiente cita:

*Creo que como en cualquier tipo de actividad, la diferencia en este tipo de trabajo sería que tenemos un contacto directo con el sufrimiento del ser humano. No puedes evitar empatizar con él y creo que esto no es nada negativo si lo sabes gestionar. Tampoco es bueno que transmitamos al paciente un estado personal de estrés, tristeza o inquietud que opino, no favorece la asistencia sanitaria. (Raquel).*

Por su parte, según María, el mantenimiento de unos buenos hábitos de vida y una salud mental afecta de forma directa a nuestro trabajo y a nuestra atención al paciente. Esto se constata en la siguiente cita:

*Pues que cuanto mejor lo lleves en el trabajo mejor estás, en cualquier empleo, pero en estos es importante porque yo tengo compañeros que a lo mejor no se cuidan absolutamente nada y se pasan la vida de baja o lo pasan mal. Lo pasamos mal todos en las guardias, pero si no te cuidas lo pasas muchísimo peor. Si no te cuidas no puedes ayudar a un paciente física y mentalmente igual, en muchísimas situaciones es más el trabajo mental que haces con el paciente que el físico, entonces si tu estas mal a ver cómo vas a ayudar a una persona que necesita ayuda psicológica. Y aparte de no poder ayudar, lo pasas peor. (María).*



**Figura 4:** Las repercusiones de la atención a la conducta suicida

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 4 muestra la categoría ‘Repercusiones de la atención a la conducta suicida’ y los atributos correspondientes. Las siguientes preguntas responden a los distintos atributos de forma individualizada.

Otra pregunta de investigación es: 4. ¿Viste tu motivación hacia el trabajo cambiada tras la atención de algún caso de conducta suicida? Por ejemplo, tras llegar a lo que sería un evento autolítico y que acabase en consumado.

La respuesta de Juan y María es que no, según Raquel estas situaciones hacen lo contrario, ya que siente que pueden ayudar e incluso sentirse más realizadas. Las siguientes citas, ordenadas por mención, lo corroboran:

*Mmm, no. Hay circunstancias, una de las que más me impacto, que nos quedamos todos un poquito a cuadros, porque fueron unas circunstancias muy particulares. (Juan).*

*Mi motivación no, sí que es verdad que conducta suicida vemos mucha, o gente con ideas autolíticas únicamente o bueno como hemos comentado antes hay de todo, hasta suicidios consumados a intentos autolíticos, pero vamos mi motivación cambiada no. (María).*

*No, es algo que tengo asumido y aunque es imposible no sentirse afectado por el ambiente que te rodea en ese momento, tengo clara mi*

*función y la gran ayuda que puedo ofrecer a los acompañantes y familiares y eso compensa la situación tan dramática. Mi motivación respecto a esto en el día a día no se ve afectada y aunque es evidente que la impotencia hace que en esos momentos te plantees si merece la pena trabajar en algo en lo que no has podido ofrecer nada, ves que tienes otro tipo de atención y es el acompañamiento emocional a la familia. (Raquel).*

La siguiente pregunta de investigación es: 5. ¿Te has planteado el cambio a atención hospitalaria o de trabajo tras haber atendido casos como el mencionado en la pregunta anterior?

Según Juan, no, aunque sea algo duro sigue sorprendiéndole y gustándole, aunque sea psicológicamente difícil. Esto se constata en la siguiente cita:

*Es muy bonito y continúa sorprendiéndote después de todos los años que llevo trabajando todavía hay avisos que me sorprenden. Te crees que lo has visto todo y aún queda mucho por ver. Es un trabajo que además no es monótono, tocas tantas cosas que no es un trabajo monótono, es bonito si te gusta. Y agradecido, si trabajas con buenos equipos. Entonces no me he planteado el cambiarme por circunstancias que, sí que te vas a casa y psicológicamente te vas mal, pero bueno, al final es lo que te he dicho, te creas una coraza y no dejas que eso te afecte en tu vida privada. Es difícil, es bonito contarlo, pero es difícil. (Juan).*

Para Raquel, tampoco ha sido una opción, pues le gusta la posibilidad de poder ofrecer ayuda con técnicas y cuidados. Esto se corrobora en la siguiente cita:

*No, como he comentado antes creo que en estos casos puedo incluso ayudar, solo es necesario tener una visión más amplia y no limitarnos tanto a las técnicas de enfermería. Los cuidados son una parte muy importante en nuestro trabajo y en este caso lo son mucho más que las técnicas. (Raquel).*

Además, para María, la atención a casos de conducta suicida tampoco le ha hecho plantearse el cambiar a atención hospitalaria, aunque otros factores psicológicos o físicos sí que le hecho pensar. En ella han tenido el efecto contrario, la atención a casos de conducta suicida le han hecho sentir que podía hacer y ayudar más. Todo esto se constata en la siguiente cita:

*Por haber atendido algún caso como este no, que alguna vez haya pensado de cambiar de trabajo si, para que te voy a engañar. Hemos pensado porque hay veces que estas agotado de tanta emergencia, y dices yo me voy a primario o al hospital. Pero no precisamente por haber visto algún caso de estos que fuera muy importante o que te hubiera tocado mucho. Por casos en concreto no, es más a lo mejor por sentir que estas agotado física o psicológicamente. Y yo en particular por los avisos que hacemos de ideaciones autolíticas o suicidio o lo que sea no me hacen plantearme irme, todo lo contrario, como intentas ayudar tanto y al 100% sobre todo en estos casos es reconfortante cuando puedes sacar a una persona de un entorno en el que esta con una idea autolítica muy metida y consigues sacarle de ahí y te lo llevas tranquilamente, consigues que todo fluya. La verdad que es reconfortante. (María).*

La siguiente pregunta de nuestra investigación es: 6. ¿Crees que la atención a casos de conducta suicida, en concreto a suicidio consumado en adolescentes y niños, ha influido de alguna forma en tu relación con el resto de tu equipo? Tanto positiva como negativamente.

Según Juan, la atención a estos casos siempre son algo más delicado y que produce más afectación. Esto se constata en la siguiente cita:

*Vamos a ver, siempre nos influyen más los casos en los que la persona que ha intentado o ha consumado nos afecta más porque entendemos que con esa edad es una aberración, porque la vida da muchas vueltas porque en un momento de tu vida lo veas todo negro, no quiere decir que toda tu vida vaya a ser negra, son momentos y la gente tiene altibajos. Hoy estas arriba, mañana estas abajo y ya volverás a subir, no pasa nada. (Juan).*

Desde el punto de vista de Raquel, la atención a estos casos ha sido un refuerzo positivo, haciéndola sentir más unida con el equipo. Para María pasa lo mismo, se siente más unida con su equipo por el apoyo que se dan. Esto se constata en las siguientes citas, en orden por mención:

*Yo diría que ha influido positivamente, reforzando los vínculos. Si el equipo es bueno, nos apoyamos entre nosotros y se refuerza. (Raquel).  
Sí, la verdad es que después de este tipo de avisos sueles sentirte más unido al equipo porque estas un poco más a flor de piel y sí que lo comentas, mira que ha pasado, que fuerte, que duro ha sido... suele ser muy importante el equipo con el que estás, entonces si estás con un equipo con el que realmente cuadras bien este tipo de avisos no te desune, te une porque te hace que estés un poco más sensible y eso te da como más roce. (María).*

Otra pregunta de investigación es: 7. ¿Qué repercusión ha tenido sobre tu vida familiar la atención a los casos de intentos autolíticos?

Para Juan es importante que su trabajo no llegue a casa, intenta mantener protegida su vida personal mediante una coraza, no dejando que su profesión le afecte. Esto se demuestra en la siguiente cita:

*como te he dicho antes procuro que no llegue a casa, cuando entro por la puerta no me verán ni más ni menos afectado, sino igual que todos los días. Procuro que mi parte profesional no afecte a la persona porque si no estaría perdido. Esto te puede afectar mucho, entonces todo depende de si te pilla preparado o no para afrontar estas cosas. Después también depende de tus circunstancias de la edad de la víctima y tal, si te recuerda a alguien igual te vas más dolido, es difícil de llevar. (Juan).*

Según Raquel, ella solo deja que llegue a casa aquellas cosas de las que pueda sacar algo positivo. Esto se constata en la siguiente cita:

*Siempre se intenta que el trabajo no llegue a casa y no afecte en el día a día o en la vida familiar. En caso de que llegue algo, suele ser para ver la parte positiva de las cosas y valorar así lo que tengo. (Raquel).*

Según María, a veces puede preocuparle que aquello que ve pueda pasar en su familia y le causa rechazo la posibilidad de vivirlo cerca. Esto se corrobora en la siguiente cita:

*Repercusión en sí no, pero sí pensar muchas veces en que le puede pasar a alguien de mi familia porque siempre tienes algún familiar que está peor o más deprimido o si tienes hijos piensas que les puede pasar que en el colegio le pase algo y le entren ideas autolíticas por bullying o por cualquier cosa, entonces sí que te hace pensar en tu familia, en que ojalá no te pase cerca nunca y no tengas que vivirlo en tu casa. Es más que nada eso, el que te hace pensar en que no quieres tenerlo cerca. (María).*

La última pregunta de la categoría 'Las repercusiones psicológicas, familiares y laborales de la atención a la conducta suicida' es: 8. ¿Qué repercusión ha tenido sobre tus hábitos de vida el patrón de sueño, los hábitos alimentarios, la actividad física, etcétera?, ¿crees que ha tenido

algún otro impacto en tu vida familiar o la forma en la que te relacionabas con tus compañeros? A cualquier otro nivel.

Según Juan, la autocrítica les ayuda a poder comentar tanto errores como aciertos en el aviso y que no tiene repercusión en sus hábitos por la coraza que se ha creado y porque su principal pensamiento es que ha ido a intentar ayudar. En cuanto a otras repercusiones, le ha hecho apreciar más la vida y tener otra visión sobre los problemas. Esto se constata en las siguientes citas:

*Pero bueno, de momento lo llevo bien y no dejo que me afecte, siempre está ahí el que hubiera podido hacer algo más, es que siempre se puede, no puedes sentirte culpable de lo que otra persona ha decidido hacer, tú has ido a intentar ayudar y si no se puede no se puede. No te lo puedes llevar a casa. (Juan).*

*Como te he dicho antes, hay autocrítica y cuando acabamos siempre hacemos una autocrítica, lo que ha salido bien, lo que habríamos podido hacer para mejorar, si nos ha salido mal en que hemos fallado para no volver a cometer ese error y al final te das cuenta de que es todo muy complejo, es que en la medicina dos más dos pueden ser 5, 16, el que sea 4 es raro, debería ser 4 pero no siempre será igual, es elástico. (Juan).*

*Otras repercusiones, sí, claro que te afecta, ves la vida de otra forma, totalmente. Ves como los demás se ahogan en un vaso de agua y dices, guau, si yo te contara. Claro, lo llevas de una forma completamente distinta. Aprecias más tu vida y al final cada vez lo tienes más claro; vive y deja vivir. La vida es muy sencilla. (Juan).*

Para Raquel, intenta verlo como algo positivo y útil, para poder valorar la vida y priorizar lo realmente importante. Esto se corrobora en la siguiente cita:

*No, yo diría que no ha repercutido. Como he dicho en la pregunta anterior lo que hay o lo que llega es un refuerzo positivo y también un aprendizaje, ¿no?, porque por desgracia estos casos son cada vez más habituales. Entiendo que cuando el trabajo es elegido, te gusta y lo haces con pasión ves lo que te rodea como algo en lo que puedes ser muy útil y además te ayuda a ver la vida de otra manera, a valorar, a priorizar, a darle la vuelta a algo malo y convertirlo en algo útil y proporcionado red recursos. Yo incluso más que impacto negativo lo veo al revés, lo malo que me pasa en la vida como el fallecimiento reciente de mis padres, me hace mejorar mi trato si cabe hacia mis pacientes mayores. (Raquel).*

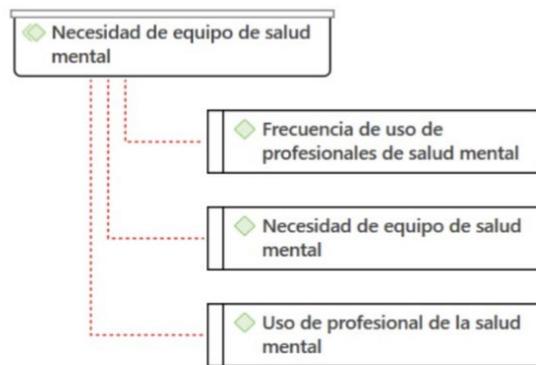
Según María, ha repercutido en su estado de ánimo y su sensibilidad y como hemos comentado en la pregunta 6 la hace sentirse más unida a sus compañeros. Todo esto se corrobora en las siguientes citas:

*Pues a veces cuando han sido avisos que han sido bastante, siempre son duros, cuando vas a un suicidio sea de la forma que sea siempre es duro, pues sí que muchas veces te lo llevas un poco a casa, la idea de lo que ha pasado, esta persona la angustia que ha debido tener para llegar hasta este punto y te pones en su lugar y a lo mejor llegas a casa y no estás tan contento y feliz como cualquier guarda que has dicho, me voy a casa ya. Estas un poco más sensible y más pensando en eso, en que ha sido una pena no poderle ayudar para que no llegase a ese punto. Que es muy duro y a veces te quedas un poco con los días, unas cuantas horas. Pero hay que aprender a dejarlo aparte porque es el trabajo y vas a tener que seguir, y la guardia siguiente verás otro y va a continuar así. Pero sí que hay muchos avisos que sí que te calan hondo y se te quedan un poco metidos en ti, pero pasa. (María).*

*Pero no creo que haya tenido impacto en mis relaciones, yo creo que es un poco lo que hemos estado comentando. Con los compañeros cuando son ideas o avisos que son bastante duros pues entre todos te quedas más unido porque todos nos hemos quedado tristes o impactados por la situación, por la familia, el cómo ha llegado hasta ahí, todo el*

*contexto que rodea un intento autolítico es un drama. Y más que nada por esa línea. (María).*

La última pregunta de la investigación es: 9. ¿Alguna vez has acudido a un psicólogo?, ¿con qué frecuencia crees que los profesionales de emergencias extrahospitalarias hacen uso de psicólogos o profesionales de salud mental?, ¿consideras que sería interesante el disponer de un equipo de ayuda psicológica hacia los profesionales? A esta pregunta responde la Figura 5.



**Figura 5:** La necesidad de un equipo de salud mental en las unidades de emergencias extrahospitalarias  
Fuente: Elaboración propia.

La Figura 5 muestra la categoría ‘La necesidad de un equipo de salud mental en las unidades de emergencias extrahospitalarias’ y sus atributos correspondientes.

Según Juan, él nunca ha hecho uso de profesionales de salud mental porque él solo ha podido crear mecanismos de defensa hacia los posibles problemas generados por la carga psicológica del trabajo y aunque no sabe la frecuencia con la que sus compañeros hacen uso de él, sí que cree que sería interesante el disponer de un equipo o un psicólogo para hacer frente a las dificultades que puedan surgir. Esto se constata en las citas siguientes:

*He visto una pregunta más adelante que era si aconsejaba o iría a un psicólogo, yo soy partidario de que sí, en este caso hablo personalmente, yo me he hecho una coraza, pero hasta que te haces la coraza eres muy vulnerable. (Juan).*

*Yo tengo claro que si hablase con un psicólogo no sé cómo acabaría, lo tengo clarísimo. Pero bueno, de momento lo llevo bien y no dejo que me afecte, siempre está ahí el que hubiera podido hacer algo más, es que siempre se puede, no puedes sentirte culpable de lo que otra persona ha decidido hacer, tú has ido a intentar ayudar y si no se puede no se puede. No te lo puedes llevar a casa. (Juan).*

*No, nunca he ido al psicólogo. Con la frecuencia con la que van el resto no te puedo decir, los que yo he conocido lo han llevado bastante bien todos. Al final se han creado un pequeño escudo protector que no te deja que las cosas te influyan porque tú no tienes la culpa de lo que les pasa a los demás y has ido a ayudar con lo que tienes, pero si no se puede no se puede. Es algo que tienes que aprender rápido porque si no se te come. Yo recuerdo avisos de cuando empecé en el servicio que se me quedaron grabados a fuego, y que te acompañan toda la vida. No puedes dejar que te influya, debes tener claro cuál es tu trabajo y desarrollarlo, además quien decide tiene derecho a equivocarse, y no podemos masacrar a las personas por ello, porque suficiente tendrán con su autocrítica, no podemos culpar a nadie ni a nosotros. Si, desde luego sería interesante tener un psicólogo en el servicio siempre porque siempre puede haber algo o te puede pillar mal psicológicamente ese día y algo que de normal no te afectaría, te machaca. Siempre puede ocurrir. El trabajo es muy bonito y gratificante pero la contrapartida que tienes es esa; lo vives en primera persona, en un entorno familiar y en unas circunstancias especiales en las que estas solo con tu equipo. La gente que entra de nuevo siempre sabe mal porque entran con una ilusión bestial y tal, pero claro tiene esa parte que tienes que aprender rápido y no les enseña. (Juan).*

Según Raquel, ella tampoco ha ido nunca a un psicólogo, pero lo ve como una herramienta útil para muchos, tampoco sabe la frecuencia, pero sí que conoce la opinión de algunos de sus compañeros sobre la necesidad de un equipo de salud mental en la unidad, y las respuestas son positivas y de que sería algo beneficioso para todos. Esto se corrobora en la siguiente cita:

*No, yo no he ido nunca, pero sí que pienso que sería algo positivo para aquellas personas que no puedan gestionarlo y se vean más afectadas emocionalmente en el día a día o en el trabajo y no solo para este tipo de gestión sino también para aportar información importante para llevar a cabo la asistencia de una manera más profesional, eficaz y especializada. En cuanto a la frecuencia no lo sé la verdad. Sí que recuerdo hace un tiempo que una compañera comentó por un grupo que era algo necesario y que lo teníamos que solicitar, pero nadie le dijo nada. Sí que me leí la entrevista antes de venir y pregunté por curiosidad en algunos grupos que pensaban ellos y casi todo fueron respuestas positivas, algunos comentaban que tras la pandemia y algunos avisos lo veían necesario, que en otros SEM sí que tenían uno y era algo útil y otros comentaban que nosotros somos los responsables de hacer un debriefing psicológico a las 24/48h tras el evento traumático entre los afectados o con la familia haciéndonos autodidactas. En general el pensamiento es que sí es algo necesario e incluso imprescindible. (Raquel).*

Según María, ella sí que hace uso de un psicólogo y lo considera imprescindible para mantener una buena salud mental, aunque menciona el estigma que rodea el buscar ayuda psicológica. En cuanto a la frecuencia tampoco lo sabe, aunque comenta que 2 compañeras suyas hacen uso de un profesional de salud mental. Le parece que un equipo de salud mental en la unidad, que se centrase en atender a sanitarios en el trabajo, sería un apoyo grande y facilitaría el acceso a mucha gente. Esto se constata en las citas siguientes:

*Sí, de hecho, sigo yendo a una psicóloga que yo hace muchos años fui, después deje de ir y ahora he vuelto y la verdad es que me parece súper necesario. A mí me da una paz y una tranquilidad el poder expresar y contar tus miedos, tu estrés, tus problemas laborales, tus sensaciones cuando estas a lo mejor en avisos duros como te quedas luego o las épocas que has estado más inseguro por ejemplo en el trabajo. Todo eso hay que sacarlo y hay que contarlo y hay que buscar a alguien que te ayude a canalizar muchas cosas porque la vida trae mucho y el trabajo es una de ellas, entonces yo creo que tener un psicólogo deberíamos tener todos, porque para las cosas cotidianas hay muchas veces que nos enredamos en unas madejas que tiene que haber alguien de fuera que te lo desenrede. Igual que cuando nos duele una muela vamos al dentista yo creo que el psicólogo/ psiquiatra es fundamental. El problema es que hay mucho estigma sobre haber ido al psicólogo o el psiquiatra y la gente aún le da como vergüenza de decirlo por parecer un loco o una persona inestable y a lo mejor es al revés, gracias a eso estas mucho más estable y mucho más equilibrado, que ya es difícil hoy en día. (María).*

*No se la frecuencia con la que la gente lo utiliza o no, sí que sé de compañeros míos que sí que están yendo a un psicólogo en concreto se de 2 compañeras, pero del resto no sé. Yo creo que hay mucha gente que pasa mucho y lo tienen muy estigmatizado, como que no va con ellos. Yo es que no sé, a mí me parece tan importante. Y vamos, estas esperando como agua de mayo el día que te toca para poder soltarlo todo y parece que la final te recargas las pilas y ordenas tu cabeza. Las cosas duras no se van a ir ni cambiar, somos nosotros los que teneos que cambiar nuestra percepción para poder seguir y sobrevivir y a eso es a lo que te enseña un psicólogo. Y tener un psicólogo o un equipo de ayuda en la unidad yo creo que sería un puntazo en la sanidad. (María).*

*Si tuviéramos acceso a una atención psicológica centrada en nosotros, eso estaría fenomenal como en los colegios que hay psicólogo. Si aquí tuviésemos psicólogo o psiquiatra estaría muy bien. Yo creo que todo lo que es salud mental en sanidad necesita un empuje tremendo, porque hay cantidad de personas que lo necesitan o necesitamos una ayuda*

*psicológica y un apoyo en miles de situaciones en el trabajo se ve situaciones muy graves y muchos problemas sociales que necesitan una ayuda sí o sí y no la tienen porque no pueden costárselo y la seguridad social para que los vean se hace eterno. Pero a nivel de sanitarios es muy importante y no tenemos un acceso fácil, te lo tienes que buscar tú. (María).*

En síntesis, los resultados adquiridos mediante el análisis de datos nos representan la experiencia y opinión de cada participante de la investigación, exponiendo la necesidad de establecer unas medidas que posibiliten la implantación de un equipo de profesionales de la salud mental para atender a los trabajadores del SAMU.

#### **4. DISCUSION Y CONCLUSIONES**

Según los resultados de nuestro análisis, los profesionales de emergencias extrahospitalarias entrevistados mantienen unos hábitos de vida no nocivos porque son conscientes de la importancia de este elemento para su desempeño profesional. Esta investigación estuvo enfocada según los objetivos y las preguntas de investigación en la alimentación, la actividad física y las horas de sueño. Los datos no podrían generalizarse pues la muestra es muy pequeña, pero podrían servir como estudio exploratorio para diseñar futuras investigaciones que pudieran ahondar sobre este tema.

Según la muestra la dieta del personal de emergencias extrahospitalarias es sana, una dieta mediterránea que intenta evitar los alimentos procesados en la medida de lo posible. El mantenimiento de una alimentación saludable ayuda a poder conservar los niveles óptimos de energía y mejorar el estado anímico. De acuerdo con la OMS (2018), esta alimentación es variada, equilibrada y saludable.

Por el tipo de guardias que se hacen en el servicio de emergencias extrahospitalarias, el ciclo del sueño se ve afectado durante el día saliente de trabajo y puede alargarse varios días. Se ha visto que, aunque se descansan las horas necesarias, esto se hace a destiempo pudiendo ocasionar insomnio por las noches, que se arrastra varios días y produce cansancio acumulado. De acuerdo con National Institute of Health (NIH) (2021), esta irregularidad horaria disminuye la calidad del sueño.

Los profesionales de emergencias extrahospitalarias no llevan un estilo de vida sedentario, pero no realizan actividad física de forma continuada y rutinaria. Aunque se le da importancia para la reducción de dolores musculoesqueléticos, mientras el estado general de salud sea adecuado, no se le presta mayor trascendencia. En conformidad con la OMS (2022a), su nivel de actividad física es insuficiente para su grupo poblacional.

Dicho esto, sí que se considera importante el mantenimiento de la salud física y se destaca la necesidad de hacer algún deporte y mantenerse activos, sobre todo, teniendo en cuenta el trabajo que se realiza, este valor se constata por la OMS (2022a). Por su parte, de igual manera se estima fundamental el mantenimiento de una buena salud mental, aún más si nos enfocamos en los casos de conducta suicida para poder dar apoyo al paciente, esta importancia se constata en OMS (2005). Ambas saludes, física y mental, están íntimamente relacionadas pues influyen entre sí de forma directa ya que un buen estado físico mejora tu estado mental y un buen estado mental te lleva a desarrollar un estado físico correcto, esta relación beneficiosa entre ambas en concordancia con la OMS (2022a), donde se menciona que la actividad física reduce los síntomas de depresión y ansiedad, entre otros.

Todos estos conceptos que hemos mencionado hasta ahora; hábitos de vida, salud física y salud mental, afectan de manera inmediata sobre el desempeño del trabajo. Se coincide en que se necesita un equilibrio en los hábitos de vida para poder ejercer una actividad laboral correcta, al igual que una estabilidad entre salud física y mental. Los hábitos de vida y su mantenimiento tienen una repercusión directa sobre la salud física y mental, si estos no son los adecuados, asistir a un paciente de conducta suicida al que haya que cargar en peso o que alejar de un pensamiento autolítico, será complejo e incluso imposible. Constatado por la OMS (2022b), que explica que el trabajo decente y la actividad física apoyan una buena salud mental.

Este estudio refleja las repercusiones psicológicas que tienen sobre los profesionales de emergencias extrahospitalarias su trabajo y en específico la atención a la conducta suicida. En conformidad con la OMS (2022b), los trabajadores de la salud o en situaciones de emergencias están más expuestos a los eventos adversos que pueden afectar negativamente en su salud mental, además según Sánchez (2017) los trabajadores de emergencias extrahospitalarias trabajan en un entorno de estrés permanente, lo cual afecta sobre el bienestar y la salud mental.

Aunque se destaca la dureza del trabajo, sobretodo en conducta suicida pues es una emergencia común y que afecta a cualquier grupo de edad, esto no ha modificado su motivación hacia el trabajo e incluso les ha clarificado su pasión por la asistencia, la posibilidad de auxiliar a la víctima con técnicas y además de asistir y dar apoyo a la familia. De acuerdo con Lorenzo y Guerrero (2017) clasificarían la desmotivación o desinterés como un indicador de estrés postraumático o estrés traumático secundario.

Por otro lado, la atención a la conducta suicida no ha provocado el planteamiento de cambiarse de trabajo. Se destaca lo bonito que es, lo mucho que sorprende, agradecen la falta de monotonía, la posibilidad de ayudar en distintos niveles y la satisfacción cuando consigues sacar a una persona de una ideación autolítica. Sí que se menciona, que otros factores psicológicos y físicos, sí han provocado la idea de cambiar a atención hospitalaria o ambulatoria. Esto lo constata la OMS (2022b), que muestra el trabajo como factor protector de riesgos físicos y psicosociales.

Otra de las afectaciones que se estudian es la influencia que tiene la conducta suicida sobre las relaciones con el equipo. La relación con el entorno, los compañeros y la carga de trabajo, son elementos que conforman la salud ocupacional (OMS, 2022b). Se constata que el sentimiento general tras la atención de un caso de conducta suicida tiene un efecto positivo sobre los profesionales, provocando un sentimiento de unión mayor y reforzando los vínculos entre el equipo. En conformidad con los criterios de Lorenzo y Guerrero (2017), se clasificaría como indicador de estrés postraumático la soledad, lo que nos llevaría a clasificar la reacción de los profesionales de urgencias y emergencias SAMU, como una reacción no indicativa de estrés postraumático, y por tanto no significativa.

Siguiendo con las repercusiones, tras el análisis de datos se observó que los sanitarios intentan separar su vida laboral de la personal, dejando de lado los problemas al entrar por la puerta. Se intenta no mostrar afectación dentro de casa, aunque esto sea una tarea difícil, y en caso de mostrarlo es para ver la parte positiva de aquello que ha pasado y apreciar así más la vida. En cuanto a connotaciones negativas tenemos la ansiedad de que un caso de conducta suicida pueda aparecer en tu entorno cercano y no poder detectarlo. Esto se constata por Lorenzo y Guerrero (2017), que afirman que el personal de emergencias extrahospitalarias enfrenta unas situaciones que si no son tratadas adecuadamente, pueden afectar a su vida laboral, familiar y social.

En cuanto a las posibles repercusiones sobre los hábitos de vida u otros ámbitos, recalcamos la importancia de no auto culparse y de hacer autocrítica para poder ir afinando el trabajo y mejorando, intentar ver la parte positiva y aprender de aquello que ha pasado. No poder hacer algo por la víctima no implica que no podamos trabajar dando apoyo a su familia y el entorno. Sí que se destaca que este trabajo les ayuda a ver la vida de una manera distinta, enfocarse en lo positivo y afrontar mejor los problemas diarios. Constatado por Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (2017b), que destaca la importancia de los algoritmos de actuación para poder actuar de forma precoz y correcta ante un caso de conducta suicida, reforzando la idea de los profesionales de que se necesita un proceso de autocrítica para poder pulir la actuación.

Los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias SAMU tienen una gran carga física y psicológica, tras estudiar las afecciones que podían presentar ante la atención a casos de conducta suicida, era preciso conocer la necesidad existente de un grupo de atención a la salud mental de los profesionales. Aunque la mayoría no hace un uso del psicólogo porque han aprendido a gestionar sus emociones o han creado corazas, sí que creen que sería algo interesante para aquellas personas de la unidad que lo necesiten, para aquellos que entran por primera vez al servicio y para ellos cuando necesiten hacer uso de un profesional tras la atención a ciertos casos. Por otro lado, aunque no se conoce la frecuencia con la que se hace uso de los profesionales de salud mental, sí que apoyan la idea de tener un equipo de ayuda psicológica en la unidad, especializada en el personal de urgencias extrahospitalarias, aunque en la Comunidad Valenciana es algo novedoso al no poseer ningún servicio que apoye la salud mental de los trabajadores o facilidades para el acceso a esta, en otras comunidades sí que disponen de este servicio de atención.

Comunidades como Andalucía, Aragón o Castilla la Mancha poseen teléfonos gratuitos de atención al profesional sanitario enfermo, así como recomendaciones y herramientas para poder sobrellevar el estrés (SEMES, s. f). Constatado por OMS (2017), los trabajadores de profesiones de alto riesgo necesitan servicios de vigilancia médica para detectar las enfermedades ocupacionales, así como servicios de salud que evalúen la exposición a riesgos laborales.

Para finalizar, los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con los del estudio existente en la posición de vulnerabilidad en la que se encuentran los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias en la Comunidad Valenciana como destacan autores como García y colaboradores (2015). Con ello, alcanzamos nuestros objetivos planteados y se resuelve la necesidad de establecer en los servicios de urgencias y emergencias extrahospitalarias un equipo de atención a la salud mental de sus trabajadores.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Blasco, R. M. (2000). Prevención de riesgos para el personal de los servicios de emergencias extrahospitalarias. *Emergencias*, 12(1), 116-124. Disponible en: [http://www.aranformacion.es/images/archivos/AR3\\_I\\_30\\_C\\_1.PDF](http://www.aranformacion.es/images/archivos/AR3_I_30_C_1.PDF)
- Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (2017a). *Pla de prevenció del suïcidi, viure és l'eixida. Generalitat Valenciana*. Disponible en: <https://prevenciodelsuicidi.san.gva.es/>
- Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, (2017b). *Pla de prevenció del suïcidi i maneig de la conducta suïcida. Generalitat Valenciana*. Disponible en: 8f08657d-004f-40f0-9c07-dadfad2617ef (gva.es)
- Cueto, E. (2021). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3). Disponible en: <https://ieya.uv.cl/index.php/asid/article/download/2574/2500>
- Fundación española para la prevención del suicidio (2017) *Plan de prevención de suicidio y manejo de la conducta suicida de la comunidad Valenciana*. Disponible en: <https://www.fsme.es/centro-dedocumentaci%C3%B3n-sobre-conducta-suicida/programas-deprevencion/c-valenciana/>

- García-Rodríguez, A.; Gutiérrez-Bedmar, M.; Bellón-Saameño, J.A., Muñoz-Bravo, C. y Fernández-Crehuet, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: distancias entre atención primaria y hospitalaria. *Atención primaria*, 47 (6), 359-366. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.09.003>
- Giménez, R. (2022). *El SAUS como agente activo en la intervención ante la conducta suicida. Grupo 5*. Disponible en: <https://www.grupo5.net/saus-agente-activo-intervencion-conducta-suicida/>
- Herrera, J. (2008). *La investigación cualitativa*. UDGVirtual. Disponible en: Repositorio UDGVirtual: La investigación cualitativa
- La Moncloa (2022). *“Llama a la vida”, la línea 024 de atención a la conducta suicida*. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasdeprensa/sanidad14/Paginas/2022/100522-024-llama-a-la-vida.aspx>
- Lorenzo, A. y Guerrero, E. A. (2017). Afectaciones psicológicas en personal de primera respuesta: ¿Trastorno por estrés postraumático o estrés traumático secundario? *Revista puertorriqueña de psicología*, 28 (2), 252. 265. Disponible en: <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/363/327>
- Ministerio de Sanidad. (2020) *Mortalidad por suicidio en España*. Disponible en: [https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/estadisticas/estMinisterio/mortalidad/docs/Defunciones\\_Suicidio2020.pdf](https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/estadisticas/estMinisterio/mortalidad/docs/Defunciones_Suicidio2020.pdf)
- Ministerio de sanidad. (2022). *Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024. Prevención, detección precoz y atención a la conducta suicida, 29-32. Dirección general de Salud pública*. Disponible en: [https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/PLAN\\_ACCION\\_SALUD\\_MENTAL\\_2022-2024.pdf](https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/PLAN_ACCION_SALUD_MENTAL_2022-2024.pdf)
- Ministerio de Sanidad. 024. (2022). *Línea de atención a la conducta suicida*. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/linea024/home.htm>
- National Institute of Health (NIH) (2021)
- OMS (2018). *Alimentación sana*. Disponible en: <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/healthy-diet>
- OMS (2014). Primer informe de la OMS sobre prevención del suicidio. [Comunicado de prensa]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/04-09-2014-first-who-report-on-suicide-prevention>

- OMS (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fasheets/detail/protecting-workers'-health>
- OMS (2021). *Suicidio*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- OMS (2022a). *Actividad física*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- OMS (2022b). *La salud mental en el trabajo*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-atwork>
- Sánchez, J. L. (2018). Un acercamiento a la medicina de urgencias y emergencias. *Medisan*, 22(7), 630-637. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2018/mds1871.pdf>
- Sánchez, K. M. (2017). *Prevalencia de estrés laboral y factores asociados en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias Instituto de gestión de Servicios de Salud (SAMU-IGSS)*. [Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. *Cybertesis*. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6110/Sanchez\\_vk.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6110/Sanchez_vk.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sarasola, J.L., Mora, M. M. y Vallejo, A. (2016). Suicidio y trabajo social. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*, 6, 45-57. Disponible en: <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/3511/1649-6000-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Servicios sociales Sevilla. (s.f.) *Emergencias sociales (ES)*. Disponible en: <https://www.sevilla.org/servicios/servicios-sociales/centros/centros-de-atencion-a-personas-sin-hogar/emergencias-sociales>
- Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias (SEMES) (s. f.). Disponible en: <https://www.semes.org/informacion-para-profesionales-sobre-covid-19/cuidando-a-los-profesionales/>
- Tonon, G., (2009). Reflexiones latinoamericanas sobre la investigación cualitativa. En G. Tonon (Comp.), *La entrevista semiestructurada como técnica de investigación* (pp. 47-68). Universidad Nacional de La Matanza Prometeo. Disponible en: [https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro\\_reflexiones\\_latinoamericanas\\_sobre\\_investigacion\\_cu.pdf#page=48](https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacion_cu.pdf#page=48)

Ventura, P. et al. (2008). A systematic review of cognitive behavioral therapy for posttraumatic stress disorder. *International Journal Psychiatry in Medicine*, 38(3), 241-259. <https://doi.org/10.2190/PM.38.3.b>



# La desigualdad laboral y deserción académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

## The labor inequality and academic dropout at the Eloy Alfaro Secular University of Manabí

Jipson Ramón Bravo Cedeño (1) y Ligia Geomara Párraga Vélez (2)

(1) Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Ecuador)

(2) Universidad Estatal del Sur de Manabí (Ecuador)

**Resumen:** Los efectos de la desigualdad laboral en la deserción estudiantil universitaria permiten comprender las dinámicas y eficacia de las políticas de inclusión y permanencia estudiantil en los centros de Educación Superior. El objetivo general de la investigación fue determinar los factores que influyen en la desigualdad laboral respecto a la deserción académica. La metodología utilizada es de enfoque cualitativo, utilizando los métodos descriptivo, inductivo y bibliográfico. Se aplicó la entrevista como instrumento de investigación cualitativa con una muestra de ocho estudiantes. Los resultados muestran que tanto las actividades laborales que realizan los estudiantes, como las becas académicas y las ayudas económicas proporcionadas por la Institución de Educación Superior permiten financiar los costos derivados de una educación universitaria presencial y que debido a los horarios de clases son distintos en cada período académico ordinario frente a horarios rígidos de trabajo en diferentes empresas. Se concluyó que la carencia de oportunidades laborales en relación con la precariedad de los empleos puede llevar a los estudiantes a abandonar sus estudios para buscar trabajo que sustente los gastos derivados del entorno familiar y las actividades académicas.

**Palabras Clave:** Políticas de inclusión, Educación universitaria, Permanencia estudiantil, Trabajo estudiantil.

**Abstract:** The effects of labor inequality on university student dropout allow us to understand the dynamics and effectiveness of inclusion and student permanence policies in Higher Education centers. The general objective of the research was to determine the factors that influence labor inequality regarding academic dropout. The methodology used is qualitative, using descriptive, inductive and bibliographic methods. The interview was applied as a qualitative research instrument with a sample of eight students. The results show that both the work activities carried out by the students, as well as the academic scholarships and financial aid provided by the Higher Education Institution allow them to finance the costs derived from a face-to-face university education and that due to class schedules that are different in each regular academic period compared to rigid work schedules in different companies. It was concluded that the lack of job opportunities in relation to the precariousness of jobs can lead students to abandon their studies to look for work that supports the expenses derived from the family environment and academic activities.

**Key Word:** Inclusion policies, University education, Student permanence, Student job.

Recibido: 26/02/2024 Revisado: 15/05/2024 Aceptado: 13/07/2024 Publicado: 10/08/2024

*Referencia normalizada:* Bravo Cedeño, J.R. y Párraga Vélez, L.G. (2024). La desigualdad laboral y deserción académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 45-62. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0002>

*Correspondencia:* Jipson Ramón Bravo Cedeño, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Ecuador). Correo electrónico: [jipsonbrayced98@hotmail.com](mailto:jipsonbrayced98@hotmail.com)

## 1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad laboral se ha relacionado con la situación económica individual, los ingresos percibidos y las características de la unidad familiar, considerando en este contexto cuatro tipos de desigualdades: salarial, de jornada laboral, de estatus en el empleo, y de reconocimiento social (Recio, 2018). Esto ralentiza el avance de la malla curricular, desmejorando las condiciones de progreso y consolidación de los conocimientos, afectando a los ritmos esperados de estudio y los plazos ordinarios de egreso universitario (Giovine y Antolin, 2019).

La posibilidad de pausar los estudios es un efecto de la deserción académica debido a que la mayor carga de trabajo, los salarios poco remunerados y la inflexibilidad laboral afectan de forma directa a la población estudiantil, que simultáneamente trabaja de manera remunerada. La problemática tratada en la investigación fue la desigualdad laboral y su repercusión en la deserción académica de estudiantes en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en la sede Manta, en el período 2022(2).

En este contexto, la desigualdad laboral ocasiona el incumplimiento en las actividades académicas sincrónicas y asincrónicas, la falta de motivación en la continuidad de los estudios y la inasistencia a los períodos de clases programadas, condicionando cada decisión entre trabajar y obtener recursos monetarios para financiar la educación propia y los gastos relacionados como movilidad, alimentación y vivienda principalmente.

En este sentido, la importancia de los resultados se estableció en la necesidad de conocer las situaciones que ocasionan deserción estudiantil, que tienen origen en la desigualdad laboral, y que constituye un impedimento en el logro de metas académicas de los estudiantes y condiciona la permanencia en el sistema educativo superior. Por último, esta investigación se centró en las causas asociadas a la desigualdad laboral, limitando su campo de acción a las situaciones de desventajas en el ámbito educativo.

Con base en la problemática expuesta, se formuló como interrogante de la investigación: Si los estudiantes universitarios se enfrentan a situaciones de desigualdad laboral entonces su nivel de decisión en cuanto a la permanencia educativa conlleva a tomar la decisión de desertar académicamente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

La metodología empleada fue el enfoque cualitativo, con el análisis e interpretación de las variables, desigualdad laboral (variable independiente) y deserción estudiantil (variable dependiente), mediante la revisión de entrevistas obtenidas del trabajo de campo, la categorización de la información recolectada, la identificación de líneas de interpretación entre

datos, la búsqueda de significados y relaciones (Piza et al., 2019, pp. 420-421).

Se utilizó los siguientes métodos: descriptivo, para describir la realidad del fenómeno en estudio; inductivo, para realizar categorización ascendente de la información recolectada; y bibliográfico, para efectuar una revisión documental y de la literatura. Se aplicó la entrevista como instrumento de investigación cualitativa. Esta se aplicó en una muestra de ocho estudiantes mediante lectura de preguntas y registro de respuestas.

En cuanto a la relevancia, se indagó los efectos de la desigualdad laboral en la deserción estudiantil universitaria para entender las dinámicas y eficacia de las políticas de inclusión y permanencia estudiantil en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en relación con las condiciones sociales que permiten motivar al estudiantado hasta graduarse y la importancia de las políticas interinstitucionales, respecto al bienestar social de poblaciones vulnerables que requieren ejercer una actividad laboral para continuar con sus estudios.

## **2. REVISIÓN LITERARIA O ANTECEDENTES**

En la evaluación de la igualdad o desigualdad de una sociedad se consideran las diferencias naturales entre los ciudadanos y las múltiples variables que se utilizan para medir la igualdad (Cuenca y Urrutia, 2019). En este sentido, la importancia crucial de la educación para el desarrollo personal y del estado, es imperativo que se preste atención a las poblaciones estudiantiles que trabajan y que no tienen acceso adecuado a la educación superior.

La desigualdad en el ámbito educativo es un problema importante que afecta a todos los niveles del sistema educativo y limita las oportunidades de los sectores más pobres. Por tanto, se subraya la necesidad de abordar este problema y cerrar las brechas existentes. En el Ecuador, la no discriminación laboral se relaciona con la ratificación de los convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante los cuales se establece la obligación del Estado Ecuatoriano a elaborar y ejecutar políticas de empleo y ocupación de igualdad de oportunidades (Andrade, 2019).

Otro de los factores inmersos en la desigualdad laboral es la injusticia distributiva que no permite a la mujer el goce de su derecho humano de trabajar dignamente y sentirse realizada en su actividad profesional (Muñoz-Subía y Pangol, 2021). Esto se refiere a la discriminación salarial por género que se percibe como una inequidad social, pese a la disminución que en los últimos años ha presentado en el mercado laboral debido al incremento de políticas de igualdad salarial (Sánchez et al., 2021).

El logro de credenciales educativas previas a la inserción laboral se ve afectado por la posición socioeconómica de los estudiantes, lo que influye directamente en sus posibilidades de éxito académico (Estévez, 2022). Además, el momento en que los estudiantes ingresan al mercado laboral también se condicionan por las necesidades económicas y de cuidado de sus hogares, frente a las necesidades de reducir la brecha de desigualdad social entre los diferentes estratos socioeconómicos.

La permanencia estudiantil en el ámbito de la educación superior es un tema de gran preocupación para las autoridades universitarias, debido a que la deserción estudiantil es uno de los mayores problemas a los que se enfrentan (Viale, 2014). A pesar del aumento en la demanda de educación superior, el número de estudiantes que logran culminar sus estudios no es el esperado y se evidencia un alto porcentaje de abandono en los primeros semestres.

Como planteó Tapasco y colaboradores (2019) resulta crucial abordar esta problemática mediante políticas de ingreso basadas en méritos académicos y acción afirmativa, y revisar la ponderación asignada a las diferentes áreas evaluadas en el proceso de admisión. Sin embargo, otros autores, mencionan la importancia de la educación como factor clave en el desarrollo individual y colectivo de una sociedad, y la deserción estudiantil puede obstaculizar este proceso (Meneses y Sánchez, 2023).

Además, la deserción estudiantil universitaria se ve afectada positiva y significativamente por factores individuales y académicos, así como por el nivel educativo de los padres. No obstante, el factor socioeconómico no tiene una influencia estadística significativa en el proceso de deserción, lo mismo que el factor institucional, tal como se ha señalado varios estudios (Viera et al., 2020).

En este sentido, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), se establece que: Art. 35, referente a que “el trabajo es un derecho y un deber social” y que “gozará de la protección del Estado”; y, Art. 356, respecto a que “la gratuidad se vinculará a la responsabilidad académica de los estudiantes” y que “se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso...”.

### **3. MATERIALES Y MÉTODOS**

El trabajo de investigación se basó en una metodología en el enfoque cualitativo, que aportó al proceso de análisis e interpretación de las variables, desigualdad laboral y deserción estudiantil, mediante la revisión de entrevistas obtenidas del trabajo de campo, la categorización de la información recolectada, la identificación de líneas de interpretación entre datos, la búsqueda de significados y relaciones (Piza et al., 2019, pp. 420-421), para la construcción de conceptos e ideas que se refutan o explican en la revisión de la literatura.

Se empleó la investigación de campo con la finalidad de comprender las experiencias y perspectivas de los estudiantes universitarios mediante la utilización de la entrevista como técnica de investigación. Se aplicó en un grupo focal de ocho estudiantes (Tabla 1), mediante lectura de preguntas y registro de respuestas en el período 2023/1. Como indica Nieto y Morales (2019), permite obtener información personalizada sobre las experiencias de los estudiantes; y explorar perspectivas de los estudiantes universitarios sobre las políticas y prácticas de la universidad respecto al tema de investigación.

**Tabla 1. Características de la muestra**

<b>Participante</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión</b>
1	Femenino	21	Estudiante de la carrera de Derecho
2	Femenino	23	Estudiante de la carrera de Economía
3	Femenino	45	Estudiante de la carrera de Trabajo Social
4	Femenino	35	Estudiante de la carrera de Comunicación
5	Masculino	22	Estudiante de la carrera de Comunicación
6	Masculino	35	Estudiante de la carrera de Derecho
7	Masculino	27	Estudiante de la carrera de Economía
8	Masculino	40	Estudiante de la carrera de Trabajo Social

Fuente: Elaboración propia.

En el estudio investigativo se utilizó el método inductivo de investigación con el propósito de descubrir patrones y temas emergentes, explorar nuevas perspectivas, y evitar prejuicios y suposiciones respecto a la desigualdad laboral y la deserción académica, y así, enriquecer la comprensión del tema (Jaramillo-Echeverri y Aguirre-García, 2021). Se desarrolló una categorización ascendente de la información recolectada en el instrumento de investigación, de lo particular a lo general y el proceso de reflexión mediante el uso de la investigación bibliográfica.

El proceso investigativo se respaldó en el método descriptivo para describir, resumir y analizar los datos obtenidos en una investigación (Finol de Franco y Vera Solórzano, 2020). Esta perspectiva se utilizó para presentar los resultados de la investigación de una manera sistemática, clara y concisa, lo que permitió examinar los datos desde diferentes perspectivas.

A nivel teórico, se fundamentó en el método bibliográfico de investigación con la intención de ampliar la comprensión del tema, identificar posibles soluciones a partir de contextos similares y establecer un marco teórico sólido (Guzmán, 2020).

Se efectuó una revisión documental y de la literatura que valide y conceptualice teóricamente la investigación; se revisó la información contenida en libros, manuales y bases de datos científicas, como Scopus, Dialnet, Google Académico, entre otras.

Para realizar la sistematización de la investigación, se planteó como objetivo general el determinar los factores que influyen en la desigualdad laboral respecto a la deserción académica. Por último, se estableció como objetivos específicos de investigación: identificar los efectos que ocasiona la desigualdad laboral en estudiantes universitarios; describir como repercute la desigualdad laboral en la deserción académica universitaria; y analizar las políticas de bienestar universitario en la promoción de ayudas económicas como aporte en la educación.

#### **4. RESULTADOS**

Se inició el proceso de investigación con la identificación de los efectos que ocasiona la desigualdad laboral en estudiantes universitarios.

Respecto a la primera pregunta de investigación, sobre cómo la localización geográfica afecta la relación Trabajo-Universidad, la mayoría de los participantes comentó que sí afecta, debido a que las distancias entre el sitio de trabajo, el domicilio y la universidad son considerables, ocupando una parte sustancial del tiempo diario en transportarse de un lugar a otro, lo que resta la dedicación a las actividades académicas y personales.

En cuanto a la segunda pregunta de investigación, acerca de las edades en que las personas se ven afectadas en el acceso digno a empleos, un número considerable de estudiantes manifestó que el intervalo que va entre los 20 a 30 años, solicitan como requisitos la experiencia o capacitación laboral específica, se aceptan trabajos menos remunerados para adquirir años de profesionalización y mejorar, generalmente las condiciones del primer trabajo.

Continuando con la tercera pregunta de investigación, sobre las afectaciones en la relación Trabajo-Universidad al pertenecer a un género en específico, la mayor parte de estudiantes consideró que el trato suele ser diferenciado, desde la asignación de tareas menos complejas hasta la discriminación basada en estereotipos de género, lo que influye en los procesos de contratación. No obstante, se señaló que estas situaciones se disminuyen en proporción con la eficacia de las políticas afirmativas en el entorno empresarial.

Por otra parte, en la cuarta pregunta de investigación, acerca de cómo el nivel de ingresos económicos puede afectar el acceso a trabajos más remunerados, en su mayoría, se relacionó con el hecho de acceder a menos horas de capacitación especializada, profesionalizaciones y maestrías, con un valor económico asociado. Otro factor preponderante, fue el acceso a tecnologías que permitan conocer las ofertas laborales, como implementar herramientas que faciliten la integración de las credenciales profesionales con las nuevas tecnologías.

Sobre la quinta pregunta de investigación, en función del conocimiento de las enfermedades y situaciones incapacitantes que afectan la relación Trabajo-Universidad, se obtuvo que el agotamiento y el desgaste asociados al síndrome de Burnout luego de largas jornadas de trabajo se extienden con las horas de clases universitarias, la ansiedad y enfermedades gastrointestinales vinculadas al estrés de cumplir con todas las tareas asignadas superpuestas o con horarios no flexibles, son padecimientos incapacitantes frecuentes entre la población estudiantil universitaria que trabaja para suplir necesidades básicas en sus familias.

Respecto a la descripción del cómo repercute la desigualdad laboral en la deserción académica universitaria, se indican los resultados a continuación.

En la sexta pregunta de investigación, referente a las sugerencias que se aportarían a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para mejorar la facilidad de estudios y laborar en jornadas ordinarias de ocho horas diarias, se sugirió que se debe ofertar tanto la modalidad en línea como la apertura en horarios nocturnos y flexibles. Además, también se recomendó promover la profesionalización basada en la experiencia laboral, reduciendo los tiempos de estudio y fomentando la formación en función de las necesidades reales de las empresas y las capacidades estudiantiles.

Con base en la séptima pregunta de investigación, sobre como el trabajo motiva su permanencia en el ámbito Universitario, se halló que las actividades laborales permiten financiar los costos derivados de una educación universitaria presencial, tales como el transporte, alimentación, vestimenta, acceso a recursos tecnológicos e internet, y participación en actividades organizadas por la institución. En este caso, también se obtuvo que muchos estudiantes son jefes de hogar, por lo que, trabajar les permite sustentar a sus familias, donde profesionalizarse en una carrera universitaria se relacionó con la aspiración de obtener mejores ingresos a largo plazo.

Referente a la octava pregunta de investigación, respecto a las situaciones que influyen en la inasistencia a clases relacionadas al ámbito laboral, se determinó que debido a que los horarios de clases son distintos en cada período académico ordinario frente a horarios rígidos de trabajo en diferentes empresas, se prioriza cumplir con las funciones de trabajo y luego trasladarse a la Institución de Educación Superior para recibir las clases. Sin embargo, también se aclaró, que factores externos asociados a las situaciones de orden familiar y calamidades domésticas, también influyen considerablemente en la inasistencia académica.

Respecto al proceso de análisis de las políticas de bienestar universitario en la promoción de ayudas económicas como aporte en la educación, se expresan los resultados a continuación.

En la novena pregunta de investigación, referente a los servicios brindados por el departamento de Bienestar Universitario de la ULEAM, se manifestó que son socializados en cada semestre, principalmente sobre atención médica y psicológica, terapia física, seguros estudiantiles y becas académicas, no son utilizados con frecuencia en relación con diferentes limitantes como la disposición de tiempo con base en la localización geográfica domiciliaria de los estudiantes.

Por último, en la décima pregunta de investigación, en relación con el beneficio que significa el uso de becas o ayudas económicas en los estudiantes de la ULEAM, se evidenció que principalmente se asocia con la motivación estudiantil para continuar con los estudios universitarios, contribuyendo con los gastos económicos regulares derivados en el proceso académico y las situaciones de vulnerabilidad asociadas a la pobreza y estado de salud de los estudiantes. Se agregó, además, que este programa debe ampliarse a más beneficiarios para contribuir en procesos de capacitación profesional.

## **5. DISCUSIÓN**

Es importante señalar que la localización geográfica puede ser un factor determinante en la deserción estudiantil. En muchas ocasiones, los estudiantes que trabajan mientras estudian deben lidiar con largas distancias entre su lugar de trabajo y su universidad, lo que puede generar estrés y cansancio (Otero, 2021); y pueden encontrarse con dificultades para coordinar sus horarios de trabajo y de clases, lo que podría interferir en su rendimiento académico. Por otro lado, la falta de opciones de empleo en algunas zonas puede obligar a los estudiantes a abandonar sus estudios para buscar trabajo en otras ciudades o incluso en otros países (Viera et al., 2020). En muchas ocasiones, los estudiantes pueden verse obligados a trabajar desde una edad temprana para ayudar a sus familias o para pagar sus estudios. Si bien esto puede ser una forma valiosa de adquirir experiencia laboral, también puede ser un obstáculo para su acceso a un empleo digno en el futuro (Viera et al., 2020).

Por otro lado, los estudiantes en la etapa de adultez que acceden a un empleo digno pueden sufrir discriminación por edad al considerarlos menos productivos o capaces de aprender nuevas habilidades en el entorno empresarial (Londoño, 2014).

En ambos casos, la discriminación por edad puede ser un factor determinante en la deserción estudiantil, si estudiantes no tienen acceso a un empleo digno después de graduarse, pueden sentirse desmotivados y abandonar sus estudios (Cajigal et al., 2022).

Otro factor de riesgo se asocia con las barreras en el acceso al empleo que pueden enfrentar las mujeres como forma de discriminación por género en el trabajo. Esto puede afectar su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus estudios y puede generar estrés adicional (Carmona, 2020). Es así como las principales dificultades se asocian con: el acceso a trabajos flexibles, que les permitan coordinar sus horarios de trabajo y de clases; la posibilidad de ser víctimas de discriminación sexual en el lugar de trabajo, lo que puede afectar su bienestar emocional y psicológico; el rendimiento académico y la motivación para continuar con sus estudios (Peñaloza, 2019).

La falta de oportunidades económicas también puede ser un factor que contribuya a que los estudiantes abandonen sus estudios. En muchos casos, los estudiantes pueden provenir de hogares con bajos ingresos económicos, lo que limita su acceso a oportunidades laborales y a recursos financieros que les permitan pagar sus estudios (Mosquera, 2022). Estos estudiantes pueden verse obligados a trabajar a tiempo completo para poder pagar sus gastos diarios, lo que les deja poco tiempo y energía para dedicar a sus estudios.

Es posible que tengan que elegir trabajos mal remunerados o sin beneficios laborales, lo que limita su capacidad para ahorrar y pagar sus estudios a largo plazo. Por otro lado, los estudiantes de hogares con ingresos económicos más altos pueden tener más recursos financieros y más acceso a oportunidades laborales mejor remuneradas (Méndez Díaz y Ramos Acosta, 2021). Esto les permite dedicar más tiempo y energía a sus estudios y a su desarrollo profesional, lo que puede mejorar sus perspectivas de carrera y sus ingresos a largo plazo.

Las limitaciones físicas y cognitivas pueden ser un factor que contribuya a la deserción estudiantil. Los estudiantes que presentan discapacidades físicas o intelectuales, temporales o permanentes, pueden enfrentar barreras en el acceso al mercado laboral, lo que puede afectar su capacidad para equilibrar el trabajo y los estudios (Mera y Espín, 2019), especialmente en barreras en el acceso y comunicación que no estén diseñados para la acomodación a sus necesidades específicas, sumado a la falta de apoyo y recursos para su bienestar emocional y psicológico.

La falta de flexibilidad y apoyo por parte de las instituciones educativas puede ser un factor que contribuya a que los estudiantes abandonen sus estudios, a través de programas de estudio más flexibles y adaptados a las necesidades de los estudiantes que trabajan (Chalpartar Nasner et al., 2022). Esto considera la posibilidad de ofrecer clases en horarios nocturnos o fines de semana, para permitir que los estudiantes trabajadores puedan asistir a clases sin tener que dejar sus trabajos, y programas de asesoramiento académico y financiero, con asistencia en la búsqueda de empleo.

Los desafíos financieros de los estudiantes y el tener que trabajar para mantenerse a sí mismos y a sus familias mientras estudian es otro factor que predispone a la deserción estudiantil. En este sentido, el trabajo puede ser una fuente de motivación para los estudiantes universitarios que enfrentan desafíos económicos, porque les permite ganar un ingreso y asegurar su sostenibilidad financiera mientras estudian (Romualdo, 2018).

El trabajo también puede ser una fuente de experiencia laboral y de oportunidades para desarrollar competencias profesionales relevantes para profesionalización.

En este sentido, tener un trabajo puede ser una forma de conectarse con la comunidad y de construir una red de contactos profesionales, lo que puede ser útil para el futuro desarrollo profesional de los estudiantes (Chow-White y Flores-López, 2021). Sin embargo, es importante tener en cuenta que trabajar mientras se estudia también puede ser un desafío y puede afectar la capacidad de los estudiantes para equilibrar el trabajo y los estudios. Esto puede llevar a la fatiga y el estrés, lo que a su vez puede contribuir a la deserción estudiantil.

Por último, la asistencia regular a clases es un factor crítico para el éxito académico y la finalización de los estudios. Entre las situaciones que pueden influir en la inasistencia a clases, se encuentran (Callejas et al., 2019): los problemas de salud, que pueden incluir tanto enfermedades como situaciones incapacitantes; las responsabilidades familiares, con la dificultad de equilibrar el tiempo para las obligaciones familiares y universitarias; los horarios acordados en los empleos, que puede llevar a la inasistencia a clases; los problemas financieros, asociados a la pobreza; y, los problemas de transporte, relacionados con el llegar a la universidad a tiempo para recibir las clases.

## **6. CONCLUSIONES**

Se determinó que la carencia de oportunidades laborales en relación con la precariedad de los empleos puede llevar a los estudiantes a abandonar sus estudios para buscar trabajo que sustente los gastos derivados del entorno familiar y las actividades académicas. Además, la falta de recursos económicos y el acceso limitado a programas de apoyo también pueden influir en la decisión de abandonar la universidad.

Es necesario abordar estos problemas y tomar medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades laborales y académicas para todos los estudiantes. Esto podría incluir la creación de programas de apoyo financiero, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de una cultura universitaria que valore y apoye a todos los estudiantes por igual. Solo así se podría asegurar que los estudiantes tengan las herramientas necesarias para tener éxito académico y profesional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

En definitiva, la implementación efectiva de políticas de bienestar universitario en la promoción de ayudas económicas puede tener un impacto significativo en la reducción de la deserción estudiantil y en la promoción de la igualdad de oportunidades en la educación superior.

El análisis de las políticas de bienestar universitario en la promoción de ayudas económicas como aporte en la educación es una herramienta importante para abordar la problemática de la deserción estudiantil en la educación superior. A través de este análisis, se ha identificado la necesidad de fortalecer y mejorar la implementación de estas políticas para asegurar que los estudiantes tengan acceso a las ayudas económicas necesarias para continuar con sus estudios universitarios.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, P. (2019). La discriminación laboral en el Ecuador. *Revista Ekos Law*. <https://www.ekosnegocios.com/articulo/la-discriminacion-laboral-en-el-ecuador>
- Cajigal, E., Arias, L. y Farfan, E. (2022). Resiliencia y deserción escolar. Un estudio para plantear estrategias desde la tutoría en la educación superior. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (34), 198-228. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2794>
- Callejas, E., Escalante-Ramírez, J., Pinto-Cristino, H., Arita-Barahona, E., Calles-Cuellar, A. y Ramos-Reyes, F. (2019). Propuesta de control de asistencia y deserción estudiantil en la Universidad Tecnológica de El Salvador. *Entorno*, 68, 142-145. <https://doi.org/10.5377/entorno.v068.844>

- Carmona, M. (2020). Conflictos escolares como factor de riesgo en el rendimiento académico y deserción escolar. *Revista RedCA*, 3(7), 82-100. <https://doi.org/10.36677/redca.v3i7.14703>
- Chalpartar Nasner, L., Fernández Guzmán, A., Betancourth Zambrano, S. y Gómez Delgado, Y. (2022). Deserción en la población estudiantil universitaria durante la pandemia, una mirada cualitativa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 66, 37-62. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n66a1>
- Chow-White, V. y Flores-López, W. (2021). Deserción estudiantil: Un estudio en una Universidad Comunitaria Intercultural. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 4(2), 43-67. <https://doi.org/10.5377/recsp.v4i2.13387>
- Constituyente, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Cuenca, R. y Urrutia, C. (2019). Explorando las brechas de desigualdad educativa en el Perú. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(81), 431-461. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n81/1405-6666-rmie-24-81-431.pdf>
- Estévez Leston, B. (2022). Desigualdades espaciales en el logro educativo al momento del primer empleo. *Estudios sociológicos*, XL(120), 789-823. <https://doi.org/10.24201/es.2022v40n120.2168>
- Finol de Franco, M. y Vera Solórzano, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Giovine, M. y Antolin, A. (2019). Estrategias de permanencia y desigualdad social en estudiantes universitarios de Córdoba-Argentina en la actualidad. *Revista de la educación superior*, 48(192), 67-92. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602019000400067&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602019000400067&lng=es&tlng=es)
- Guzmán, V. (2020). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(4), 19-31. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>

- Jaramillo- Echeverri, L. y Aguirre- García, J. (2021). Asuntos críticos acerca del método en investigación educativa. *Cinta de moebio*, 71, 150-163. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2021000200150>
- Londoño, L. (2014). Factores de riesgo presentes en la deserción estudiantil en la Corporación Universitaria Lasallista. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 38, 183-194. <http://hdl.handle.net/10567/1066>
- Méndez Díaz, C. y Ramos Acosta, L. (2021). *Deserción estudiantil en la Unidad Central del Valle del Cauca*. UCEVA. <http://hdl.handle.net/20.500.12993/2063>
- Mera, M. y Espín, A. (2019). La Inclusión desde un enfoque de Derechos Humanos en estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Asociadas o no a una Discapacidad. *Revista Publicando*, 6(21), 34-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7054919>
- Mosquera, T. (2022). Políticas socioeducativas y deserción escolar de estudiantes en condición de pobreza. *Revista Hojas y Hablas*, 22. <http://revistas.unimonserrate.edu.co:8080/hojasyhablas/article/view/343>
- Muñoz Subía, K. y Pangol Lascano, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n3/2218-3620-rus-13-03-222.pdf>
- Nieto-Morales, C. (2019). *La entrevista en Trabajo Social*. Dykinson. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4522881#>
- Otero, A. (2021). Deserción escolar en estudiantes universitarios: estudio de caso del área económico-administrativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1084>
- Peñaloza, M. (2019). *Shocks adversos y otros factores que inciden en la deserción universitaria*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01>
- Piza, N., Amaiquema, F. y Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa: Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500455&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500455&script=sci_arttext&tlng=pt)

- Recio, A. (2018). Desigualdades en el mercado laboral. En *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar* (pp. 187-211). Universitat Autònoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/190324/6\\_Desigualdades\\_en\\_el\\_mercado\\_laborala.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/190324/6_Desigualdades_en_el_mercado_laborala.pdf)
- Romualdo, A. (2018). *Factores socioeconómicos en la deserción estudiantil universitaria de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. Pasco: UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1835>
- Sánchez, C., Uriguen, P. y Vega, F. (2021). *Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7656>
- Tapasco, O., Ruiz, F., Osorio, D. y Ramírez, D. (2019). Deserción estudiantil: incidencia de factores institucionales relacionados con los procesos de admisión. *Educación y educadores*, 22(1), 81-100. <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.1.5>
- Viale, H. (2014). Una aproximación teórica a la deserción estudiantil universitaria. *RIDU*, 8(1), 59-76. <https://doi.org/10.19083/ridu.8.366>
- Viera, D., Flores, M. y Pachari-Vera, E. (2020). Factores de deserción estudiantil: un estudio exploratorio desde Perú. *Interciencia*, 45(12), 568-673. <https://www.redalyc.org/journal/339/33965363005/33965363005.pdf>



# **Clima organizacional: a percepção dos assistentes sociais em Portugal**

## **Organizational climate: the perception of social workers in Portugal**

### **Clima organizacional: la percepción de los trabajadores sociales en Portugal**

Sónia Ribeiro

Instituto Superior Miguel Torga; Centro de Investigación en Servicio e Intervención Social Lusíada (CLISSIS) (Portugal)

**Resumo:** A percepção dos trabalhadores relativamente ao clima organizacional que experienciam tem um impacto, quer ao nível individual, quer ao nível coletivo. O clima organizacional influencia o sentimento de pertença organizacional, o *engagement*, a produtividade laboral e o bem-estar dos trabalhadores, entre outros. É neste contexto que a análise do clima organizacional se assume de particular importância. O objetivo deste estudo consiste em conhecer qual a percepção dos assistentes sociais, a exercer em Portugal, relativamente ao clima organizacional que vivenciam. A metodologia utilizada é a quantitativa, de carácter exploratório, recorrendo-se a um questionário online. Os instrumentos utilizados foram um questionário sociodemográfico e o Questionário de Avaliação do Clima Organizacional (QuACO). A amostra foi de conveniência, constituída por 550 assistentes sociais a exercer profissionalmente em Portugal. Os assistentes sociais portugueses apresentam uma menor satisfação em várias dimensões do clima organizacional quando comparados com outros grupos profissionais, designadamente na autonomia, na carga de trabalho, no ambiente de trabalho e na satisfação laboral. Somente na participação na tomada de decisão é que os assistentes sociais apresentam valores mais satisfatórios.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional, Satisfação Laboral, Assistentes Sociais, Portugal.

**Abstract:** Workers' perceptions of the organizational climate they experience have a significant impact, both at the individual and collective levels. The organizational climate influences feelings of organizational belonging, engagement, work productivity, employee well-being, among other aspects. It is within this framework that the analysis of organizational climate assumes particular importance. The objective of this study is to understand the perception of social workers working in Portugal regarding the organizational climate they experience. The methodology employed is quantitative and exploratory, utilizing an online questionnaire. The instruments used were a questionnaire socio-demographic and the Organizational Climate Assessment Questionnaire (QuACO). The sample consisted of 550 social workers practicing professionally in Portugal, selected through convenience sampling. Portuguese social workers exhibit lower satisfaction levels across various dimensions of the organizational climate compared to other professional groups, particularly regarding autonomy, workload, work environment, and job satisfaction. Only in terms of participation in decision-making do social workers demonstrate more satisfactory levels.

**Keywords:** Organizational Climate, Job Satisfaction, Social Workers, Portugal.

**Resumen:** La percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional que experimentan tiene un impacto tanto a nivel individual como colectivo. El clima organizacional influye en el sentido de pertenencia a la organización, el compromiso, la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores, entre otros aspectos. En este contexto, el análisis del clima organizacional adquiere una importancia particular. El objetivo de este estudio es comprender la percepción de los trabajadores sociales que trabajan en Portugal sobre el clima organizacional que experimentan. La metodología utilizada es cuantitativa y de carácter exploratorio, empleando un cuestionario en línea. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario sociodemográfico y el Cuestionario de Evaluación del Clima Organizacional (QuACO). La muestra, de conveniencia, estuvo compuesta por 550 asistentes sociales que ejercen profesionalmente en Portugal. Los asistentes sociales portugueses muestran una menor satisfacción en varias dimensiones del clima organizacional en comparación con otros grupos profesionales, especialmente en autonomía, carga de trabajo, ambiente y satisfacción laborales. Solo en la participación en la toma de decisiones presentan valores más satisfactorios.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Trabajadores Sociales, Portugal.

Recibido: 31/07/2024 Revisado: 20/08/2024 Aceptado: 23/08/2024 Publicado: 15/09/2024

*Referencia normalizada:* Ribeiro, S. (2024). Clima organizacional: a percepção dos assistentes sociais em Portugal. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 63-90. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0003>

*Correspondencia:* Sónia Ribeiro, Instituto Superior Miguel Torga; Centro de Investigación en Servicio e Intervención Social Lusíada (CLISSIS) (Portugal). Correo electrónico: [soperib@gmail.com](mailto:soperib@gmail.com)

## **1. INTRODUÇÃO**

O clima organizacional tem uma relação direta e significativa com o trabalho, pois influencia o ambiente em que os trabalhadores exercem as suas tarefas. O trabalho assalariado surge arraigado à estrutura e à dinâmica social, integrando representações e valorizações diversas consoante a formação e o locus social em causa. Tem funções económicas, socializadoras e psicológicas, pois possibilita um rendimento económico (permitindo a subsistência) e a integração social, tornando-se desta forma central. O trabalho é central, fundador de toda a vida social e da sociabilidade.

A ideia da centralidade do trabalho remonta aos pensadores clássicos da sociologia, designadamente Marx, Durkheim e Weber, sob a influência do trabalho industrial, que predominava no século XIX. Autores contemporâneos como Harvey (2000), Chesnais (1996), Antunes (2007) e Castel (2003) laboraram no desenvolvimento das ideias da centralidade do trabalho atual. Para estes autores o trabalho continua a ser central e a ter um papel de realce na análise sociológica contemporânea na medida em que, apesar da diversificação das esferas sociais, mantém a sua influência na estrutura social.

É o trabalho que constrói uma rede de relações, definindo as formas de sociabilidade, a identidade e, inclusivamente, interfere no reconhecimento público. Desta forma, ocupa um lugar favorecido na inscrição da estrutura social, uma vez que é organizativo da sociedade, da integração social e de laço social. Neste sentido, pelo menos desde a Revolução Industrial e o advento da ciência moderna, o trabalho, assalariado, passou a assumir um lugar central de organização das sociedades. Quer porque é através dele que as sociedades são consideradas centrais ou periféricas, desenvolvidas ou subdesenvolvidas, quer porque, no mundo ocidental, atribui estatuto social ao indivíduo.

O trabalho, apesar de reestruturado (precarizado), mantém-se estrutural na organização das sociedades e nas relações sociais (entre indivíduos e grupos), definindo desigualdades sociais, facto que se comprova pelas reações daqueles que não o têm (que buscam a sua entrada ou reentrada na esfera produtiva assalariada). Mesmo os que se encontram numa situação mais privilegiada no mercado de trabalho, investem no campo profissional, fazendo com que este assuma um lugar estruturante na sua vida (Maurin, 2009).

De acordo com Piore & Sabel (1984), na contemporaneidade, no mundo laboral encontramos a especialização flexível, que ocorre quando os “trabalhadores multiplamente qualificados e flexíveis estão envolvidos nos sistemas de produção que dependem do trabalho de equipa em vez de indivíduos isolados, e envolve uma redução na divisão do trabalho e alguma atenuação da autoridade hierárquica, ou seja, delega a responsabilidade para as tomadas de decisão” (Grint, 2002, p. 363). Acontecem mudanças na estrutura ocupacional e mudanças na natureza e hierarquia das funções, com uma tendência para a eliminação dos níveis de gestão intermédios e diminuição do número de trabalhadores pelo que, desta forma, não só os trabalhadores com baixas qualificações se encontram em risco de perder os seus postos de trabalho, como também os trabalhadores mais qualificados.

Configura-se a "brasileirização" do Ocidente (Beck, 2000a), ou seja, a disseminação das condições de trabalho e vida profissional e social características do Sul — que são precárias, descontínuas, imprecisas e informais — para os países do Norte. O avanço proporcionado pelo desenvolvimento científico e tecnológico pode transformar-se em uma fonte potencial de riscos, incluindo a possibilidade de término da sociedade industrial. O sujeito, cada vez mais isolado, apresenta ao mercado de trabalho as suas competências, sabendo que corre o risco de estas se tornarem desnecessárias, não sendo possível prever em que sentido é que as deverá adequar.

Estas transformações incitaram uma nova vulnerabilidade laboral que afeta todos os trabalhadores e que deriva da fragmentação e da desagregação do trabalho, em que o indivíduo cada vez se encontra mais só, com mais incertezas e desconhecedor do perfil necessário para se estar dentro da esfera produtiva assalariada. No entanto, conhecedor que a qualquer momento as suas competências podem tornar-se obsoletas, colocando-o fora das esferas produtivas, encontrando-se, aqui, uma democratização dos riscos (Beck, 2000b).

O trabalhador ideal é o que apresenta uma “individualidade voltada para o curto prazo, preocupada com as habilidades potenciais [capacidade de transitar de uma ação a outra] e disposta a abdicar das experiências passadas”, dificultando a estabilidade de uma narrativa (Sennett, 2006, p. 14). Neste sentido, a personagem principal, neste contexto, é o analista simbólico (Reich, 1991), profissional altamente qualificado, a quem é exigida uma disponibilidade ilimitada para a atividade profissional e que se encontra estrategicamente posicionado no mercado. Os seus valores são a competição, a eficácia e a ausência da consciência social.

Constata-se que os vínculos sociais estão a desaparecer à medida que ocorre uma maior responsabilização sobre o próprio indivíduo, pelo que a retórica do sofrimento no trabalho está arraigada à questão social (Werlang e Mendes, 2013). A crença da autonomização da pessoa, individualizada e livre, gera um sentimento de impotência uma vez que no seguimento da crença da autonomização do indivíduo surge a tendência de cada pessoa se responsabilizar pela sua própria situação. A ideia de que o sucesso profissional depende de cada um (do seu esforço e mérito pessoais), vem fragilizar, ainda mais, os laços sociais, enquanto os que atingiram o sucesso, consideram que não têm obrigações para quem não o conseguiu atingir (são as escolhas/vontades/características dos próprios indivíduos que os levam ao insucesso profissional). É considerado que, à partida, todos os indivíduos se encontram em circunstâncias iguais e depende de cada um o seu sucesso.

O trabalho, neste contexto de precariedade, tornou-se mais individualizado, perdendo parte da sua função social e dificultando o processo de construção da identidade do indivíduo. Quando se vivencia um contexto em que “é complicado porque as pessoas querem é ou seis meses, ou um ano e depois mandam as pessoas embora. Isto faz com que haja uma inconstância muito grande nas pessoas... que não tenham nada seguro, definitivo” (Pais, 2001, p. 167), torna-se difícil a cada cidadão saber quem é e qual o lugar que ocupa. O trabalhador encontra-se cada vez mais só e com cada vez mais necessidade de se inserir no mercado, mercado este em que não pode confiar, pois é descontínuo, fragmentado, complexo, com significados de difícil compreensão e em constante mutação.

As transformações complexas no ambiente de trabalho geram tensão e sobrecarga tanto física quanto psíquica, resultando em sofrimento físico e psicológico (Dejours, 2007) e em diversos distúrbios comportamentais e psicossomáticos (Lhuillier, 2009).

Encontramos nesta contemporaneidade um desequilíbrio entre o aumento das pressões e exigências efetuadas sobre aqueles que se encontram inseridos na esfera produtiva e uma redução dos recursos e meios destes indivíduos para fazer face a essas mesmas exigências e aqueles que querem entrar na esfera produtiva. Esse desequilíbrio resulta em sofrimento e pode levar ao desenvolvimento de patologias que se dividem em três grupos: patologias ligadas à atividade "aprisionada" e à atividade impedida; patologias resultantes da solidão; e patologias associadas a maus-tratos e violência (Lhuillier, 2009). Neste seguimento, o clima organizacional assume-se de especial relevância. Tem sido amplamente analisado, resultado de um aumento de interesse crescente por parte de vários investigadores e profissionais devido à sua influência no desempenho e bem-estar dos trabalhadores.

Tal como nos dizem Menezes & Gomes (2010, p. 159) o “clima organizacional é um dos construtos de maior centralidade dentro do campo do comportamento organizacional e têm sido uma das variáveis psicológicas mais investigadas em organizações.” Estes autores afirmam que o clima organizacional é uma das componentes mais significativas para a regulação e orientação do comportamento dos trabalhadores dentro das organizações.

Não existe um consenso sobre a definição de clima organizacional (West e Lyubovnikova, 2015). Para este trabalho, adotamos a definição de que clima organizacional é um “term used to refer to how sets of individuals perceive and come to describe their work environment, their job, and/or organizational practices, procedures, and behaviors that are rewarded and supported, often in relation to the implicit goal priorities of the organization such as a climate for service or a climate for trust” (Peterson e Fischer, 2004, p. 715). Assim, quando se discute o clima organizacional, analisa-se a forma como os trabalhadores sentem e experienciam a sua organização em diversas dimensões. Efetivamente, as diversas pesquisas científicas têm validado o carácter multidimensional deste construto, como, por exemplo, a forma de comunicação, de liderança, do suporte organizacional, do reconhecimento, entre tantas outras.

De acordo com Schneider et al. (2013) o clima organizacional é composto pelas atitudes, valores e padrões de comportamento (tanto formais, quanto informais) que se manifestam numa realidade organizacional específica. Quando o clima organizacional é marcado por escassez de recursos (como controle limitado sobre o trabalho, pouca autonomia na tomada de decisões e competências reduzidas), exigências insustentáveis (sejam elas muito baixas ou excessivamente altas), recursos sociais escassos (como suporte social limitado e conflitos de papéis) e baixa previsibilidade (incluindo falta de informação, insegurança no emprego e feedback insuficiente dos superiores), os problemas de saúde tendem a aumentar (Ehrhart e Kuenzi, 2024).

Existem vários modelos teóricos de análise do clima organizacional; no entanto, todos defendem que um clima organizacional desfavorável prejudica os trabalhadores e as organizações.

O clima organizacional influencia a satisfação laboral, o comprometimento organizacional, a produtividade, a criatividade e a saúde mental dos funcionários. Um clima positivo está associado a níveis mais elevados de desempenho e bem-estar dos funcionários, enquanto que um clima negativo pode levar a problemas de saúde mental, conflitos interpessoais e baixa produtividade. Um clima organizacional positivo é respeitante a um ambiente emocional e relacional onde predomine o bem-estar, o apoio e colaboração e o reconhecimento, que se reverte em satisfação laboral (Singha, 2024).

Neste seguimento, consideramos que se assume de importante relevância a análise do clima organizacional vivenciado pelos trabalhadores. De entre os vários trabalhadores, destacam-se os assistentes sociais, pois desempenham um papel vital na sociedade e o seu trabalho envolve lidar com situações socialmente complexas e emocionalmente exigentes, com uma elevada carga de trabalho, falta de recursos adequados, exposição a traumas e a situações de crise. Atuam num contexto sujeito a políticas neoliberais, cuja burocracia é extremamente elevada. Enfrentam, assim, desafios que podem afetar a sua saúde mental (Ribeiro & Amaro, 2017; Teles et al., 2019; Castro & Ribeiro, 2022).

Nas palavras de Chlebanova e Rusnakova (2022, p. 4) “Research shows that workers in more demanding positions neglect self-care. As this is a non-instinctive activity resulting from learning through interpersonal relationships, it is important, in order to protect social workers, to stimulate well-being activities through training, education, or support from the organizational environment.”. Um estudo efetuado por Hosseini et al. (2018), conclui que melhorar o clima organizacional dos assistentes sociais, melhora a prática destes profissionais.

Um clima organizacional negativo irá influenciar negativamente a qualidade da relação do assistente social com o beneficiário da sua ação, dificultando a relação de empatia e de confiança necessária para a intervenção social. No entanto, existem pouco estudos sobre o clima organizacional vivenciado pelos assistentes sociais (Chlebanova e Rusnakova, 2022; Geisler et al., 2019).

É fundamental implementar intervenções eficazes para promover a saúde mental dos assistentes sociais (Ribeiro & Amaro, 2017). Isso pode incluir a implementação de políticas organizacionais e outras que criem um ambiente de trabalho saudável e promovam a melhoria do desempenho. Desta forma, o presente estudo pretende analisar o clima organizacional vivenciado pelos assistentes sociais em Portugal, assumindo-se com um carácter exploratório.

## **2. METODOLOGIA DO ESTUDO**

Atendendo a que o objetivo deste estudo consiste em conhecer qual a perceção dos assistentes sociais, em Portugal, relativamente ao clima organizacional que vivenciam, a metodologia quantitativa foi a selecionada. Recorremos ao SPSS 27.

Participaram no presente estudo 550 assistentes sociais que exercem em Portugal e que responderam ao questionário online (divulgado nas redes sociais e por email). Trata-se, assim, de uma amostra por conveniência. No que diz respeito ao sexo, 94,2% pertencem ao sexo feminino e a média de idades ronda os 35 anos (sendo que 73,8% têm até 39 anos). Predominam os assistentes sociais casados/união de facto (57,3%). Em relação às qualificações académicas, a maioria dos inquiridos possui licenciatura (61,1%), e 59,6% estão empregados no setor privado, enquanto os restantes 40,4% atuam no setor público. Mais de 90%, mais precisamente 94,4%, trabalham há menos de 20 anos no atual serviço, sendo que destes 69,5% trabalham há menos de 10 anos. Apenas 6,2% trabalham no mesmo local há mais de 20 anos.

Os instrumentos utilizados foram um questionário sociodemográfico construído pelas autoras do estudo e o Questionário de Avaliação do Clima Organizacional (QuACO). O QuACO foi criado e desenvolvido em português por McIntyre et al. (1998a) com o objetivo de avaliar a satisfação com o clima organizacional e complementar o Job Descriptive Index (Balzer, 1997), adaptado para Portugal (McIntyre et al., 1998b). De acordo com os seus autores, este questionário avalia os aspetos do trabalho que estão mais relacionados com o clima organizacional e que não foram incluídos no Job Descriptive Index. O instrumento é constituído por 26 itens em formato Likert (cada questão tem cinco opções de resposta) e por quatro questões abertas, sobre aspetos positivos e negativos relacionados com o trabalho. Apresenta quatro subescalas, designadamente Reuniões, Autonomia, Carga de Trabalho e Participação e uma questão relativa à Satisfação Laboral.

McIntyre et al. (2000) aplicaram esta escala a 370 profissionais de saúde, sendo que a análise de consistência interna revelou um coeficiente Alpha de Cronbach elevado para as escalas Reuniões (0,91) e Autonomia (0,80) e adequado para a Participação na Gestão (0,73), tendo a subescala Carga de Trabalho um coeficiente mais baixo (0,60).

No nosso estudo, as características psicométricas da escala impelem a alguma reformulação das subescalas e à eliminação de alguns itens. Analisamos a adequação da amostra utilizando o Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. O valor obtido para o KMO foi de 0,88, e o teste de Bartlett apresentou uma significância menor que 0,001. Com ambos os resultados dentro dos limites aceitáveis, estão reunidas as condições necessárias para realizar uma análise fatorial. Realizaram-se análises fatoriais exploratórias (forçada a 4, 5 e 6 fatores). Dado o carácter de avaliação global do item 1, este não foi incluído nas análises fatoriais, à semelhança, aliás, da versão original.

A solução fatorial que melhor se adequa aos dados, em termos de variância explicada e coerência conceptual dos fatores, foi a solução de 5 fatores. O fator II inclui os itens da subescala Participação, o fator III corresponde aos itens da subescala Reuniões e o fator IV corresponde aos itens relativos à subescala Carga de Trabalho. O fator I é constituído pelos itens da subescala Autonomia, com a exceção dos itens 25 e 26, que representam um novo fator que denominámos de Ambiente de Trabalho. Para além dos estudos originais, os outros estudos a que tivemos acesso e que utilizaram esta escala, também concluíram pela existência de 5 fatores (Araújo, 2009) ou 6 fatores (Vilela, 2013). O item 13 (Considero que o grau de controlo exercido pelos meus superiores pelo meu trabalho é...) foi eliminado por ter uma comunalidade inferior a 0,50, ter uma maior correlação com outro fator que não o correspondente à subescala a que pertence e, quando retirado, a escala apresentar um valor de Alpha de Cronbach significativamente superior àquele que apresenta contendo o item. Também o item 19 se mostrou problemático uma vez que não tem um valor discriminante bem definido, mas decidimos mantê-lo porque a sua remoção iria diminuir o valor de Alpha de Cronbach. Depois de eliminado o item 13, procedemos novamente a uma análise fatorial com extração de 5 fatores, com os restantes itens (24). Constatamos que esta solução fatorial explica 62,61% da variância total dos valores da escala, tendo o teste KMO obtido um resultado muito bom (0,880) e no teste de esfericidade de Bartlett, um valor significativo inferior a 0,001. A scree plot confirma estas 5 subescalas. Fez-se a rotação varimax dos componentes principais, o que permitiu confirmar a estrutura por nós definida anteriormente.

A consistência interna do nosso estudo apresenta, para o total da escala (sem o item 13), um Alpha de Cronbach de 0,90; um coeficiente de Guttman Split-half de 0,76; e um coeficiente de Spearman-Brown de 0,76, não sendo necessário retirar nenhum dos 24 itens resultantes da análise fatorial. Relativamente aos valores de Alpha de Cronbach sem o item, os valores variam entre 0,981 (item 23) e 0,905 (item 5).

Assim, a eliminação destes itens não traz grandes alterações, mantendo-se o valor de Alpha. Quatro dos fatores apresentam uma boa consistência interna e um fator (Carga de Trabalho) apresenta uma consistência aceitável. O fator Autonomia apresenta um Alpha de Cronbach de 0,84, a Participação 0,91, o fator Reuniões 0,83, a Carga de Trabalho 0,63 e, por fim, Ambiente de Trabalho 0,80.

As correlações entre as subescalas revelaram-se estatisticamente significativas ( $p < .001$ ), à exceção do fator Carga de Trabalho que revela correlações muito baixas com qualquer um dos outros fatores.

**Tabela 1. Coeficientes de correlação para as subescalas do QuACO**

	Autonomia	Participação	Reuniões	Carga de Trabalho	Ambiente de Trabalho
Autonomia	1				
Participação	,698	1			
Reuniões	,449	,483	1		
Carga de Trabalho	-,035	,017	,004	1	
Ambiente de Trabalho	,357	,338	,231	-,054	1

Fonte: Elaboração própria

Em conclusão, o QuACO apresenta propriedades psicométricas adequadas para a amostra analisada, permitindo que seus resultados sejam utilizados com confiança.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O clima organizacional foi, tal como referido, avaliado pelo Questionário de Avaliação do Clima Organizacional (QuACO). No quadro seguinte apresentamos os resultados das cinco variáveis analisadas pelo QuACO, designadamente Reuniões, Autonomia, Carga de Trabalho, Participação e Satisfação Laboral. A estas acrescentámos a variável Ambiente de Trabalho e retirámos o item 13 da Carga de Trabalho, tal como explicado anteriormente.

**Tabela 2. Distribuição Estatística do QuACO**

QuACO	Média	Desvio-Padrão	Amplitude Possível
Reuniões	16.00	2.78	5-25
Autonomia	22.37	3.71	7-35
Carga de Trabalho	8.65	2.24	4-20
Participação	19.48	5.25	6-30
Ambiente de Trabalho	6.46	1.84	2-10
Satisfação Laboral	3.01	0.91	1-5

Fonte: Elaboração própria

De forma a melhor interpretar os dados constituímos três grupos para as subescalas (ver quadro abaixo).

**Tabela 3. Distribuição Estatística do QuACO por 3 grupos**

QuACO	Fraco		Razoável		Bom	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Reuniões	201	40	85	16	226	44
Autonomia	217	39	126	23	207	38
Carga de Trabalho	259	47	87	16	204	37
Participação	235	43	93	17	222	40
Ambiente de Trabalho	136	25	146	26	268	49
Satisfação Laboral	138	25	249	45	163	30

Fonte: Elaboração própria

Constatamos que as subescalas onde os assistentes sociais portugueses apresentam uma menor satisfação são a carga de trabalho a que são sujeitos (47%) e a participação na gestão (43%). A subescala onde apresentam uma maior satisfação é a do ambiente de trabalho (49%), isto é, com as instalações e com os meios técnicos de que dispõem para realizar o seu trabalho. As subescalas reuniões e autonomia apresentam valores relativamente similares sendo que sensivelmente 40% se encontram pouco satisfeitos e 40% encontram-se muito satisfeitos. Um quarto dos assistentes sociais não apresenta satisfação laboral (25%); 45% considera sentir uma razoável satisfação laboral e 30% uma boa satisfação laboral.

Analisando os resultados pelas subescalas, constatamos que relativamente à subescala carga de trabalho, a maioria dos assistentes sociais portugueses considera que a responsabilidade e a quantidade de trabalho que o seu trabalho requer é grande ou muito grande (85,6% e 79,8%, respetivamente). Mais de um quarto (35,6%) considera ter uma elevada carga horária; somente 1,6% considera ter uma baixa carga horária e 32,2% não se encontram satisfeitos com essa carga horária. Sensivelmente, 85% considera que o grau de responsabilidade que o seu trabalho requer é grande ou muito grande.

Já na subescala reuniões, sensivelmente 55% dos assistentes sociais consideram que é razoável ou suficiente a frequência e utilidade das reuniões de serviço. Cerca de 65% classificam com pouco ou muito pouco o tempo disponibilizado para essas reuniões, reclamando, talvez, da necessidade de mais tempo para essas mesmas reuniões; consideram, ainda, que essas reuniões são geridas de forma razoável, ou mesmo boa. Já 8% considera que o grau de participação que lhes é permitido nessas reuniões é baixo ou muito baixo, enquanto 67,1% afirmam que é elevado ou muito elevado. De referenciar que 101 sujeitos responderam “não se aplica” a pelo menos uma das questões relativas à subescala reuniões.

Na subescala da autonomia, constatamos que 83,4% consideram que têm um grau de autonomia razoável, elevado ou muito elevado, 22% encontram-se insatisfeitos com a sua autonomia e 17,5% estão insatisfeitos com o grau de responsabilidade que lhes é atribuído. Mais de metade dos assistentes sociais portugueses (56%) consideram que o grau de incompatibilidade entre as exigências do seu trabalho e dos seus valores é razoável, alto, ou muito alto. A grande maioria dos assistentes sociais inquiridos (82,5%) considera que o apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos é razoável ou de nível superior, mas já 26% consideram que o grau de controlo exercido por estes é elevado e sensivelmente 19% se encontram satisfeitos com esse controlo. Com uma percentagem semelhante (17,8%) encontramos os assistentes sociais que se encontram insatisfeitos com a qualidade de comunicação com os seus superiores hierárquicos.

Face à subescala participação na gestão, sensivelmente 21% e 23%, respetivamente, dos assistentes sociais consideram que a sua possibilidade de participação no processo de tomada de decisão e na avaliação das atividades é rara ou muito rara. Também com taxas similares encontramos a insatisfação de participação no processo de tomada de decisão, a insatisfação com a possibilidade de participar na avaliação das atividade e programas e a insatisfação com a atenção dada às suas opiniões, com 26%, 25% e 21,5%, respetivamente. Já perante a questão “Acho que o diálogo com os meus colegas de serviço sobre temas profissionais é”, mais de metade (53,5%) respondeu que é bom ou muito bom.

Por fim, analisamos a subescala ambiente de trabalho constituída por apenas duas questões. Grande parte dos assistentes sociais (81,4%) considera que as instalações do serviço são razoáveis, boas ou muito boas, e 24% considera que os meios técnicos que dispõe são insuficientes ou muito insuficientes para realizarem o seu trabalho.

No quadro seguinte é possível comparar os resultados obtidos no nosso estudo, com os resultados obtidos por Araújo (2009), cuja amostra era constituída por 292 trabalhadores do setor industrial e 496 trabalhadores do setor de serviços. Não realizamos a comparação na subescala reuniões porque, devido à análise fatorial, no nosso estudo esta subescala é constituída por 5 itens e na de Araújo (2009) é constituída por 3, alterando, desde logo, a amplitude possível.

Verificamos que os assistentes sociais portugueses apresentam uma menor satisfação com a autonomia, com a carga de trabalho, com o ambiente de trabalho e com a satisfação laboral, quando comparados com os trabalhadores do setor industrial e com os trabalhadores do setor de serviços. Esta discrepância é fortemente notada na satisfação com a carga de trabalho. Somente na participação na tomada de decisão é que os assistentes sociais apresentam valores mais satisfatórios relativamente àqueles trabalhadores.

**Tabela 4.** Comparação dos resultados do QuACO com outro estudo

QuACO	Média no nosso estudo <i>n</i> = 550	Média em trabalhadores do setor industrial (Araújo, 2009) <i>n</i> = 291	Média em trabalhadores do setor de serviços (Araújo, 2009) <i>n</i> = 491
Autonomia	22,37	23,58	24,28
Carga de Trabalho	8,65	14,41	14,90
Participação	19,48	18,47	18,70
Ambiente de Trabalho	6,46	6,56	6,76
Satisfação Laboral	3,01	3,18	3,43

Fonte: Elaboração própria

Assim, a satisfação laboral, a satisfação com a autonomia, a satisfação com a carga de trabalho e a satisfação com o ambiente de trabalho dos assistentes sociais portugueses é baixa quando comparada com a satisfação manifestada pelos trabalhadores portugueses do setor industrial e do setor de serviços (Araújo, 2009). Comparativamente a estes profissionais, os assistentes sociais apresentam somente níveis mais elevados na participação na gestão. Este último dado parece-nos de fácil compreensão visto que alguns assistentes sociais apresentam posições de chefias e, sendo técnicos altamente especializados, é expectável a sua participação na tomada de decisões. No entanto, também seria expectável que a autonomia apresentasse valores mais elevados nos assistentes sociais portugueses, o que, como analisámos, não se verifica. A autonomia é geralmente definida como a independência de pensamentos, de definição de objetivos e determinação de métodos de trabalho, enquanto a participação é respeitante a questões organizacionais e de política social, não tanto a questões diárias de trabalho (Allen et al., 2011). Aliás, a maior diferença de valores nas subescalas, quando se procede à comparação entre os três grupos de trabalhadores, encontra-se na satisfação com a autonomia e com a carga de trabalho. Regras formais e procedimentos rígidos na organização restringem a autonomia ao assistente social, dificultando-lhe a perceção relativa sobre quais os serviços mais eficientes e adequados para os beneficiários da sua ação. Muitas vezes, o que os assistentes sociais podem fazer dentro destes constrangimentos institucionais não é percebido pelos próprios como o mais adequado para os beneficiários da sua ação. A relativa satisfação com a autonomia é alvo de especial preocupação se considerarmos, tal como Juhila et al. (2021), que a autonomia acarreta sentimentos de eficácia, de controlo e de competência nas respostas fornecidas por parte dos assistentes sociais. Os modelos teóricos do stress ocupacional colocam a satisfação relativa à Autonomia como sendo central na dinâmica compreensiva dos fenómenos psicossociais das organizações. Há vários autores que mencionam a autonomia como preditora do burnout (Guo et al., 2022; Edú-Valsania, 2022; Alamoudi, 2023), afirmando mesmo que é das variáveis que apresenta uma maior correlação com a despersonalização e a baixa realização pessoal (Correia et al., 2010; Savicki e Cooley, 1994).

A satisfação com a carga de trabalho nos assistentes sociais portugueses, comparativamente aos trabalhadores portugueses do setor industrial e de serviços, é muito baixa. Perto de 50% dos assistentes sociais portugueses encontram-se insatisfeitos com a carga de trabalho a que estão sujeitos, o que está em consonância com o facto de a sobrecarga de trabalho aparecer em várias investigações como estando relacionada com as atuais exigências profissionais dos assistentes sociais (McFadden et al, 2024; Ravalier et al, 2021). A sobrecarga chega mesmo a ser apresentada como um clássico stressor organizacional (Ramos, 2001). Na subescala carga de trabalho as questões a que os assistentes sociais responderam com um grau de maior insatisfação foram o grau de responsabilidade e a quantidade de trabalho que lhes é atribuído (responderam grande ou muito grande 85% e 80%, respetivamente).

Também na satisfação laboral os assistentes sociais apresentam valores inferiores aos trabalhadores portugueses do setor industrial e de serviços. Estes dados não estão em consonância com outros estudos internacionais. Por exemplo, um estudo realizado com assistentes sociais da Irlanda do Norte concluiu que um em cada dez assistentes sociais, apresenta uma baixa satisfação laboral (Gibson et al., 1989). Ou mesmo Collins (2008, p. 1175 - 1176) quando afirma "It is clear that, compared with other occupations, social workers do, indeed, enjoy high job satisfaction. (...) there is clear evidence that social workers get satisfaction and enjoyment from their work, despite the fact that this may take place within demanding and stressful organizational settings". Um outro estudo, realizado no Reino Unido, concluiu que os assistentes sociais se encontram no grupo das 20 profissões com maior grau de insatisfação laboral (Rose, 2003).

Talvez esta insatisfação laboral nos assistentes sociais portugueses seja um reflexo da elevada burocracia que experienciam, da pressão temporal a que referem estar sujeitos, da insatisfação que manifestam relativamente aos objetivos da instituição onde prestam funções, ou mesmo, reflexo da exaustão emocional que os assola.

Alguns autores (Marques-Teixeira, 2002; Thomsen et al., 1999) apuraram que a baixa satisfação no trabalho é a variável mais importante para predizer a exaustão profissional. Os trabalhadores que apresentam uma menor satisfação laboral tendem a exibir comportamentos contraprodutivos (Malheiro, 2014).

Relativamente às reuniões, 40% dos assistentes sociais encontram-se insatisfeitos com a sua quantidade/qualidade, o que carece de preocupação. As reuniões desempenham um papel importante no exercício profissional dos assistentes sociais, sendo reconhecidas como um instrumento técnico-operativo dos assistentes sociais (Santos, 2012).

O QuACO é ainda constituído por quatro questões abertas sobre aspetos positivos e negativos relacionados com o trabalho, designadamente: “Indique, por ordem decrescente, os aspetos que considera mais positivos no seu trabalho neste serviço”; “Indique, por ordem decrescente, os aspetos que considera particularmente negativos no seu trabalho neste serviço”; “Indique os aspetos que poderiam contribuir para melhorar o serviço/unidade em que Trabalha”; e “Indique o que poderia fazer para contribuir para melhorar o serviço/unidade em que trabalha”.

Estas questões, sendo abertas e não tendo um carácter de obrigatoriedade de resposta, não irão ser analisadas como as outras variáveis. No entanto, parece-nos pertinente a análise, ainda que de forma sucinta, das principais respostas dadas pelos assistentes sociais. Somente 175 assistentes sociais responderam à totalidade destas 4 questões e a quase totalidade destes deu somente uma única resposta a cada uma das questões, impossibilitando uma hierarquização das respostas ao nível individual.

Perante a questão “Indique, por ordem decrescente, os aspetos que considera mais positivos no seu trabalho neste serviço” responderam 235 assistentes sociais. Tendo em atenção este universo (235 assistentes sociais), a resposta que obteve a maior percentagem foi a realização do trabalho em equipa (39%), seguida da autonomia de serviço (29%) e o facto

de trabalharem diretamente com as pessoas (28,5%). Com um valor bem mais diminuto surge o altruísmo (7,6%), o local de trabalho ser perto da sua residência (7,2%), os meios técnicos de que dispõe (6,3%), o trabalho ser respeitado pelos outros (5,5%), e o facto de lhes permitir aumentar os seus conhecimentos (com 5,10%).

Já face à segunda questão aberta, designadamente “Indique, por ordem decrescente, os aspetos que considera particularmente negativos no seu trabalho neste serviço” responderam 225 assistentes sociais. Sensivelmente, 35% responderam que o que consideram como particularmente negativo são problemas relacionados com a direção ou chefias, dando particular ênfase à falta de apoio que sentem por falta dos superiores hierárquicos, à sua falta de formação e à ausência de qualidade. Estes dados estão de acordo com a questão colocada no QuACO em que 32,2% dos assistentes sociais consideram que o apoio dos superiores hierárquicos é baixo ou muito baixo. Este facto parece-nos particularmente importante se considerarmos que a falta de apoio dos superiores hierárquicos pode contribuir para o burnout (Ruisoto et al., 2021; Murray et al., 2023). Aparece-nos seguidamente o excesso de trabalho (16,4%), falta de meios técnicos (13,3%), relação conflituosa entre colegas e problemas nas infraestruturas (ambos com 10,22%), baixos salários e recursos humanos insuficientes (ambos com 9,7%) e por fim a falta de autonomia (8%).

Analisando a terceira questão, nomeadamente “Indique os aspetos que poderiam contribuir para melhorar o serviço/unidade em que trabalha”, responderam 210 assistentes sociais. A resposta que é mais frequentemente dada é um maior número de recursos humanos (20%), seguida de melhoria da gestão (16%), mais recursos e formação (ambas com 11%), melhores infraestruturas (10%), um maior número de reuniões (9%), trabalhar mais em equipa (7%) e clarificação dos objetivos institucionais (6%). Não podemos aqui deixar de sublinhar que a resposta mais usual à questão agora analisada foi um maior número de recursos humanos, o que parece estar relacionada com a questão anterior em que os assistentes sociais referem o excesso de trabalho.

Por fim, a questão “Indique o que poderia fazer para contribuir para melhorar o serviço/unidade em que trabalha”, que obteve 183 respostas muito diferenciadas entre si. Sensivelmente, 16% referiram serem mais participativos, 10% realizarem mais formação, 7% mais disponibilidade para com o serviço e 4% realizarem mais reuniões de equipa.

Ao longo das respostas a estas quatro questões, alguns assistentes sociais deixaram alguns comentários que revelam algum “desencantamento” destes profissionais. Não quisemos deixar de partilhar algumas destas frases.

Relativamente à questão sobre quais os aspetos que considera particularmente negativos no seu trabalho, eis alguns comentários: “Trabalho frustrante, stressante”; “Serviço Social exercido por colegas de outra área”; “Os meus estados de ansiedade”; “Tudo de negativo”; “Assédio”; “É desgastante lidar com o desespero das pessoas e nem sempre há respostas, no imediato, que vão ao encontro das suas necessidades”; “As minhas expectativas serem demasiado altas, o que leva a sentimentos de frustração”; “Absentismo recorrente de vários colegas”; “A desmotivação ou o desencantamento dos profissionais que não ajuda à efetivação e ao desempenho das atividades de cada um face às contingências políticas e socioeconómicas atuais”.

Face à questão sobre o que poderia fazer para contribuir para melhorar o serviço/unidade em que trabalha: “Penso que não consigo dar mais do que aquilo que dou”; “Sinceramente penso que não posso fazer mais nada”; “Já não estou para me preocupar muito, neste tempo. Mas ainda espero melhores dias”; “Esperar, os milagres acontecem”; “Tento mudar todos os dias desde 2005, honestamente, estou sem ideias, tem sido uma luta”; “Já faço o máximo e o melhor com os recursos que tenho disponíveis”; “Sinto que já fiz o que poderia fazer (informar, propor, fundamentar, tentar influenciar a tomada de decisão...) pelo que estou em fase de mudança de serviço”; “Ir para fora e continuar os meus estudos e é isso que vou fazer brevemente”; “Conseguir-me fazer ouvir”; “Manifestamos as nossas opiniões relativamente a algumas questões, no entanto, fomos sempre ignorados”; “Neste momento, nada”;

“Sinto-me desmotivada para contribuir para a melhoria do trabalho, mas foco-me para não contagiar a equipa”; “Não me consumir com o mau ambiente de trabalho”; “A hierarquia é que tem de mudar de atitude”. Ou mesmo perante a questão sobre quais os aspetos que considera mais positivos no seu trabalho: “Com certeza que haverá aspetos positivos, no entanto, com o grau de desmotivação em que me encontro neste momento, tenho sérias dificuldades em descrevê-las”

#### **4. CONCLUSÃO**

“Sendo um dos construtos mais complexos e abrangentes, que permitem caracterizar a percepção que os trabalhadores têm acerca de distintos aspetos da sua realidade de trabalho, é premente a condução de pesquisas que investiguem o clima organizacional” (Menezes e Gomes, 2010, p. 173)

É o caso da presente investigação que conclui que um quarto dos assistentes sociais inquiridos (138, o que corresponde a 25%) não apresenta satisfação laboral. As dimensões perante as quais os assistentes sociais apresentam uma menor satisfação são a carga de trabalho e a sua participação na gestão do seu serviço. Por outro lado, a subescala onde apresentam uma maior satisfação é o ambiente de trabalho. As restantes subescalas designadamente reuniões e autonomia apresentam valores mais medianos.

A satisfação laboral, a satisfação com a autonomia, a satisfação com a carga de trabalho e a satisfação com o ambiente de trabalho dos assistentes sociais portugueses é baixa quando comparada com a satisfação manifestada pelos trabalhadores portugueses do setor industrial e do setor de serviços (Araújo, 2009). Comparativamente a estes profissionais, os assistentes sociais apresentam somente níveis mais elevados na participação na gestão.

Os aspetos que os assistentes sociais consideram como mais positivos no seu serviço são o facto de trabalharem em equipa, de terem autonomia e de trabalharem diretamente com os cidadãos. Os aspetos considerados como mais negativos são os problemas relacionados com as chefias/superiores hierárquicos (principalmente a falta de apoio e excesso de trabalho), com

falta de meios técnicos. Perante a questão sobre quais os aspetos que poderiam contribuir para a melhoria do seu serviço, referiram um maior número de recursos humanos e de melhoria de gestão. Face à questão relativa sobre o que poderiam fazer para melhorar o serviço, foi clara uma desmotivação dos assistentes sociais, quer pelos comentários realizados, quer pelo facto de ter sido a questão que obteve menos respostas (183). De qualquer das formas, a resposta que mais vezes surge é a de “ser mais participativo” (29; 16%) e a de “realizarem mais formação” (18; 10%).

Perante este contexto, é necessário que as organizações que empregam assistentes sociais adotem estratégias para promover um clima organizacional positivo, incluindo, entre outros, a possibilidade de uma comunicação aberta sobre o tema, sem estigmatizar, líderes que promovam um clima positivo na organização, um sistema de reconhecimento transparente e a facilitação da conciliação do trabalho com a vida familiar. Salienta-se com esta investigação a necessidade de reduzir a carga de trabalho e de permitir/promover uma maior participação destes profissionais na gestão do serviço. Estes fatores são aqueles que os assistentes sociais inquiridos identificam como mais insatisfatórios e que podem afetar a qualidade da prática profissional, com consequências nefastas para: 1) os cidadãos que beneficiam da ação direta dos assistentes sociais; 2) para a saúde destes profissionais; 3) as organizações que contratam assistentes sociais.

Os assistentes sociais enfrentam atualmente muitos desafios e dilemas que afetam a qualidade dos serviços (Chlebanova e Rusnakova, 2022). Realizar alterações para beneficiar o clima organizacional experienciado pelos assistentes sociais pode ser fundamental para a prevenção de algumas das dificuldades com as quais os assistentes sociais têm de se confrontar na contemporaneidade e para uma melhoria na qualidade do serviço providenciado aos beneficiários da ação social.

## **5. AGRADECIMENTOS**

A todos os assistentes sociais que participaram neste estudo.

## 6. REFERÊNCIAS

- Alamoudi, K. (2023). The relationship between perceived autonomy and work burnout amongst EFL teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 9(2), 389-406. <https://doi.org/10.46328/ijres.3053>
- Allen, R., Lambert, E., Pasupuleti, S., Tolar-Cluse, T. & Ventura, L. (2011). The Impact of Job Characteristics on Social and Human Service Worker. *Journal of Social Work Practice*, 25(1), 17–30. <http://www.socwork.net/Allen-Lambert2004.pdf>
- Antunes, R. (2007). *Os sentidos do trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (2.ªEd). São Paulo: Ed. Boitempo.
- Araújo, M. (2009). Preditores Individuais e Organizacionais de Bullying no Local de Trabalho. PhD thesis. Universidade do Minho. <https://shre.ink/DBAj>
- Balzer, W. (1997). *User’s manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green: Bowling Green State University.
- Beck, U. (2000a). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2000b). *Risk Society: Towards A New Modernity*. London: Sage Publication.
- Castel, R. (2003). *As metamorfoses da questão social: Uma crónica do salário*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Castro, M., & Ribeiro, S. (2022). O impacto da COVID-19 em profissionais de serviço social portugueses e brasileiros: Um estudo exploratório. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 8(2), 1–17. <https://doi.org/10.31211/rpics.2022.8.2.275>
- Chesnais, F. (1996). *A mundialização financeira: génese, custo e apostas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Chlebanova, L., & Rusnakova, M. (2022). Organizational culture in social services – focused on the workers’ well-being. *SHS Web of Conferences*, 1-10. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213103003>
- Collins, S. (2008). Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work*, 38, 1173–1193. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047>

- Correia, L., Gomes, A., & Moreira, S. (2010). *Stresse Ocupacional em Professores do ensino básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais*. In *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Lisboa: Associação Portuguesa de Psicologia. <https://core.ac.uk/download/pdf/55611229.pdf>
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A. & Moriano J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ehrhart, M. & Kuenzi, M. (2024). Organizational climate and occupational health. Em L. E. Tetrick, G. G. Fisher, M. T. Ford, & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed., pp. 171–187). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000331-009>
- Geisler, M., Berthelsen, H. & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Gibson, F., McGrath, A. & Reid, N. (1989). Occupational stress in social work. *British Journal of Social Work*, 19, 1–6. <https://bit.ly/49ihUVf>
- Grint, K. (2002). *Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Guo, W., Hancock, J., Cooper, D. & Caldas, M. (2022). Job autonomy and employee burnout: the moderating role of power distance orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 79–94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2101451>
- Harvey, D. (2000). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. S. Paulo: Loyda.
- Hosseini, A., Javadian, S., Farahmand, M. (2018). The relationship between Organizational climate and Job performance in social workers in the city of Tehran. *Quarterly journal of social work*, 7(1), 37-45. <https://shre.ink/DUMM>
- Juhila, K., Ranta, J., Raitakari, S. & Banks, S. (2021). Relational Autonomy and Service Choices in Social Worker–Client Conversations in an Outpatient

- Clinic for People Using Drugs. *The British Journal of Social Work*, 51(1), 170–186. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa011>
- Lhuillier, D. (2009). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91, 85-101. <https://doi.org/10.3917/cnx.091.0085>
- Malheiro, J. & Veloso, A. (2014). A satisfação laboral e a confiança organizacional em três empresas de tecnologias da informação: um estudo exploratório. Conferência - *Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos*, 1. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i1.1904>
- Marques-Teixeira, J. (2002). Burnout ou a síndrome da exaustão. *Saúde Mental*, IV(2), 8-19.
- Maurin, E. (2009). *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*. França: Éditions du Seuil.
- McFadden, P., Davies, H., Manthorpe, J., MacLochlainn, J., McGrory, S., Naylor, R., Mallett, J., Kirby, K., Currie, D., Schroder, H., Nicholl, P., Mullineux, J. & McColgan, M. (2024). Safe Staffing and Workload Management in Social Work: A Scoping Review of Legislation, Policy and Practice. *The British Journal of Social Work*, 54(5), 2006–2026, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae017>.
- McIntyre, S., McIntyre, T. & Silvério, J. (1998a). Questionário de Avaliação do Clima Organizacional (QuACO). In McIntyre T, McIntyre S, J Silvério, J. *Estudo aprofundado da satisfação profissional, stress e recursos de coping dos profissionais de saúde da Região Norte*. Porto: ARS Norte.
- McIntyre, S., McIntyre, T., Silvério, J., Iglésias, C. & Godinho, P. (1998b). *Índice Descritivo do Trabalho*. Translation and adaptation of the Job Descriptive Index and the Job in General scales (JDI & JIG).
- McIntyre, S., McIntyre, T. & Silvério, J. (2000). Work stress and job satisfaction in Portuguese health professionals. Em T. Cox, P. Dewe., K. Nielsen, & R. Cox (Eds.). *European Academy of Occupational Health Psychology Conference Proceedings Series: Occupational Health Psychology Europe*. Nottingham: I-WHO Publications.
- Menezes, I., Gomes, A. (2010). Clima Organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179. <https://shre.ink/DU8G>

- Murray, R., Hartley, C. & Coffee, P. (2023) Only my group will do: Evidence that social support protects athletes from burnout when they identify with those who provide it. *Psychology of Sport and Exercise*, 69, 102508. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102508>.
- Pais, J. (2001). *Ganchos, tachos e Biscates: Jovens Trabalho e Futuro*. Porto: Ambar.
- Peterson, F. & Fischer, R. (2004). Organizational Culture and Climate. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 715–721. <https://doi.org/10.1016/b0-12-657410-3/00353-6>
- Piore, M. & Sabel, C. (1984). *The Second Industrial Divide*. Nova Iorque: Basic Books.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o Desafio. Prevenção do Stresse no Trabalho*. Lisboa: RH Editora.
- Ravalier, J., Wainwright, E., Clabburn, O., Loon, M. & Smyth, N. (2021). Working conditions and wellbeing in UK social workers. *Journal of Social Work*, 21(5), 1105-1123. <https://doi.org/10.1177/1468017320949361>
- Reich, R. (1991). *O Trabalho das Nações*. Lisboa: Quetzal Editores.
- Ribeiro, S., Amaro, M. (2017). A saúde mental dos assistentes sociais em Portugal. *Public Sciences & Policies*, 3(1), 127–146. <https://doi.org/10.33167/2184-0644.CPP2017.VIIIN1/pp.127-146>
- Rose, M. (2003). Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work Employment and Society*, 17(3), 503–30. <https://doi.org/10.1177/0900170030173006>
- Ruisoto, P., Ramírez, M., García, P., Paladines-Costa, B., Vaca, S. & Clemente-Suárez, V. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Frontiers in psychology*, 11, 623587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587>
- Santos, C. (2012). A dimensão técnico-operativa do Serviço Social: questões para reflexão. En C. Santos, S. Backs y Y. Guerra (Coord). *A dimensão técnico-operativa no Serviço Social: desafios contemporâneos* (pp. 15-38). Juiz de fora: Ed. UFJF.
- Savicki, V. & Cooley, E. (1994). Burnout in child protective service workers a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 655-666. <https://doi.org/10.1002/job.4030150708>

- Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Sennett, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Singha, S. (2024). Nurturing Positive Organizational Climates to Enhance Work Success: A Positive Psychology Approach. Em E. Baykal. *Fostering Organizational Sustainability With Positive Psychology* (pp. 54-83). Pennsylvania: IGI Global.
- Teles, H., Ramalho, N., Ribeiro, S. & Ramalho, V. (2019). Níveis de estresse e engagement laboral dos assistentes sociais em Portugal. *Estudos de Psicologia* (Natal), 24(3), 258-268. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20190027>
- Thomsen, S., Soares, J. & Nolan, P. (1999). Feelings of professional fulfilment and exhaustion in mental health personnel: the importance of organisational and individual factors. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 68, 157–164.
- Vilela, A. (2013). *Boas Práticas de Igualdade de Género e sua Relação nos Domínios da Satisfação Laboral*. (Master's thesis). Instituto Politécnico do Porto.
- Werlang R. & Mendes, J. (2013). Sofrimento social. *Serviço Social e Sociedade*, 116, 743-768. <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n116/09.pdf>.
- West, M. & Lyubovnikova, J. (2015). Organizational Climate. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 322–326. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.73073-X>



# Hacer frente a la vulnerabilidad urbana desde la intervención comunitaria: el modelo de actuación de Alcoy (Alicante, España)

## Addressing urban vulnerability through community intervention: the action model of Alcoy (Alicante, Spain)

Glòria Maria Caravantes López de Lerma (1), Francesc Xavier Uceda-Maza (1) y Encarna Canet Benavent (2)

(1) Universitat de València (España)

(2) Institut Universitari d'Estudis de les Dones – Universitat de València (España)

**Resumen:** Es objeto del presente artículo ahondar en el conocimiento y análisis del modelo de intervención de Alcoy (Alicante) a partir de la metodología de estudio de caso en aras de comprender y determinar los aspectos clave que permiten afirmar que dicha política local constituye en sí misma una buena praxis en el abordaje de la vulnerabilidad urbana en conexión con la gestión del parque público de vivienda social de carácter municipal. Entre los resultados principales, se ofrece una radiografía de carácter exploratorio de la situación habitacional en Alcoy y se determinan los elementos clave que permiten identificar dicho modelo como buena praxis de intervención.

**Palabras clave:** Vulnerabilidad urbana, Ciudades, Barrios, Vivienda Pública, Intervención Comunitaria.

**Abstract:** The purpose of this article is to deepen the knowledge and analysis of the intervention model of Alcoy (Alicante) from the case study methodology in order to understand and determine the key aspects that allow us to affirm that this local policy is in itself a good praxis in addressing urban vulnerability in connection with the management of the municipal public social housing stock. Among the main results, an exploratory radiography of the housing situation in Alcoy is offered and the key elements that allow identifying this model as a good intervention praxis are determined.

**Keywords:** Urban Vulnerability, Cities, Neighbourhoods, Public Housing, Community Intervention.

Recibido: 29/05/2024 Revisado: 15/07/2024 Aceptado: 02/08/2024 Publicado: 15/09/2024

*Referencia normalizada:* Caravantes López de Lerma, G.M., Uceda-Maza, F.X. y Canet Benavent, E. (2024). Hacer frente a la vulnerabilidad urbana desde la intervención comunitaria: el modelo de actuación de Alcoy (Alicante, España). *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 91-126. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0004>

*Correspondencia:* Glòria Maria Caravantes López de Lerma, Universitat de València. Correo electrónico: gloria.caravantes@uv.es

*Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal* N° 23 /January 2025 e- ISSN 2386-4915

## **1. DESIGUALDAD ESTRUCTURAL Y VULNERABILIDAD URBANA EN LA CIUDAD CONTEMPORÁNEA**

Los fenómenos sociales y su relación con el espacio urbano, han sido objeto de estudio por parte de diferentes áreas y ramas de conocimiento, desde la Arquitectura y la Ingeniería, al Trabajo Social, la Sociología y la Psicología, entre otras. Desde los estudios urbanos desarrollados en el siglo XX por la Escuela de Chicago hasta nuestros días, la producción científica alrededor de los fenómenos sociales y urbanos que tienen lugar en las ciudades, ha ido creciendo de forma significativa desde distintas dimensiones y enfoques analíticos.

Desde la propia conformación de las ciudades, las crecientes desigualdades a lo largo de las distintas épocas y sociedades han derivado en significativos desequilibrios de carácter territorial, social y económico cuya máxima expresión ha cristalizado en la emergencia de espacios urbanos vulnerables. La vulnerabilidad urbana, tiene cabida en numerosos espacios urbanos (sociales y espaciales) que no implican necesariamente la globalidad de un barrio y/o de otra delimitación administrativa reconocida; por lo que a lo largo de este artículo se optará por la denominación de espacios urbanos vulnerables.

Por su parte, la desigualdad estructural se ha convertido en un rasgo característico de nuestras sociedades (Blanco y Nel-lo, 2018), extrapolándose a distintas escalas de análisis inter e intra-urbano (Moreno Jiménez y Vinuesa, 2012):

A pesar de no poder establecer una relación entre la pobreza y la marginalidad de manera categórica, queda patente que las relaciones de dominio y la desigual distribución de bienes son un componente básico de la marginación de las personas y de los grupos situados «en las periferias o límites de las diversas áreas de las ciudades» (López-Hernández (1999), estando la marginalidad condicionada por factores estructurales, contextuales e históricos (López-Simón, 2022, p.17).

A este respecto, Donat (2018, p.31) señala que el origen de la segregación residencial deriva de las propias desigualdades socioeconómicas trasladadas al territorio, de forma que se traduce en un “fenómeno bidireccional, ya que las características de los barrios – su composición social, su nivel de equipamientos, infraestructuras y servicios públicos, su percepción, entre otros – puede condicionar, bien revirtiendo, bien acentuando, las propias desigualdades sociales”. En la emergencia de dicho fenómeno urbano y social, una de las principales causas es el fuerte desequilibrio del mercado inmobiliario siendo el prelude de la separación y/o división socio-territorial (Janoschka y Glaszer, 2003) y, en consecuencia, la reducción de las oportunidades de elección del lugar de residencia en función de la capacidad adquisitiva, especialmente de las personas más vulnerables (Rojo Mendoza, 2015).

En relación a ello, cabe destacar que el carácter procesual de la segregación no puede caer en el equívoco de considerarse como un resultado final “sino que forma parte de un proceso, ya que la separación de los grupos sociales en el territorio tiene incidencia, a su vez, en las propias desigualdades sociales” (Blanco y Nel-lo, 2018, p. 27).

Los procesos de fractura social y espacial en el modelo de ciudad consolidada, no presentan en los espacios urbanos vulnerables una morfología homogénea, ni en lo que respecta a sus efectos, composición sociodemográfica, dimensión urbana (accesibilidad, recursos comunitarios o infraestructura social, tejido comercial, tipo de vivienda...) ni en su intensidad.

Respecto a esto último, las situaciones que acontecen en los espacios urbanos vulnerables, no únicamente remite a situaciones críticas constatadas en el momento presente, sino también a “determinadas condiciones de riesgo, fragilidad y desventaja que harían posible la entrada en esa situación crítica de desfavorecimiento” (Alguacil, Camacho y Hernández-Aja, 2014, p.77).

Las múltiples formas y dimensiones donde la vulnerabilidad urbana tiene lugar en el espacio urbano se expresa en las características y estado de conservación de las viviendas, la fragilidad de las economías familiares, escasas oportunidades de desarrollo personal, carencia de recursos comunitarios básicos (Egea et al., 2008, p.79). La multidimensionalidad, la persistencia, concentración y complejidad (Antón-Alonso et al., 2020), así como la confluencia de múltiples factores de desventaja de muy diversa índole (Hernández-Aja, 2007), caracterizan en buena medida el fenómeno objeto de estudio. En este sentido, a lo largo del presente artículo la vulnerabilidad urbana se entenderá como aquel:

Fenómeno de naturaleza poliédrica que tiene lugar en las ciudades, caracterizado por la persistencia temporal y la concentración espacial simultánea de múltiples factores de desventaja de índole social, económica, educativa, digital, geográfica, sanitaria, urbanística, institucional, laboral, residencial y medioambiental; que determinan la carencia de mezcla social, porosidad y permeabilidad territorial y social cuya superación está condicionada a la adopción de políticas urbanas integrales que promuevan las potencialidades endógenas y exógenas existentes y corrijan los desequilibrios que determinaron su enquistamiento territorial y social (Caravantes, 2023, p. 131).

Por todo ello, es objeto del presente artículo desvelar la política pública y por ende el modelo de intervención que se realiza singularmente al municipio de Alcoy, así como determinar si constituye una buena práctica y puede ser en parte o globalmente generalizable desde la conformación de una política pública en el conjunto de la Comunitat Valenciana.

## **2. LAS POLÍTICAS URBANAS FRENTE A LA VULNERABILIDAD URBANA**

Tradicionalmente, el enfoque de las políticas urbanas se ha subdividido en políticas tendentes a la mejora de una zona o espacio urbano determinado (*area-based*) y políticas tendentes a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de la ciudadanía (*people-based*) (Matesanz, 2016). No obstante, la distinción entre ambos enfoques no implica necesariamente su aplicación por separado en la actualidad.

La experiencia internacional a partir de los proyectos de la iniciativa URBAN y EDUSI, así como la experiencia de la Politique de la Ville, los City Deals de Reino Unido o la política antigueto de Dinamarca; sugieren que, en el contexto de los barrios vulnerables, es imperante la conjunción de ambos enfoques en aras de reducir, tanto las desigualdades sociales como las desigualdades territoriales. La aplicación de este doble enfoque de las políticas públicas igualmente es coherente con la naturaleza poliédrica y multidimensional del fenómeno objeto de estudio, dado que las actuaciones e intervenciones a desarrollar de acuerdo con estos enfoques englobarían desde el ámbito social, educativo, formativo... hasta las actuaciones de rehabilitación, renovación y regeneración urbana entre otras.

En las últimas décadas, los modelos de intervención en barrios vulnerables han optado por diseños transversales y participativos (De Gregorio Hurtado, 2012; Della Porta, 2013; Rodríguez Villasante, Montañés y Martí, 2009). En la misma línea, el Nuevo Paradigma Urbano (NPU) de Naciones Unidas entronca con los principales aprendizajes de la experiencia de los proyectos comunitarios y del enfoque interseccional e integral de la vulnerabilidad urbana apostando por una mirada global de la ciudad. El NPU, se sustenta en la idea lefebvriana del derecho a la ciudad, considerando los siguientes elementos como aspectos prioritarios para la enunciación de propuestas de actuación:

**Tabla 1. Elementos prioritarios para la intervención desde el Nuevo Paradigma Urbano**

ÁMBITOS	La ciudad que necesitamos...	CONTENIDO
<b>Social</b>	Es socialmente inclusiva y participativa	Situar a las personas en el centro de la planificación urbana, el diseño y el hacer del medioambiente urbano (Gehl, 2014) desde un enfoque <i>bottom-up</i> haciendo partícipes al conjunto de actores en el proceso de diseño e implementación de las intervenciones.
	Posee identidades compartidas y fomenta el sentido de pertenencia	Replantear el esquema en clave convivencial a partir de contextos donde impera la diversidad cultural apostando por lazos que fomenten el sentimiento de pertenencia: “el desarrollo de coaliciones y la participación ciudadana; cada uno de ellos como proceso psicosocial determinante en las dinámicas de cohesión social” (Buades y Giménez, 2013, p. 31).
<b>Económico</b>	Es asequible, accesible y equitativa	Infraestructura social diseñada de acuerdo con las necesidades y participación de los actores tratando de eludir procesos de segregación de los servicios públicos y de la población en situación de vulnerabilidad.
	Es económicamente pujante e inclusiva	Promoción del comercio local y de proximidad para la consecución del desarrollo urbano sostenible.
<b>Territorial</b>	Es regenerativa y resiliente	Fomentar y potenciar las capacidades y potencialidades de las personas y comunidades para enfrentar riesgos y adversidades sobrevenidas, reconociendo las capacidades de subsistencia a partir de los recursos disponibles y de las economías circulares.
	Fomenta un desarrollo territorial cohesionado	Articular de forma efectiva y eficiente el conjunto de actuaciones sectoriales dirigidas al territorio en aras de formular políticas locales y supralocales comunes reforzando las estrategias de gobernanza colaborativa y multinivel.
	Está bien planificada, es peatonal y favorece la circulación vehicular	Adoptar una planificación integrada de acuerdo con las necesidades de la población, del territorio actual y de las futuras generaciones a partir de modelos de la Regeneración Urbana Integrada procedente de la Unión Europea.
<b>Ambiental</b>	Es segura, saludable y promueve el bienestar	En entornos donde impera un clima de conflicto, violencia y delito, el NPU apuesta por prácticas de diálogo y comunicación que permitan fomentar la convivencia ciudadana, reduciendo los niveles de estrés y la mitigación de enfermedades.
<b>Político</b>	Se gestiona colectivamente y tiene un gobierno democrático	Profundizar en modelos de gobernanza amparados en alianzas de participación activa y de alianzas colaborativas del conjunto de actores (públicos y privados).
<b>Innovación</b>	Aprende e innova	La realidad territorial se encuentra en continuo proceso de transformación por lo que se requiere reflexionar y aprender progresivamente los distintos escenarios para adaptar la planificación y la toma de decisiones en cada momento y lugar.

Fuente: Elaboración propia a partir de ONU-Hábitat (2011; 2011a; 2015; 2016).

### **2.1. La política urbana española y en la Comunitat Valenciana**

En el contexto español, existen diversas referencias que muestran la inexistencia de una política estatal frente a la vulnerabilidad urbana tal y como sucede en otros países como Francia, Dinamarca o Reino Unido (OECD, 2018). En el informe de *Global State of National Urban Policy*, se identificaron un total de 150 políticas urbanas nacionales de los 193 Estados miembros de Naciones Unidas, de las cuales, el 29% se encuentran en Asia y el Pacífico, el 26% en África, el 21% en Europa y América del Norte, el 13% en América Latina y el Caribe y el 11% en la región de los Estados Árabes.

Las políticas urbanas que se han desarrollado en España frente a la vulnerabilidad urbana han estado vinculadas a los proyectos de la iniciativa comunitaria, los planes nacionales de vivienda y los planes nacionales de acción de inclusión social “considerándose que la atención al tema urbano por parte del Gobierno seguía concentrándose en las políticas de vivienda y de patrimonio cultural” (De Gregorio Hurtado, 2017, p. 68).

La industrialización de las grandes ciudades españolas junto con el rápido proceso de urbanización, situó a la política de vivienda en un eje clave de los movimientos migratorios y del crecimiento demográfico sin precedentes de las ciudades (Nel-lo, 2004). La concentración demográfica de barrios obreros en las ciudades españolas y el desarrollo tardío de las políticas urbanas en España, sitúan el punto de partida del surgimiento de lo que posteriormente se convertirían en barrios vulnerables (López-Simón, 2022). La rápida construcción de polígonos de vivienda o barrios de polígonos y el desarrollo de áreas de urbanización marginal con significativos déficits de recursos comunitarios derivó en “graves procesos de degradación urbana y que pueden caracterizarse como áreas urbanas vulnerables” (Rubio del Val y Molina Costa, 2010, p. 15).

Ante la emergencia de estas áreas, el protagonismo de los ayuntamientos fue decisivo en el diseño de actuaciones que pudieran afrontar el problema en su territorio y la carencia de política estatal, aunque con significativas diferencias presupuestarias y de voluntad política que no llegaron a corregir en su totalidad el conjunto de déficits que presentaban desde sus orígenes (Nel-lo, 2004). El papel desigual de los ayuntamientos en función de su decisión política o capacidad técnica y económica ha derivado en la actualidad en un mapa territorial heterogéneo de las ciudades españolas con grandes desequilibrios en cuanto a la casuística, actuaciones acometidas y naturaleza de los barrios vulnerables.

En el caso de la Comunitat Valenciana, la trayectoria de la política urbana ha estado influenciada por la *Politique de la Ville* francesa, los proyectos de la iniciativa comunitaria en materia de regeneración urbana y la lucha contra la exclusión social. Con la aprobación del Estatut d'Autonomía y el desarrollo de las políticas autonómicas, en la década de los ochenta se aprobó el Decreto 157/1988, de 11 de octubre, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se establece el Plan Conjunto de Actuación en Barrios de Acción Preferente (DOGV núm. 935, de 03.11.1988). Hasta ese momento, habían sido desarrollados de forma aislada e inconexa, proyectos de acción comunitaria por parte de entidades comprometidas con la lucha contra la exclusión social, pero sin un marco regulador en la materia.

Dicho marco de actuación de la década de los ochenta y noventa, vigente parcialmente en la actualidad, supuso un hito en la intervención en barrios abogando por la transversalidad e integralidad, territorialidad, participación, el partenariado con alianzas organizativas entre los agentes sociales implicados y la identificación de temas estratégicos en su planteamiento operativo. La mirada interdepartamental e integral introducida en la redacción del marco normativo derivó en la participación de distintas consellerías competentes en materia de cultura, educación, ciencia, seguridad social y servicios sociales, trabajo, obras públicas, urbanismo y transportes, sanidad y consumo estableciendo para cada una de ellas una serie de objetivos.

Asimismo, el protagonismo de los ayuntamientos y de la propia ciudadanía, también es contemplado en el decreto en órganos de representación institucional como las Comisiones Mixtas. Una de las grandes aportaciones de dicho decreto, además del planteamiento integral, interdepartamental y transversal, fue la constitución de equipos de actuación por parte de la Generalitat Valenciana para el desarrollo de las distintas actuaciones en aquellos barrios que fueron declarados Barrios de Acción Preferente (BAP).

No obstante, a mediados de los noventa el rumbo iniciado a finales de los ochenta por el Decreto BAP pronto vio mermado su protagonismo ante una creciente fragmentación, ausencia de financiación y planificación de las actuaciones con los sucesivos cambios que se produjeron en el seno de la Generalitat Valenciana. Las actuaciones planteadas por el Decreto, quedaron al albur de las inercias de las administraciones competentes, sucediéndose numerosas iniciativas sectoriales e intentos institucionales de corregir las situaciones que imperan en los barrios vulnerables de la Comunitat Valenciana (Generalitat Valenciana, 2018). Asimismo en el año 1992 se modificó el decreto renunciando a ser una política global del Consell para ser una política sectorial del Instituto Valenciano de Servicios Sociales (Decreto 216/1992, de 7 de diciembre, del Gobierno Valenciano, por el que se establecen los órganos de participación en materia de servicios sociales, DOGV núm. 1926 de 17.12.1992).

En definitiva, desde finales de los noventa hasta la actualidad no ha habido ninguna política autonómica desde el punto de vista legislativa o estratégico para el abordaje de los barrios vulnerables.

En el año 2023, el Consell aprobó el Proyecto de Ley de barrios de protección pública de la Generalitat Valenciana que finalmente derogaba el decreto del año 1988 y planteaba una política de intervención “con una visión integral y transversal, vinculada a los agentes sociales y a los recursos del espacio concreto”.

### **3. METODOLOGÍA**

Si en el plano teórico partimos desde el enfoque de la vulnerabilidad urbana en el metodológico y siendo un estudio de caso de carácter exploratorio nos ubicamos en la pluralidad de los diferentes puntos de vista y las percepciones del fenómeno, interesándonos de modo singular el papel o rol que desempeñan los recursos institucionales del Ayuntamiento de Alcoy en el abordaje del fenómeno en su municipio, así como las estrategias y elementos clave que definen su modelo. Con ello se espera obtener un diálogo fecundo entre diversidad y unidad, esto es, la unidad en la diversidad y la diversidad en la unidad, o lo que Bourdieu (1999) calificó como el espacio social de los puntos de vista.

#### ***3.1. El objeto de estudio y acceso al campo***

Durante el desarrollo de la tesis doctoral en el que se enmarca esta investigación y cuyo objeto era el análisis de la vulnerabilidad urbana a partir de los barrios vulnerables de los municipios de más de 50.000 habitantes de la Comunitat Valenciana, es conocida la experiencia de intervención del municipio de Alcoy que nos ocupa. La información proporcionada por distintos informantes clave a lo largo de las entrevistas realizadas a profesionales del ámbito público y privado de distintos ámbitos (servicios sociales, educación, sanidad, vivienda, entidades del tercer sector de acción social y fuerzas y cuerpos de seguridad), así como responsables políticos del ámbito local y autonómico; destacaron la política local alcoyana por su singularidad y trayectoria. Es de esta manera, mediante el fenómeno de la serendipia que se tiene conocimiento de la política e intervención en Alcoy y ello da lugar a la investigación abordada a lo largo de estas páginas con la oportunidad de reflexionar sobre la misma. Merton definía ya en 1948 al patrón de serendipia como la experiencia bastante habitual de observar un dato no anticipado, anómalo y estratégico que deviene la ocasión para el desarrollo de una nueva teoría o la extensión de una teoría existente (Merton y Barber, 2004):

No es infrecuente toparse con lo azaroso e inesperado en diferentes momentos y situaciones de una investigación. Un suceso imprevisto en el transcurso del trabajo de campo, un informante o una conexión insospechada de hechos o personas, el hallazgo de un documento, o bien una nueva lectura teórica pueden interpelar fuertemente al investigador instándolo a redefinir objetivos de investigación, modificar hipótesis o bien reformular conceptos y categorías analíticas (Forni, 2016, p. 137).

Alcoy, está implementando una política pública desde hace más de ocho años para abordar la vulnerabilidad urbana en el parque público de vivienda social municipal. Es por ello por lo que se decide, aprovechando el acervo teórico, realizar una mirada exploratoria a esta política pública optando por la realización de un estudio de caso. Esta metodología es de gran tradición en la sociología, antropología y el trabajo social (Platt, 1996) y su empleo permite la realización de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos (Monje, 2010). Resulta idónea dado que se ha llegado a Alcoy por un fenómeno de serendipia y no por una elección muestral o criterios de selección, y se busca comprender su singularidad.

Esta metodología en detrimento de emplearla por su representatividad estadística, pretende señalar la importancia de dicho modelo de intervención en un territorio determinado y con una organización procesual determinada (Bonache, 1999). No obstante, sin la pretensión de que este estudio pueda inducir a generalizaciones, la selección de la metodología cualitativa permite ilustrar las particularidades de un modelo de intervención urbana y comunitaria singular, así como facilitar una comprensión específica de la realidad social objeto de estudio. Así, el estudio de caso alude a “una investigación empírica que estudie un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real, cuando las fronteras entre el fenómeno y el contexto no son evidentes, y en la que se utilizan múltiples fuentes de evidencia” (Castro, 2010, p. 36).

El hecho de seleccionar la política urbana de Alcoy como estudio de caso radica en los efectos positivos observados y percibidos en la gestión y aminoración de la vulnerabilidad urbana desde el desarrollo de su política pública en las viviendas municipales frente a otros modelos actualmente implementados por otros municipios como València, Elx/Elche o Alacant/Alicante.

### ***3.2. La mirada y las técnicas***

La naturaleza poliédrica de la vulnerabilidad urbana ha de ser analizada desde la perspectiva estructural y multifactorial “desarrollando un modelo encaminado a identificar los distintos elementos que intervienen en él” (Garrido y Jaraíz, 2017, p.143). A este respecto, autores como Cortés-Alcalá (1995), De Gregorio Hurtado (2012) y Porcel (2016), entre otros, han destacado en sus investigaciones la necesidad de incorporar la perspectiva social en el desarrollo de las políticas de vivienda para favorecer y garantizar la integralidad y la cohesión social de las ciudades desde el propio ámbito residencial. A partir de la década de los años noventa, se han publicado numerosas directrices comunitarias que relacionan las políticas de vivienda y la dimensión sociales (Orgambídez-Ramos, et al., 2020); aunque posteriormente, cada Estado ha desarrollado de forma singular sus políticas en la materia de diversa forma.

La incorporación de la perspectiva social en las políticas de vivienda, no únicamente se traduce en establecer pautas de colaboración, coordinación y cooperación con los diferentes sistemas de protección social, sino de garantizar la intervención y el acompañamiento social en el despliegue de las políticas públicas de vivienda. Al respecto, la intervención comunitaria se fundamenta en hacer protagonistas de su propio cambio a las personas a título individual y a las comunidades a título colectivo (Marchioni, 2007) siendo éstas parte activa del proceso de transformación (Uceda-Maza, 2011).

### ***3.3. Técnicas e instrumentos de recogida de la información***

Para la consecución del objetivo general del presente artículo, se ha partido de la selección de la metodología cualitativa, fundamentalmente a través de la realización de entrevistas semiestructuradas y audiciones a informantes clave, así como la revisión de fuentes secundarias.

Por un lado, la metodología cualitativa aboga tanto por la comprensión como por la interpretación de la significación de la acción humana (Cea D’Ancona, 2012), permitiendo el acercamiento a la realidad social a través de información clave sobre el objeto de estudio. Así, la selección de la entrevista semiestructurada ha estado motivada por la obtención de información específica respecto a la situación actual en materia de vulnerabilidad urbana, el modelo de intervención municipal desde la concejalía de vivienda y la enunciación de propuestas de actuación. En este caso, la entrevista semiestructurada ha permitido adaptar el guion temático inicial al conocimiento de las personas entrevistadas “con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (Díaz-Bravo et al., 2013, p.163).

Para la selección de los informantes clave de las entrevistas, se ha partido del enfoque de la intervención comunitaria a partir de la realización de éstas a actores con perfiles ciudadanos, profesionales y responsables políticos. El análisis de la realidad objeto de estudio desde diferentes miríadas analíticas ya que el territorio es un espacio donde confluyen distintos intereses adquiriendo una dimensión eminentemente social, subrayando los problemas sociales que influyen tanto en las condiciones de vida como en las condiciones subjetivas de la ciudadanía (Marchioni, 2007).

El fenómeno social no es producto de determinaciones individuales exclusivamente, sino producto de un escenario social y es por ello que el abordaje colectivo o comunitario permite designar “las necesidades o problemas que atañen o que conciernen a más de una persona, y se habla entonces de necesidades colectivas y de problemas colectivos” (De Robertis y Pascal, 1994, p. 13), y en este sentido el diagnóstico ha de ser comunitario, la identificación de los elementos claves de éxito de la política también y la política pública que se formule seguir este planteamiento.

De este modo, se ha contactado con 25 personas a partir de la realización de 8 entrevistas semiestructuradas (5 grupales y 3 individuales) y 2 audiciones. La técnica de la entrevista semiestructurada es la más común en el ámbito de la investigación social siendo “guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está predeterminado” (Erlandson et al., 1993, p.86). Su elección ha estado motivada por la necesidad de ahondar en el conocimiento de la política pública de Alcoy en materia de vulnerabilidad urbana desde la perspectiva profesional y política.

Por su parte, la selección de los perfiles se ha basado en el conocimiento directo de la realidad social de la población residente en barrios vulnerables desde el punto de vista de servicios sociales, educación, entidades del tercer sector de acción social, vivienda y desde la administración local y autonómica:

**Tabla 2. Perfiles de las personas entrevistadas y audicionadas**

	ÁMBITO	Nº	PERFIL
ENTREVISTAS	POLÍTICO GVA (Generalitat Valenciana) VICIPI (Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y competente en la materia de Servicios Sociales)	2	2 trabajadoras sociales, de las cuales, una de ellas es responsable política en materia de barrios vulnerables
	POLÍTICO GVA VIVIENDA	1	Politólogo y responsable político en materia de vivienda y regeneración urbana
	POLÍTICO GVA EDUCACIÓN	2	Maestra y maestro, de los cuales, una persona es responsable política en materia de educación inclusiva
	PROFESIONAL VIVIENDA (EVha)	1	Hombre con 31 años de experiencia en el departamento autonómico con competencias en materia de vivienda social
	PROFESIONAL SERVICIOS SOCIALES	4	4 mujeres con conocimiento directo de la realidad social de la población residente y de la idiosincrasia de varios barrios vulnerables de Alcoy
	PROFESIONAL-EDUCACIÓN	1	Maestra con más de 15 años de experiencia en un centro educativo de Alcoy
	PROFESIONAL - ETSAS	2	Conocimiento directo de la realidad social de la población residente y de la idiosincrasia de varios barrios vulnerables de Alcoy
	PROFESIONAL Y POLÍTICO – VIVIENDA	3	2 trabajadoras sociales con más de 5 años de experiencia laboral en los barrios vulnerables y en el parque de vivienda pública de Alcoy y del EVha 1 Responsable política en materia de vivienda con conocimiento directo de las actuaciones desarrolladas y dirigidas a fomentar la calidad de vida y el bienestar de la población en los barrios de Alcoy
AUDICIONES	CIUDADANÍA – AAVV	8	Mujer con residencia de más de 63 años en un barrio vulnerable de Alcoy Hombre con residencia de más de 68 años en un barrio vulnerable de Alcoy Hombre con residencia de más de 62 años en un barrio vulnerable de Alcoy Hombre con residencia de más de 70 años en un barrio vulnerable de Alcoy Mujer con residencia de más de 64 años en un barrio vulnerable de Alcoy Mujer con residencia de más de 60 años en un barrio vulnerable de Alcoy Mujer con residencia de más de 30 años en un barrio vulnerable de Alcoy Mujer con residencia de más de 28 años en un barrio vulnerable de Alcoy
	CIUDADANÍA – AAVV	1	Hombre con residencia de más de 50 años en un barrio vulnerable de Alcoy
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	

Fuente: Elaboración propia.

Paralelamente, lo que respecta a la obtención de la información por parte de la ciudadanía residente en barrios vulnerables, se ha optado por seleccionar a la sociedad civil organizada en asociaciones vecinales para la realización de audiciones individuales y grupales. La técnica de la audición, con amplia tradición en el desarrollo de programas de intervención comunitaria (especialmente en el desarrollo de los Proyectos de Intervención Comunitaria Intercultural) en el conjunto de la geografía española, se ha empleado en este caso como método de investigación social. A diferencia de otras técnicas comúnmente conocidas y amplia tradición en el ámbito de la metodología cualitativa, la audición permite comprender en primera persona la realidad social de las personas audicionadas con la posibilidad de ofrecer una devolución ágil en el mismo momento en el que se realiza; ofreciendo, al mismo tiempo, la posibilidad para agregar, reducir o matizar aquello sobre lo que se ha pronunciado.

La audición se inicia con la explicación a la persona audicionada del interés por ahondar en el conocimiento y profundización de la realidad social de su barrio de residencia. A continuación, la audición continúa con la pregunta: *¿cómo podría describir el barrio de...?* A medida que relata la respuesta, la investigadora anota en formato digital el discurso hasta que la persona considera que su respuesta ha concluido. Seguidamente, se procede a la lectura de la información a modo de devolución y se ofrece la posibilidad de agregar o suprimir información. Con todo ello, la audición finaliza con la pregunta: *¿qué propuestas de intervención realizaría en su barrio?* Y, con ello, la audición daría por finalizada.

Asimismo, la información obtenida de las fuentes cualitativas (entrevistas y audiciones individuales y grupales) ha sido codificada a través del software cualitativo Maxqda 2020.

Respecto al análisis de fuentes secundarias se ha podido estudiar las memorias municipales del Ayuntamiento de Alcoy en materia de vivienda de las que se ha podido obtener una aproximación a la situación residencial en el municipio y profundizar en la gestión realizada desde la concejalía competente en la materia.

### **3.4. El contexto social, territorial e institucional de la investigación**

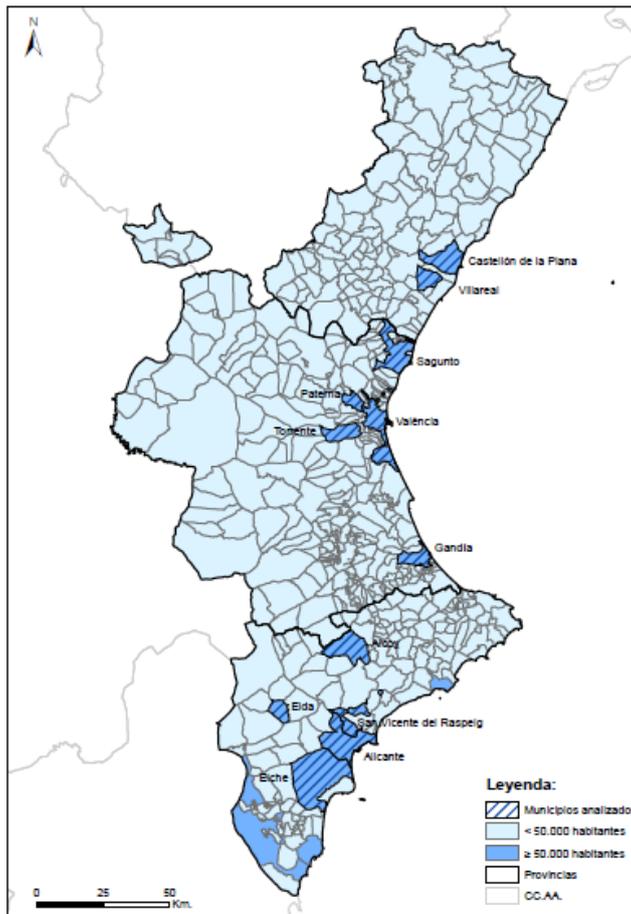
El contexto territorial objeto de estudio correspondiente con el municipio de Alcoy, está situado al noroeste de la provincia de Alicante con un total de 59.493 habitantes según el Instituto Nacional de Estadística para el año 2023. De acuerdo con los datos del Atlas de la Vulnerabilidad Urbana del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, se destaca que, Alcoy, junto con otras ciudades valencianas ha experimentado un crecimiento significativo de población vulnerable, tal y como puede observarse en la siguiente tabla:

**Tabla 3. Evolución de los barrios vulnerables en la Comunitat Valenciana 1991-2011**

	1991				2001				2011			
	POB. 1991	N.º BBVV	POB. Vuln.	% POB. Vuln.	POB. 2001	N.º BBVV	POB. Vuln.	% POB. Vuln.	POB. 2011	N.º BVBB	POB. Vuln.	% POB. Vuln.
Alcoy	65.514	2	13.877	21,18	58.358	3	16.245	27,84	60.716	3	27.655	45,55
Alicante	265.473	4	23.788	8,96	284.580	6	39.220	13,78	329.325	21	120.625	36,84
Benidorm	42.371	-	-	-	51.873	1	5.168	9,96	68.045	4	25.070	36,84
Elche	188.062	8	84.877	45,13	194.767	10	74.752	38,38	227.417	15	150.485	66,17
Elda	54.350	5	43.588	80,2	51.593	3	16.506	31,99	54.357	5	39.420	72,52
Orihuela	49.038	-	-	-	54.390	1	4.587	8,43	79.889	3	26.795	33,54
S. Vicente del Raspeig	-	-	-	-	-	-	-	-	54.781	1	4.785	8,73
Torreveija	24.839	-	-	-	50.953	2	7.783	15,27	90.097	8	55.130	61,19
Castelló de la Plana	134.213	-	0	0	147.667	1	4.625	3,13	176.298	9	57.030	32,35
Vila-real	-	-	-	-	-	-	-	-	50.747	3	18.260	35,98
Gandia	51.803	1	3.983	7,69	59.850	0	0	-	77.595	6	41.335	53,27
Paterna	40.855	-	-	-	46.974	-	-	-	66.853	2	18.415	27,55
Sagunt	55.457	0	0	-	56.471	0	0	-	65.813	4	27.280	41,45
Torrent	56.564	2	9.431	16,67	65.417	3	22.035	33,68	80.829	5	39.700	49,12
València	752.909	2	19.587	2,6	738.441	8	53.524	7,25	792.054	39	326.185	41,18
<b>Total</b>	-	<b>24</b>	<b>199.131</b>	-	-	<b>38</b>	<b>244.445</b>	-	-	<b>128</b>	<b>978.170</b>	-

Fuente: Elaboración propia a partir de Hernández-Aja, Matesanz y García-Madruga (2015) y Hernández-Aja, et al. (2018).

### Mapa 1. Barrios vulnerables en la Comunitat Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de Hernández-Aja, Matesanz y García-Madruga (2015) y Hernández-Aja, et al. (2018).

Si bien la intensidad de la vulnerabilidad urbana en Alcoy es particularmente diferente a la existente en municipios como Alicante o Elche donde, la densidad demográfica y la densidad de viviendas por m<sup>2</sup>, así como el nivel de vulnerabilidad es notablemente superior en estas últimas. Desde el Ayuntamiento de Alcoy, se apostó en el año 2016 por la constitución de un equipo social a nivel municipal encargado de la gestión de las viviendas públicas municipales, así como las distintas problemáticas asociadas a la vivienda (hacinamiento, infravivienda, desahucios, normalización de comunidades de vecinos, regularización de los pagos asociados a la vivienda de uso habitual, entre otras cuestiones). Este equipo de profesionales dependiente de la concejalía de vivienda, fue pensado como núcleo desde el que poder ofrecer una atención integral a las personas residentes o demandantes de vivienda pública en el municipio. De este modo, el equipo

social ha ido incrementándose hasta un total de 14 personas: una técnica de la administración general (TAG), un administrativo de gestión, un arquitecto técnico (compartido con el departamento de urbanismo), dos trabajadoras sociales, dos educadoras sociales, cuatro integradoras sociales de FP Dual y un equipo de mediación conformado por una trabajadora social, una educadora social y una técnica de integración social.

En este sentido, una vez constituido dicho equipo, el departamento de vivienda del municipio se fijó los siguientes objetivos específicos (Ayuntamiento de Alcoy, 2021):

- Dotar de habilidades sociales y personales a las personas usuarias de vivienda para facilitar la emancipación institucional, la autonomía y la vida independiente
- Ampliar el parque público de vivienda municipal
- Reforzar la cohesión social a través del trabajo en la convivencia y la diversidad
- Establecer indicadores y estadísticas que permitan conocer la realidad y evaluar las acciones que se lleven a cabo
- Fomentar la participación social en la construcción de las políticas públicas en materia de vivienda.

#### **4. RESULTADOS**

A continuación, el bloque de resultados se ha estructurado de conformidad con ofrecer, en primer lugar, una radiografía habitacional a modo de estado de la cuestión del municipio de Alcoy; tomando como punto de referencia el análisis documental procedente del propio Ayuntamiento. En segundo lugar, se profundiza en el modelo de intervención comunitaria frente a la vulnerabilidad urbana desde el municipalismo, donde se determinan los elementos clave que permiten valorizar su experiencia como buena praxis a partir de la explicación del proceso y de la información procedente de las entrevistas realizadas.

#### **4.1. Radiografía habitacional del contexto objeto de intervención**

De acuerdo con los datos ofrecidos por las memorias municipales de la concejalía de vivienda del Ayuntamiento de Alcoy (2021; 2020), la situación habitacional del municipio presenta en su conjunto, un total de 34.866 viviendas cuyas características se enuncian a continuación:

- Cerca del 4,5% del parque edificatorio se encuentra deteriorado y/o en mal estado de conservación.
- El 72% de la vivienda está destinada como vivienda principal, el 9% es vivienda secundaria y el 18% es vivienda vacía; esta última, construida en el periodo 1921-1940.
- El 37% de las viviendas vacías fueron construidas entre 1991-2002.
- El parque público de vivienda municipal asciende a un total de 156 viviendas ubicadas en la zona centro, ensanche y la zona norte de Alcoy. El 80% de las mismas se encuentran en régimen de alquiler, el 18% se encuentra pendiente de rehabilitación y el 2% se encuentran ocupadas de forma ilegal.
- El parque público de vivienda del EVha (Entidad Valenciana de la Vivienda y el Suelo, dependiente de la Generalitat Valenciana, como empresa de sector público instrumental y por tanto competente en la ejecución de las políticas de vivienda que le sean encomendadas) asciende a un total de 220 viviendas distribuidas en 6 conjuntos edificatorios en bloque en régimen de alquiler. Se han adquirido 22 viviendas en el año 2022 a través de la fórmula del tanteo y retracto que ha permitido la descentralización de la vivienda pública en otras zonas del municipio (centro y periferia).
- Esta caracterización entre el parque público de vivienda municipal y autonómica introduce una diferenciación sustancial a considerar: mientras que la vivienda pública municipal se encuentra ubicada en grupos de viviendas particulares rehabilitadas de los años sesenta y en zonas urbanas que cuentan con todos los servicios públicos y comunitarios; el parque público de vivienda autonómico se encuentra en grandes promociones en bloque donde la concentración de población en situación de vulnerabilidad es de gran relevancia.

- Por su parte, el perfil de personas solicitantes de vivienda pública en el municipio fundamentalmente son mujeres (66%), el 40% entre 45 y 65 años, con unidades familiares de 2 a 4 miembros. Por otro lado, también cabe señalar que, ha habido un incremento del 39% de las demandas unipersonales y donde los ingresos proceden fundamentalmente de prestaciones sociales como la Renta Valenciana de Inclusión, el Ingreso Mínimo Vital y/o la economía sumergida (Ayuntamiento de Alcoy, 2021).

Paralelamente y partiendo de la información procedente de las técnicas cualitativas seleccionadas, las personas profesionales han referido que, anteriormente, la existencia de la concentración de población en situación de vulnerabilidad en la década de los ochenta y noventa era más acentuada que en la actualidad y, asimismo, estaba condicionada por la construcción de grandes promociones de viviendas sociales por parte de las administraciones públicas, especialmente por parte de la Generalitat Valenciana. Este hecho ha tenido como consecuencia el enquistamiento territorial y temporal de determinados espacios urbanos vulnerables (bloques de vivienda, fincas, calles...) en el municipio desde el momento de su creación:

*Hace muchos años que estaban todos concentrados en la zona centro, pero resulta que derrumbaron las casas en algunas zonas para hacer nuevas viviendas y aquellas las desalojaron, principalmente donde estaba la población de etnia gitana y se repartieron un poco por todas las zonas del municipio (Educación).*

*Principalmente, las zonas vulnerables del municipio son las zonas de vivienda pública que gestiona el EVha. Se construyeron en los años ochenta y se hicieron varias promociones muy grandes, con bloques bastante grandes. Aquí habrá más de 250 y pico viviendas del EVha concentradas en un mismo espacio. (...) Hay zonas que se hicieron vulnerables precisamente por la falta de gestión y seguimiento de las viviendas. Tú adjudicas vivienda, le das la llave a las personas y después se monta el caos. Si el EVha se rige por una puntuación de una solicitud de familia numerosa, con bajos recursos económicos y obtiene la máxima puntuación para acceder a la vivienda y nadie hace nada más que adjudicarle la vivienda, se genera un conflicto que es horrible (Equipo social en vivienda).*

Por su parte, entre las principales problemáticas asociadas a los espacios urbanos vulnerables, fundamentalmente las personas entrevistadas y audicionadas, han destacado problemas asociados al ámbito residencial y urbanístico (83,3%), cuestiones asociadas a la drogadicción (83,3%), educación (66,7%) y aspectos vinculados con la seguridad ciudadana en el entorno (50%). En lo que respecta a la situación residencial y urbanística objeto de estudio, los problemas más acuciantes en este ámbito se han correspondido con las dificultades de accesibilidad (60%), el estado de conservación del parque construido destinado a la residencia habitual (60%), problemas de ocupación ilegal (60%) y la asequibilidad en el acceso a la vivienda, tanto en régimen de alquiler como en régimen de propiedad (40%).

#### ***4.2. Municipalismo e intervención comunitaria frente a la vulnerabilidad urbana***

De acuerdo con la información del apartado precedente, a continuación, se presenta la política desarrollada frente a la vulnerabilidad urbana del municipio de Alcoy. Para ello, a nivel descriptivo se enuncia el modelo de atención integral profundizando en su naturaleza, aspectos clave y en los aprendizajes obtenidos de su proceso de implementación, así como el impacto de su intervención. Se ha procedido a sistematizar la metodología seguida, siendo un proceso conformado por las siguientes cuatro fases:

**Figura 1. Metodología del modelo de atención integral frente a la vulnerabilidad urbana en Alcoy**



Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias técnicas consultadas.

**1) Fase de entrevista inicial:** Supone la puerta de entrada en el proceso de atención integral. En esta fase, se realiza la acogida de la persona y/o unidad de convivencia, especialmente en lo que respecta a proporcionar información y asesoramiento en materia de vivienda. En su caso, se procede a la solicitud de vivienda y la realización de un estudio personalizado de la unidad de convivencia, determinando especialmente las necesidades y carencias de la misma. Como resultado de esta primera fase, se concluye con la propuesta de la solución habitacional por parte del equipo social de vivienda y supone el punto de partida de la siguiente fase.

**2) Fase de la comisión técnica:** Para la continuación del proceso de atención integral, desde la concejalía de vivienda se creó la comisión técnica compuesta por profesionales de la atención primaria de carácter básico de los servicios sociales municipales junto con el equipo social de vivienda. Esta comisión, una vez recibida la propuesta de solución habitacional por parte del equipo social de vivienda, analiza cada caso en particular para proceder a la adjudicación de vivienda y establecer los mecanismos de coordinación y seguimiento desde los distintos departamentos del ayuntamiento. Desde el

conocimiento profesional de las personas demandantes de vivienda, se trata de evitar una elevada concentración de población en situación de vulnerabilidad en un mismo espacio urbano y, facilitar, en este sentido, la cohesión y mezcla social:

*Hubo una estrategia muy buena para revertir la concentración de población vulnerable (...). Hemos hecho adjudicaciones ya sea por minusvalía como para gente mayor que se encuentran en viviendas sin accesibilidad y con una pensión pequeña, por lo que se cambió el perfil y eso implicó cambiar la balanza. Hemos sabido equilibrar poniendo a gente más normalizada y que no pesara tanto el conflicto (Equipo social de vivienda).*

Como ha sido comentado con anterioridad, el perfil de personas demandantes de vivienda mayoritariamente son mujeres con ingresos procedentes de prestaciones sociales y de la economía sumergida, por lo que, la coordinación con servicios sociales municipales supone un pilar esencial a lo largo del proceso de intervención.

Una vez realizada la propuesta de adjudicación se procede a la firma del contrato de arrendamiento con el ayuntamiento y a los compromisos a acometer por parte de unidad de convivencia. Esta última parte de la segunda fase, se considera un pilar fundamental en fomentar el protagonismo de las personas usuarias a lo largo del proceso de intervención social, contemplando contraprestaciones en el acceso a la vivienda municipal, tales como: un mantenimiento adecuado, respeto de las normas convivenciales, entre otros.

*3) Fase de coordinación:* En esta tercera fase, se realiza una valoración conjunta de la ubicación de la unidad de convivencia solicitante junto con el EVha, especialmente en lo que respecta a la disponibilidad habitacional de las viviendas sociales de titularidad autonómica. En este sentido, se realiza un informe social de los casos propuestos por parte de las trabajadoras sociales del equipo social de vivienda y se lleva a cabo un proceso de coordinación bidireccional con el equipo de mediación de la Factoría. Los equipos de mediación de la Factoría dependientes del EVha, son equipos

multidisciplinares que actúan como fuente de análisis de la realidad del parque público de vivienda y actúan en pro de mejorar las condiciones convivenciales a través de la mediación y de la gestión de los conflictos ocasionados en el seno de las comunidades vecinales.

*4) Seguimiento y evaluación:* Adjudicada finalmente la vivienda pública (municipal o autonómica) a la unidad de convivencia, se establecen visitas domiciliarias periódicas en coordinación, colaboración y cooperación con el equipo de intervención social de la atención primaria de carácter básico de servicios sociales. Esta actuación en el domicilio de las personas usuarias, favorece, por un lado, el acompañamiento y la derivación a otros potenciales recursos, y, por otro lado, el seguimiento por parte del equipo de mediación comunitaria ante la posible aparición de conflictos vecinales en viviendas municipales.

Como actuaciones transversales a dicho modelo de atención integral, se fomenta la participación ciudadana a lo largo del proceso a través del desarrollo de acciones de dinamización comunitaria con agentes sociales y de intermediación en el territorio (ADL, Cáritas, Cruz Roja...), así como servicios de la atención primaria de carácter específico de servicios sociales (Servicio de Atención y Seguimiento para las personas con problemas de salud mental grave (SASEM); y el Equipo Específico de Intervención con Infancia y Adolescencia (EEIIA), especialmente) y la implicación ciudadana en la resolución de conflictos vecinales, fundamentalmente a través del protagonismo de las asociaciones vecinales del espacio urbano en particular. Asimismo, desde el equipo social de vivienda se desarrollan actuaciones de: establecimiento de redes y vínculos de ayuda mutua, promoción de la convivencia y la cohesión social del vecindario, gestión personal y comunitaria de las personas inquilinas, planificación estratégica en cooperación con las entidades del tercer sector de acción social y mediación frente al cambio del recurso habitacional, entre otras.

### **4.3. Impacto, aprendizajes y limitaciones del modelo de atención integral**

El modelo de atención integral implementado desde la concejalía de vivienda en el Ayuntamiento de Alcoy ha vislumbrado diferentes luces y sombras que, igualmente, son necesarias relatar en la presentación de este modelo de intervención comunitaria.

Por un lado, en lo que respecta al impacto de la intervención, esta ha supuesto un aumento en la integración de las personas inquilinas de vivienda pública municipal en la trama urbana y, por otra parte, ha favorecido la cohesión social del conjunto de la ciudadanía. Dicha integración y cohesión social desde el ámbito de vivienda, ha permitido en buena medida que las personas inquilinas ganaran en autonomía social y en habilidades sociales haciendo que no tuvieran que demandar la intervención de los sistemas de protección, especialmente de la red de protección del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, con procesos de acompañamiento individualizado hacia la vida independiente. El papel protagónico tanto de las personas y/o unidades de convivencia en el proceso de intervención como de las propias profesionales del departamento de vivienda, es un binomio indisoluble para garantizar el derecho a una vivienda digna y frenar la segregación residencial de población en situación de vulnerabilidad:

*El gran fallo de todo esto creo que está en la carencia de vivienda pública y que nadie supervise eso. Si se adjudican vivienda, que haya un seguimiento, que haya un mantenimiento, una mediación constante... no se pueden hacer actuaciones de un año y se acabó. Tienes que estar invirtiendo continuamente en tener un parque público y un mantenimiento, trabajar mucho con esas familias. Desde que están las trabajadoras sociales en vivienda, todo funciona mucho mejor porque nosotras somos servicios sociales, no vivienda, pero a nosotras nos caía todo antes de que estuvieran ellas (Servicios sociales municipales).*

Además de ello, el protagonismo de los equipos de profesionales de la intervención social de diferentes departamentos del Ayuntamiento, ha permitido consolidar lógicas procesuales de la administración en la intervención a largo plazo con las unidades de convivencia. Este hecho, ha introducido un cambio en el funcionamiento de la corporación municipal en pro de garantizar atenciones integrales y holísticas desde la propia administración local:

*Hay mucha coordinación. Planteamos casos a otros departamentos porque, cuando las diferentes instituciones van todas a una, lo que nosotros detectamos lo trasladamos y va perfecto para actuar conjuntamente (Equipo social de vivienda).*

Entre las principales limitaciones de actuación, cabe señalar la carencia de vivienda pública municipal en un número tal que permitiera dar respuesta a la creciente demanda ciudadana. Además de ello, otra de las principales limitaciones son los resultados a corto plazo. El modelo de atención integral de Alcoy requiere de un estudio pormenorizado y de la implementación secuencial de distintas acciones tal y como se ha descrito, lo que conlleva a resultados observables en el medio y largo plazo por parte de las unidades familiares.

Por otra parte, otras de las limitaciones que cabría enunciar es la resistencia al cambio por presión del entorno y sensación de la pérdida de identidad. Algunas de las personas inquilinas prefieren continuar residiendo en su entorno habitual y, en este sentido, resulta más complicado para el equipo social trabajar frente a la segregación residencial, especialmente en entornos con una crónica y significativa vulnerabilidad urbana.

Asimismo, otra de las limitaciones que se han observado en el proceso de intervención es la ausencia de mecanismos correctivos o de penalización por incumplimiento de los compromisos adoptados en la firma del contrato de arrendamiento, especialmente de aquellos incumplimientos relacionados con la preservación y mantenimiento de la vivienda pública en condiciones óptimas de habitabilidad y el respeto de las normas convivenciales.

En síntesis, los elementos clave de la política local de Alcoy en materia de vulnerabilidad urbana que son claves en su valoración positiva son:

- **Concepción de la situación-problema y de la política pública desde un marco local lo que conlleva un liderazgo de proximidad y un compromiso por la transformación de la realidad social, en este caso residencial, habitacional y generando un marco de inclusión social desde la vivienda.**
- **Abordaje integral de la vulnerabilidad urbana desde los diferentes departamentos competentes, especialmente desde el ámbito social y residencial. El abordaje de las situaciones de exclusión social crónica en el territorio con un elevado grado de concentración, atraviesan diferentes ámbitos donde tiene lugar dicha concentración (residencial, educativo, social...). La fragmentación de la concentración residencial en este caso, junto con el adecuado acompañamiento en el resto de ámbitos, posibilita la consecución de la perspectiva integral y la autonomía social de las personas adjudicatarias de vivienda social municipal.**
- **Vertebración de equipos de intervención comunitaria en vivienda para la gobernanza y gestión de las actuaciones que van más allá del acceso a la vivienda de personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social garantizando la intervención y un entorno comunitario ajustado.**
- **Modelo de intervención con continuidad en el tiempo a partir del compromiso social y financiero de la corporación municipal por garantizar la estabilidad del equipo de intervención social en vivienda, así como de la adquisición y gestión eficiente del parque público de vivienda social municipal.**
- **Empleo de la metodología comunitaria en el diseño e implementación de las actuaciones haciendo partícipe de su propio cambio a las personas involucradas en el proceso de intervención**
- **Coordinación interdepartamental, interadministrativa y técnica en el desarrollo de las distintas actuaciones a acometer con especial atención a la singularidad de cada caso y ofreciendo la necesaria flexibilidad institucional**

- Actuación sobre el perfil de las unidades familiares a través del conocimiento de las mismas por parte del equipo de profesionales de Atención Primaria de carácter básico de servicios sociales y por el equipo de intervención social de vivienda. Su conocimiento en profundidad ha permitido, en cada caso, trazar las posibilidades de autonomía y de inclusión social rompiendo la cronicidad de estas unidades familiares respecto a su dependencia institucional.

## 5. DISCUSIÓN

La multidimensionalidad y multicausalidad del fenómeno de la vulnerabilidad urbana (Alguacil, Camacho y Hernández-Aja, 2014; Egea, et al., 2008), requiere igualmente de planteamientos multidimensionales e interdisciplinarios que permitan orientar las medidas tendentes a su aminoración desde un enfoque global y holístico. La lucha contra la vulnerabilidad y la segregación urbana en nuestras ciudades no está exenta de modelos, actuaciones y limitaciones de carácter diverso.

De hecho, la política urbana basada en el modelo de atención integral de Alcoy es un elemento clave precisamente por la simbiosis entre intervención social e intervención residencial desde el desarrollo de un modelo comunitario. En dicho caso, la aplicación de la perspectiva comunitaria y del enfoque integral a partir de la aplicación del enfoque *people-based* y *area-based* que refería Matesanz (2016), es otra de las grandes aportaciones del modelo de intervención alcoyano.

El análisis del modelo de atención integral de Alcoy, permite conocer algunos elementos clave sobre aquellos factores que perpetúan la vulnerabilidad urbana, tales como la multidimensionalidad, la persistencia, la concentración y la complejidad (Antón-Alonso et al., 2020) y la propia segregación residencial (Donat, 2018).

En consecuencia, resulta ineludible intervenir con especial atención sobre el perfil del contexto objeto de intervención, atendiendo de forma singular y particular a cada una de las características que determinaron su situación y evitando la concentración de situaciones complejas de exclusión social y problemáticas conflictivas asociadas en un mismo edificio; y, por otra parte, la imperativa de apostar por el acompañamiento, asesoramiento e intervención social tal y como señalaban en sus estudios De Gregorio Hurtado (2012) y Porcel (2016) en las políticas públicas de vivienda, especialmente con aquellas personas demandantes de vivienda pública en aras de alcanzar la ruptura de la dependencia institucional y, en consecuencia, la vida independiente y la autonomía social.

Hasta el momento, las intervenciones en materia de rehabilitación, renovación y regeneración urbana financiados por los planes estatales y autonómicos de vivienda, así como aquellos proyectos de los fondos FEDER, han tenido significativas mejoras en el espacio físico, en el estado de conservación del parque residencial y en el incremento dotacional de recursos comunitarios; pero un impacto residual en la reducción de la vulnerabilidad urbana en el medio y largo plazo (De Gregorio Hurtado, 2012).

Sin embargo, el desarrollo de este tipo de iniciativas comunitarias adolece de mecanismos que permitan velar por la sostenibilidad de las actuaciones acometidas a largo plazo una vez finalizada la intervención desarrollada. Dicha sostenibilidad que ha caracterizado el modelo de Alcoy ha sido asumida desde el propio compromiso social y financiero de la corporación municipal, convirtiendo una política de carácter coyuntural en una política de carácter estructural. Sin duda, y tal como señala Hamzaoui (2005) el ámbito local y territorial son lugares que permiten la toma de conciencia de los problemas sociales, así como el diseño de acciones relativamente controladas, y por ello se puede deducir que desde el liderazgo local existe un gran potencial sobre cómo abordar, aminorar e incluso proporcionar respuestas eficaces a tales fenómenos.

En esta línea, el crecimiento exponencial de los niveles de vulnerabilidad urbana en la Comunitat Valenciana (Hernández-Aja, et al., 2018), así como en el resto de la geografía española, ineludiblemente requiere de políticas públicas de carácter estructural que permitan reparar las fracturas en estos entornos (Alguacil, Camacho y Hernández-Aja, 2014; Hernández-Aja, 2007; Janoschka y Glaszer, 2003) y repensar los modelos de actuación actuales y futuros en pro de garantizar los derechos de ciudadanía.

## **6. CONCLUSIONES**

La ruptura de la cronicidad temporal y territorial de la segregación residencial de la población en situación de vulnerabilidad en el planteamiento del modelo de atención integral de Alcoy supone, junto con el proceso de intervención social, los pilares esenciales que han permitido favorecer la cohesión social, la reducción de los conflictos vecinales y garantizar la convivencia en espacios urbanos con una elevada proporción de vivienda pública de protección municipal.

Los criterios de discriminación positiva que, tradicionalmente, han sido determinantes en la concentración de población en situación de vulnerabilidad en entornos de vivienda pública treinta años atrás, en la actualidad requieren de una medida de actuación de carácter estructural sobre el planeamiento urbano que permita consolidar barrios interculturales, diversos y heterogéneos tanto en su composición sociodemográfica como en su composición socioeconómica.

La utilización de la metodología de estudio de caso ha permitido identificar esta buena práctica y plantear su transferencia y generalización al conjunto de la Comunitat Valenciana. En este caso, en la fase de audiencia pública de la tramitación del anteproyecto de Ley de Barrios de la Comunitat Valenciana, fueron remitidas las consideraciones de este estudio en clave propositiva.

Las claves esenciales del modelo de intervención comunitaria de Alcoy, escenifican su capacidad para poder ser replicado en diversos contextos, atendiendo a la propia singularidad y particularidad de cada caso. El interés del gobierno autonómico de 2023, consideró los resultados y la experiencia del modelo de intervención comunitaria de Alcoy en la redacción del Proyecto de Ley que fue remitido finalmente a Les Corts Valencianes. No obstante, la convocatoria de elecciones y el cambio de gobierno que se produjo, dejó sin efectos el mencionado Proyecto de Ley y sin anuncios hasta la fecha sobre el quehacer de los barrios vulnerables de la Comunitat Valenciana.

Por otra parte, la consolidación y el protagonismo del equipo de intervención social en vivienda en el modelo presentado en este artículo, ha favorecido la ruptura de lógicas institucionales proclives a la concentración, el cortoplacismo, la fragmentación de la intervención comunitaria y la cobertura temporal de los efectos derivados de la segregación residencial y urbana. La ruptura de dinámicas de segregación y concentración del parque público de vivienda social municipal dirigidas a población en situación de vulnerabilidad, es otra de las grandes claves que arroja el modelo de intervención que nos ocupa. La creación de nuevos y/o futuros núcleos de vulnerabilidad en nuestras ciudades en un contexto de desigualdad estructural, requiere de medidas preventivas y de contención de la creación de nuevos espacios urbanos vulnerables.

La enunciación de una política integral e interdisciplinar, más allá de la suma de los esfuerzos de los distintos departamentos competentes, obliga y replantea las lógicas de gobernanza desde una lógica *bottom-up*. Es decir, desde aquello que acontece en el ámbito local y de proximidad hacia a aquellas esferas de la administración donde son enunciadas las medidas tendentes a la resolución de un problema público. Así, la vertebración de un equipo de intervención social en vivienda ha mostrado la capacidad de vehicular y conjugar el conjunto de sinergias operativas en la consecución de una mirada holística e interdisciplinar a largo plazo garantizando una actuación global en, con, por y para las personas.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Alguacil, J., Camacho, J. y Hernández-Aja, A. (2014). La vulnerabilidad urbana en España. Identificación y evolución de los barrios vulnerables. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 27, 73-94.
- Ayuntamiento de Alcoy (2021). *Memoria anual 2021*, en prensa.
- Ayuntamiento de Alcoy (2020). *Memoria anual 2020. Objetivos, funciones y proyectos desde un marco estratégico*. Departamento de Vivienda, Concejalía de Vivienda del Ayuntamiento de Alcoy, <https://bit.ly/3xZGLgx>
- Blanco, I. y Nel-lo, O. (2018). *Barrios y crisis. Crisis económica, segregación urbana e innovación social en Cataluña*. València: Tirant lo Blanch.
- Bonache, J. (1999). El estudio de casos como estrategia de construcción teórica: características, críticas y defensas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 3, 123-140.
- Caravantes, G. M<sup>a</sup> (2023). El análisis de la vulnerabilidad urbana en las ciudades de la Comunitat Valenciana: análisis, modelos de actuación y propuestas para una política pública. [Tesis Doctoral]. Universitat de València. <https://roderic.uv.es/items/899a43b8-2133-4050-aecc-b14599c8b46e>
- Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 1(2), 31-54.
- Cea D'Ancona, M<sup>a</sup> Á. (2012). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. Madrid, Editorial Síntesis.
- Cortés-Alcalá, L. (1995). *La cuestión residencial: bases para una sociología del habitar*. Madrid, Fundamentos.
- De Gregorio Hurtado, S. (2012). *Políticas urbanas de la Unión Europea desde la perspectiva de la planificación colaborativa. Las Iniciativas Comunitarias URBAN y URBAN II en España*, Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Madrid, ETSAM. <https://bit.ly/3vZp7sC>
- De Robertis, C. y Pascal, H. (1994). *La intervención colectiva en Trabajo Social. La acción con grupos y comunidades*. Buenos Aires, El Ateneo.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M. y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.

- Donat, C. (2018). La segregación urbana: marco teórico-conceptual y estado de la cuestión, En I. BLANCO y O. Nel-lo (Eds.). *Barrios y crisis. Crisis económica, segregación urbana e innovación social en Cataluña* (pp. 27-50.). València, Tirant lo Blanch.
- Egea-Jiménez, C., Nieto-Calmaestra, J. A., Domínguez-Clemente, J. y González-Rego, R. (2008). *Vulnerabilidad del tejido social de los barrios desfavorecidos de Andalucía. Análisis y potencialidades*. Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia. <https://bit.ly/2yOuQqJ>
- Forni, P. (2016). Las formas comprensivas de la metodología de la investigación: Oficios, técnicas y entendimientos. Santiago de Chile, Universidad Central de Chile.
- Garrido, M. y Jaraíz, G. (2017). Políticas inclusivas en barrios urbanos vulnerables. *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 141-151.
- Hamzaoui, M. (2005). El trabajo social territorializado. Las transformaciones de la acción pública en la intervención social. València, Servei de publicacions de la Universitat de València y Nau llibres.
- Hernández-Aja, A. et al. (2018), Panorama estatal de la vulnerabilidad urbana. <https://bit.ly/2y3OhLN>
- Hernández-Aja, A., Matesanz, Á. y García-Madruga, C. (2015). Atlas de barrios vulnerables de España: 12 ciudades, 1991, 2001, 2006. Instituto Juan de Herrera.
- Hernández-Aja, A. (2007). Áreas vulnerables en el centro de Madrid. *Cuadernos de investigación urbanística*, 53, 3-99. <https://bit.ly/3cYFQkv>
- Janoschka, M. y Glaszer, G. (2003). Urbanizaciones cerradas: un modelo analítico. *Ciudades*, 59, 9-20.
- Klinenberg, E. (2018). *Palaces for the People. How Social Infrastructure Can Help Fight Inequality, Polarization, and the Decline of Civic Life*. Crown.
- Marchioni, M. (2007). *Planificación social y organización de la comunidad. Alternativas avanzadas a la crisis*. Madrid, Popular.
- Matesanz, Á. (2016). Políticas urbanas y vulnerabilidad [Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Madrid]. <https://doi.org/10.20868/UPM.thesis.44893>

- Monje, E. (2010). El estudio de casos como Metodología de Investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 1(2), 31-54.
- Moreno Jiménez, A. Vinuesa, J. (2012). Desequilibrios y reequilibrios intraurbanos en Madrid. Diagnóstico con indicadores socio-demográficos. En B. Varelar, Brisa y J. Vinuesa, (Coords.). *Metrópolis. Dinámicas urbanas* (pp. 49-96). Madrid, Universidad Autónoma de Madrid. <https://bit.ly/2UbRosl>
- López-Simón, Í. (2022): *Los olvidados. Marginalidad urbana y fenómeno quinqué en España (1959-1982)*. Madrid, Marcial Pons.
- Merton, R. y Barbers. E. (1948). *The travels and adventures of Serendipity. A Study in Sociological Semantics and the Sociology of Science*. Princeton University Press. Princeton.
- ONU- HÁBITAT (2016). *World Cities Report: Urbanization and Development. Emerging Futures*. <https://unhabitat.org/sites/default/files/download-manager-files/WCR-2016-WEB.pdf>
- ONU-HÁBITAT (2015). *Temas Habitat III. 22-Asentamientos informales*. <https://bit.ly/3mNU8cD>
- ONU-HÁBITAT (2011). *Informe mundial sobre asentamientos humanos 2011. Las ciudades y el cambio climático: orientaciones para políticas*. Programa de las Naciones Unidas para los asentamientos humanos. <https://bit.ly/35Ndy9G>
- ONU-HÁBITAT (2011a). *Global Report on Human Settlement 2011: Cities and Climate Change*. <https://bit.ly/2XP4RYV>
- Platt, J. (1996). *A History of Sociological Research Methods in America*. Cambridge: University Press.
- Porcel, S. (2016). *Dinámicas de estructuración socioresidencial en la Barcelona metropolitana postindustrial ¿hacia una ciudad dual o cuarteada?*, Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/handle/10803/399521>
- Proyecto de Ley, de la Generalitat de barrios de protección pública de la Comunitat Valenciana. Boletín Oficial de Les Corts Valencianes, núm 322 del 28 de marzo de 2023. València. Corts Valencianes.

**Rojo Mendoza, F. (2015). Transformaciones urbanas vinculadas a barrios cerrados: evidencias para la discusión sobre fragmentación espacial en ciudades latinoamericanas. *Cuadernos de Geografía. Revista colombiana de geografía*, 24(1), 121-133.**



# Un recorrido sociohistórico desde la voz del peonado del calzado: situaciones y condiciones desde los años 70

## A socio-historical journey from the voice of the footwear workers: situations and conditions since the 70s

Sandra López Fernández (1), Aurora Galán Carretero (1) y  
Alejandro Sánchez Rodenas (2)

(1) Universidad de Castilla – La Mancha (España)

(2) Profesor Educación Secundaria Obligatoria Castilla – La Mancha (España)

**Resumen:** En este artículo se analizan los cambios experimentados en el sector del calzado desde los años setenta hasta la actualidad desde los discursos del peonado de las fábricas de confección. Una revisión sociohistórica desde la perspectiva de los peones y las peonas nos permitirá entender mejor las condiciones laborales, las luchas sindicales, las desigualdades de género y otros aspectos relevantes. El enfoque de la investigación es cualitativo; recompone y analiza el relato colectivo de los y las protagonistas mediante la realización de diez entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos recogidos evidencian la tendencia hacia nuevos modelos de contratación más precarios que se traducen un empobrecimiento salarial. Se recogen en las siguientes líneas los cambios que han experimentado las condiciones laborales desde los años 70 hasta la actualidad: horarios, antigüedad o descansos. En general, tal como muestran los resultados, ha existido una tendencia histórica hacia la pérdida de derechos.

**Palabras clave:** Sector del calzado, Precariedad, Temporalidad, Condiciones laborales, Peonado.

**Abstract:** This article analyzes the changes experienced in the footwear sector from the 1970s to the present day from the discourses of the garment factory laborer. A socio-historical review from the perspective of male and female labourers will allow us to better understand working conditions, trade union struggles, gender inequalities and other relevant aspects. The research approach is qualitative; It recomposes and analyzes the collective narrative of the protagonists through ten semi-structured interviews. The findings show the trend towards new, more precarious hiring models that translate into wage impoverishment. The following lines include the changes that working conditions have undergone from the 70s to the present: schedules, seniority or breaks. Overall, as the results show, there has been a historical trend towards the loss of rights.

**Keywords:** Footwear sector, Precariousness, Temporality, Working conditions, Labourers.

Recibido: 09/09/2024 Revisado: 15/09/2024 Aceptado: 26/09/2024 Publicado: 01/11/2024

*Referencia normalizada:* López-Fernández, S., Galán-Carretero, A. y Sánchez-Rodenas, A. (2024). Un recorrido sociohistórico desde la voz del peonado del calzado: situaciones y condiciones desde los años 70. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 127-156. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0005>

*Correspondencia:* Sandra López Fernández. Universidad de Castilla La Mancha. Departamento de Filosofía, Antropología, Sociología y Estética. E-mail: [sandra.lfernandez@uclm.es](mailto:sandra.lfernandez@uclm.es)

## 1. INTRODUCCIÓN

La industria global del calzado es de considerable relevancia. Según datos del *World Footwear Yearbook* (2023), se estima que anualmente se manufacturan alrededor de 24 mil millones de pares de zapatos. La lista de los principales productores de calzado incluye siete naciones asiáticas, encabezadas por India, Vietnam e Indonesia. En contraste, España descendió cuatro posiciones en el ranking en 2022 respecto a 2021, situándose en la vigésima posición, debido a una reducción de doce millones de pares en su producción de calzado. La fabricación anual de zapatos en España se aproxima a los 97 millones de pares, brindando empleo a alrededor de 25.000 personas en este sector (EPA, 2021-T4). Castilla-La Mancha ostenta una notable presencia en la industria del calzado a nivel nacional, representando aproximadamente el 5 % de la producción total de calzado en España y proporcionando empleo directo a 3.000 individuos en la comarca de Almansa (EPA, 2021-T4).

Conforme a los datos proporcionados por la Estadística Estructural de Empresas (INE, 2020), el ámbito del calzado se ha destacado por presentar una compensación anual por empleado de 23.800 €, situándose como la más baja en comparación con otros sectores industriales y considerablemente por debajo de la media nacional (39.100 €). Paralelamente, se han observado notables disparidades regionales en las condiciones laborales de los empleados, reflejando evoluciones que transcurrieron a distintos ritmos en los ámbitos político, económico y social.

El análisis presente se centra en la dinámica de las circunstancias laborales dentro del sector del calzado en Almansa, localidad situada en Castilla-La Mancha en estrecha proximidad al territorio levantino. A lo largo de las últimas cinco décadas, se ha constatado una conexión significativa entre el sector del calzado en Almansa y ciudades alicantinas o murcianas como Villena, Elda, Elche o Yecla, aspecto atribuible a su contigüidad geográfica (véase cita). Este enlace ha ejercido una influencia marcada en el desarrollo y progresión del sector en Almansa, contrastando con otras urbes castellanomanchegas, por ejemplo, Fuensalida, igualmente dedicadas a la manufactura de calzado.

El enfoque radica en analizar el entorno laboral del sector del calzado en Almansa a lo largo de las últimas cinco décadas, empleando los relatos de los agentes involucrados. Este estudio tiene como objetivos específicos: (1) Investigar las condiciones laborales experimentadas por los trabajadores en el ámbito almanseño e (2) Identificar los desafíos surgidos en dichas condiciones laborales y aquellos que aún perduran en la actualidad, junto a los factores que contribuyen a su agravamiento, tales como las diversas modalidades contractuales, la economía sumergida y los cambios en los convenios, entre otros.

Con la revisión de la literatura científica, se obtuvo una perspectiva esclarecedora sobre el estado actual de la problemática, lo que permitió enmarcar el contexto geográfico específico de Almansa. Además, se ha constatado que, en otras localidades con una estructura industrial ligera semejante, se han emprendido investigaciones con objetivos comparables.

La ejecución de entrevistas semiestructuradas ha revestido una importancia fundamental, ya que estas han servido como herramienta principal para articular y sistematizar la narrativa en dos conjuntos sustanciales. El primero de estos abarca los estudios de relevancia vinculados a la temática, mientras que el segundo se centra en las condiciones laborales, como se deducen de los testimonios de los trabajadores y trabajadoras de la industria del calzado.

Este último segmento se divide en dos subsecciones que concentran la atención en cinco problemáticas cruciales identificadas y reiteradas por los entrevistados. La manera en que varios estudios aborden los retos que se avecinan permitirá que la ciencia asuma un papel fundamental como recurso valioso para abordar las demandas del sector. Esta industria está en una fase de disminución comparada con períodos anteriores de prosperidad y destacada actividad económica. La falta de atracción hacia la industria entre las generaciones jóvenes demanda una reflexión profunda por parte de los distintos actores involucrados, haciendo hincapié en la superación de los aspectos más adversos de la precariedad laboral. Estudiar las condiciones laborales de los peones y peonas del calzado en Almansa desde los años setenta, da continuidad a otros estudios elaborados en investigaciones previas y ayuda a entender las reivindicaciones actuales de las personas empleadas en el sector, materializadas en la huelga del pasado diciembre de 2022.

## **2. INTERESES E INVESTIGACIONES PREVIAS**

Almansa se erige como un componente esencial en la estructura de la industria del calzado a niveles regional y nacional. La localidad, cerca de la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia, se ha sometido a escrutinios que infunden inspiración y fundamentos científicos a las líneas de este artículo, abarcando áreas económicas, sociales e históricas, ligadas o relacionadas con el sector del calzado y sus componentes determinantes. No obstante, el enriquecimiento de la perspectiva y la inclusión de académicos y académicas que han dirigido su atención al ámbito del calzado, nacional e internacional, garantiza una comprensión que abarca desde lo local hasta lo global en esta empresa.

Así, la importancia de alimentar estos párrafos con las contribuciones de Aurora Galán (2014). Su trabajo ilumina el contexto de la ciudad de Almansa mediante el análisis de la fábrica de los Coloma, un hito en la Organización Científica del Trabajo en España que estableció por primera vez el modelo en la industria ligera (Galán Carretero, 2014, pp. 137-177).

A través de la utilización de datos provenientes de diversas entrevistas y la implementación de una metodología cualitativa, complementada por un meticuloso análisis de documentación original, la obra de Galán facilita un examen minucioso de la dimensión de esta fábrica en el ámbito nacional, con un papel central desde el siglo XIX hasta mediados del siglo XX, una época durante la cual su prominencia fue reducida, particularmente bajo el régimen franquista (Galán, 2014, p. 253).

No menos destacable, a pesar de enfocarse en un contexto geográfico diferente, es la labor de Begoña San Miguel (San Miguel del Hoyo, 1998). Aunque su estudio data de los 90, es relevante porque se adentra en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras del calzado en Elche desde los 60 hasta mediados de los 90. La obra es crucial, ya que aborda aspectos similares a los del artículo presente y delinea los puntos clave que impactaron no solo en el marco de la ciudad de Elche, sino en el panorama global del sector nacional, en particular en las ciudades levantinas destacadas en esta industria, como Almansa y Yecla, pese a no pertenecer al territorio alicantino.

Otras investigaciones locales, realizadas durante las décadas de los 80 y 90, han configurado un repertorio del cual las investigaciones contemporáneas se nutren. Estas exploraciones han permitido un análisis en profundidad del asentamiento del "putting-out system" en el municipio para la producción de calzado (Gómez-Cortés et al., 1984, p. 357) o la proliferación de la economía sumergida en el sector (García-Martínez, 1990), una situación que afectaría especialmente a las mujeres. Además, los estudios geográficos exhaustivos del entorno de Almansa durante las décadas de los 80 y 90, llevados a cabo por Ponce Herrero (1986, 1997), contribuyen a la formulación de un contexto imaginario que examina los factores que impulsaron el desarrollo del sector del calzado en el Corredor de Almansa.

Por otro lado, las investigaciones sobre movimientos sindicales y lucha social realizadas por Juan Luis Hernández Piqueras (2011) y Miguel-Juan Pereda Hernández (2011) ofrecen datos valiosos que permiten extraer información sobre la organización de los empleados en Almansa a lo largo del siglo XX. Estos trabajos también facilitan la identificación de etapas históricas en las cuales las condiciones de trabajo experimentaron mejoras o declives. No obstante, es crucial recordar que estas investigaciones abarcan la totalidad del empleo en la localidad, no solo el sector del calzado. A pesar de ello, es importante destacar que, en 1930 la mayoría de la población aún estaba involucrada en el sector primario, con un 42 % de la población dedicada a estas actividades. Sin embargo, desde ese año, un considerable porcentaje (34 %) ya se encontraba empleado en el sector secundario, con el calzado como actor principal (Hernández-Piqueras, 2011, p. 18).

Como se ha mencionado anteriormente, ampliar el alcance analítico para incluir investigaciones más allá del ámbito local resulta fundamental, especialmente cuando algunas de estas contribuciones conectan el contexto almanseño con otros contextos. Algunos ejemplos de estas investigaciones incluyen el artículo de Molina, Garmendia y Mangas (2011), el cual aborda la industria del calzado en Almansa y Elda desde una perspectiva medioambiental y su correspondiente impacto, proporcionando datos que indican que el sector del calzado en Almansa emplea a 2.500 personas, lo que representa el 75 % del sector en la provincia de Albacete (Molina et al., 2011, pp. 165-166). Además, se explora la estrecha relación entre Elda y Almansa, a pesar de que Elda se enfoca en el calzado femenino y Almansa en el calzado masculino.

En paralelo, la obra de Cutillas Orgilés (2007) resalta la importancia del triángulo formado por Villena, Almansa y Yecla. Este análisis examina la singularidad socioeconómica que caracteriza a estos nodos y su especialización, lo cual ha impulsado la atracción de un porcentaje significativo de la población por razones laborales, en contraste con motivos relacionados con la residencia secundaria o los estudios (Cutillas, 2007, pp. 72-73).

Siguiendo los principios expuestos, enfocarse en las investigaciones de la región levantina resulta esencial. Por consiguiente, los estudios sobre el sector del calzado en el territorio del Vinalopó (Ybarra et al., 2004 y Marco-Lajara et al., 2021), así como otros enfoques más generales que examinan la relevancia del sector en el entorno levantino (González-Ferriz, 2021), deben ser examinados minuciosamente si se pretende abordar la industria de Almansa con solidez.

En contextos distintos del Estado español, analizar el sector del calzado implica dirigir la mirada hacia las Islas Baleares. A pesar de que el tejido industrial nunca ha sido el motor económico predominante en la región, resulta fundamental reconocer el papel central que el sector del calzado desempeña en ciertos casos, como en la comarca mallorquina de Raiguer (Bibiloni y Pons, 2001). Por otra parte, la región de La Rioja, con Arnedo como epicentro, ha destinado una parte significativa de su fuerza laboral al sector del calzado, lo cual ha dado lugar a desafíos constantes y ha requerido una tecnificación profunda (Acedo & Rodríguez, 2003).

A nivel internacional, el interés de investigadores e investigadoras en el sector del calzado ha cobrado impulso recientemente desde distintas perspectivas y regiones del mundo. Un ejemplo es la provincia de Tungurahua en Ecuador, donde gran parte de la población se dedica al sector del calzado y sus desafíos han sido objeto de investigación por parte de Mayka Paucar y Efraín Marcelo Pilamunga, entre otros (2023). En la amplia región latinoamericana, se han llevado a cabo investigaciones centradas en cuestiones de competencia con China en el sector del calzado, abordando realidades tan diversas como las de Brasil (French y Wokutch, 2005), Colombia (Castro et al., 2016) y México (Hernández-Águila, 2007). En el caso de México, también se ha examinado el sector del calzado en relación con sus vínculos comerciales con Estados Unidos (Dussel et al., 2018).

El contexto asiático también ha ganado prominencia, especialmente en el ámbito de la moda, que incluye tanto el sector textil como el del calzado. No obstante, el impacto de esta industria en términos de condiciones laborales no siempre se alinea con los estándares deseados, y esto ha generado un interés particular en investigaciones que han indagado en los abusos experimentados por los trabajadores y las trabajadoras en países como Bangladesh, Uzbekistán o China (Fasson, 2021).

Sin embargo, no solo es esencial considerar la relevancia del sector del calzado en continentes distantes, ya que en Europa también existen ejemplos que han incentivado a la academia a dedicar esfuerzos para comprender todas las facetas de esta realidad. Los Balcanes, en particular, presentan una serie de estudios significativos, con un enfoque destacado en Serbia (Tamindžija et al., 2017) y Albania (Arqimandriti et al., 2016).

Además de lo expuesto, se han realizado investigaciones transversales que exploran cuestiones que abarcan múltiples contextos y que se centran en la salud de los trabajadores y consumidores en la industria del calzado. Estos estudios abordan temas como el uso de productos químicos (Van Rensburg et al., 2021) y los desafíos ergonómicos en el sector (Torres & Tri Prasetyo, 2020), lo cual refleja las inquietudes más recientes que han captado la atención de los investigadores a nivel global.

La investigación se origina del interés del equipo investigador por abordar vacíos en el sector industrial del calzado, identificando una necesidad en el contexto específico de Almansa.

### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Esta investigación adopta una perspectiva inclusiva mediante un diseño multimétodo que combina técnicas cualitativas y cuantitativas para aprovechar las ventajas de ambas aproximaciones (Creswell, 2013). Se realizaron diez entrevistas semiestructuradas para recopilar y analizar tanto información sociodemográfica de los participantes como sus discursos sobre sus experiencias laborales en la industria.

En el enfoque cualitativo, las entrevistas transcritas fueron analizadas siguiendo el índice temático reflexivo propuesto por (Braun y Clarke, 2022), completando todas sus etapas: familiarización, codificación, generación de temas, revisión de temas, definición de estos y emisión del informe final. Se utilizó el software Atlas.ti para identificar y organizar los temas relevantes.

### **3.1. Contexto y participantes**

El estudio se enfoca en el análisis realizado en la localidad de Almansa, desde febrero a septiembre de 2021. Mediante un muestreo intencionado para encontrar participantes significativos, se llevó a cabo una selección deliberada siguiendo los criterios establecidos por Hernández-Ávila y Escobar (2019). Los criterios de inclusión consistieron en: (1) haber tenido un contrato laboral en alguna fábrica de calzado, (2) desempeñar un rol como peón o peona en la fabricación de calzado en cualquiera de sus segmentos de producción y (3) contar con una experiencia mínima de cinco años en el sector del calzado. Además, se excluyó a aquellos que no tenían una relación laboral legalmente establecida con alta en la Seguridad Social como posibles informantes clave.

Con la finalidad de conformar un conjunto de datos exhaustivo y equitativo, se trabajó en obtener una distribución proporcional tanto en términos de edad como de género. Este enfoque buscaba obtener una muestra que reflejara de manera adecuada el período bajo estudio, fomentando la equidad, como se detalla en la Tabla 1. Luego de un primer contacto con cada uno de los participantes previamente seleccionados, se les proporcionó información detallada sobre el estudio y se aseguró la ausencia de riesgos para su integridad, los y las participantes consintieron su participación mediante firma registrada. Se alcanzó la saturación de información al verificar que en las dos últimas entrevistas no se identificaron nuevos códigos o categorías para el análisis.

**Tabla 1. Características de los/las entrevistados/as**

<b>Codificación</b>	<b>Edad y Género</b>	<b>Situación e Historia Laboral</b>
A1	50-60 años Masculino	Activo. Contrato indefinido. Comenzó a trabajar en el 78.
A2	60-70 años Femenino	Jubilada. Comenzó a trabajar con 14 años cierra la fábrica. Se jubila en el guarnecido.
A3	60-70 años Femenino	Jubilada. Comenzó con 13 años sin dar de alta en 1966 hasta 1977. Posteriormente, empezó a realizar tarea en casa hasta el inicio de la década de 2010.
A4	30 a 40 años Masculino	Activo. Comenzó a trabajar en 2017 en el calzado y sigue actualmente. Antes se dedicó a la carpintería y a la hostelería. Tiene un contrato de fijo discontinuo.
A5	60 a 70 años Masculino	Jubilado en 2021. Estuvo trabajando desde 1973 con contrato indefinido.
A6	50 a 60 años Femenina	Activa. Comenzó a trabajar en 1980 en el sector del calzado. Al cerrar la empresa empezó a trabajar en un guarnecido. Su marido se hizo autónomo para que ambos trabajaran en casa, siendo ella contratada durante 4 años.
A7	50 a 60 años Masculino	Activo. Ahora en el sector de la hostelería. Anteriormente estuvo trabajando en una empresa de carrocerías de camiones en 1979. Entre 1980 hasta 2008 fue peón en el sector del calzado.
A8	50 a 60 años Femenina	Activa. Antes de cumplir los 18 años trabajó un breve tiempo en una peluquería. Tras ello, se ha dedicado al sector del calzado. Al comienzo estuvo en dos pequeños guarnecidos. Actualmente está empleada.
A9	60 a 70 años Femenina	Jubilada. Empezó a trabajar en una empresa del calzado en el 69 y posteriormente cambió de empresa. En esta segunda empresa desarrolló toda su vida laboral.
A10	20 a 30 años Masculino	Activo. Comenzó a trabajar en el calzado en 2015. Desde entonces trabaja en el mismo edificio, pero ha cambiado de empresa empleadora.

Fuente: Elaboración propia.

### **3.2. Instrumentos y procedimiento en la recogida de la información**

Durante el periodo comprendido entre mayo y septiembre de 2022, se llevó a cabo el trabajo de campo. La identificación de los posibles participantes se efectuó previamente, seguido de un contacto telefónico para explicarles el propósito y la finalidad de la investigación. Las entrevistas, con una duración media de 45 minutos sin interrupciones, se realizaron en persona. Para preparar las entrevistas, se llevó a cabo una revisión bibliográfica previa, lo que permitió la elaboración del guion para las mismas.

Se optó por emplear entrevistas semiestructuradas como instrumento para posibilitar una interpretación que abarcara aspectos sociales, económicos, históricos, entre otros (Ortiz, 2002, p. 33). Se utilizó el guion presentado en la Tabla 2 para profundizar en las opiniones de los entrevistados, manteniendo un enfoque flexible y propiciando una comunicación relajada que permitiera adentrarse en sus ideas y perspectivas (McIntosh y Morse, 2015).

**Tabla 2. Guion entrevista semiestructurada**

FASE	TEMA	CUESTIONES
Presentación	Propósito	Presentación investigación
	Objetivo	Condiciones laborales durante su actividad laboral
	Cuestiones éticas	Información al entrevistado. Firma de consentimiento de grabación y protección de datos.
Apertura	Cuestión inicial	Llegada y situación laboral en el sector. Breve historia de vida.
Desarrollo	1º Contexto sociohistórico laboral	¿Siempre se dedicó al sector del calzado? Alusión a las crisis económicas. ¿Crees que las condiciones laborales de los peones/as se han visto afectadas?
	2º Condiciones labores	¿Cómo era el espacio o los espacios de trabajo? ¿Cuál era su contrato? ¿Cambió? ¿Cuántas horas se trabajaba de media? ¿Se hacían horas extras? (Conciliación familiar, tiempo para descanso, seguridad y salud, posibilidad de mejorar laboralmente, sueldo, relación con los superiores, etc.)
	3º Agentes implicados	¿Qué papel tenían los sindicatos? ¿qué recuerdas de su actividad? ¿Estuviste o estás afiliado? ¿Cómo es tu participación sindical o fue en el sector? ¿Y los empleadores? ¿Existía relación directa con ellos? ¿Cómo era?
	4º Compañeros/as	¿Tienes/tenéis el mismo número de trabajadores que trabajadoras en la fábrica? (preguntar por economía sumergida). Funciones y salario según género. ¿8 horas de alta en la Seguridad Social? ¿8 horas en las líneas de trabajo? ¿Tenías relación con trabajadores externos a las líneas de producción? ¿Todas y todos vosotras/os erais beneficiarios de la Seguridad Social?
Cierre	Última cuestión	¿Le gustaría añadir algo más?
	Agradecimientos y despedida	

Fuente: Elaboración propia.

### **3.3. Análisis y tratamiento de la información**

El presente estudio se apoyó en un enfoque cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas. Estas entrevistas fueron transcritas en su totalidad y posteriormente se aplicó el índice temático reflexivo propuesto por Braun y Clarke (2022), siguiendo sus seis fases: familiarización, codificación, generación de temas, revisión de temas, definición de estos y emisión del informe final. Los códigos relevantes se establecieron utilizando el software Atlas.ti (Tabla 3), lo que facilitó la identificación y organización de los temas relevantes. Para asegurar la validez del estudio, se llevó a cabo una revisión externa de los resultados.

En términos de rigor, el estudio cumplió con dos principios esenciales: validez y confiabilidad (Morse, 2015). En cuanto a la validez, se dedicó un amplio período de tiempo para la preparación y planificación de las entrevistas, lo que aseguró una recolección exhaustiva de datos a lo largo de más de un año. Por otro lado, en relación con la confiabilidad, se utilizó una codificación precisa y se emplearon preguntas abiertas en las entrevistas semiestructuradas para una interpretación rigurosa, verificando el proceso a través del *feedback* de las grabaciones. Además, para corroborar la autenticidad de los datos, se devolvieron las transcripciones de las entrevistas a tres participantes, y la triangulación entre investigadores validó el análisis de los datos. En conjunto, estos enfoques garantizaron la solidez y fiabilidad del análisis realizado en el estudio.

## **4. RESULTADOS**

La presentación de los hallazgos se organiza en torno a dos aspectos centrales: las dinámicas contractuales y las retribuciones salariales de las peonas y peones, así como los elementos que configuran las jornadas laborales en las fábricas de calzado, incluyendo horarios, antigüedad y pausas. La Tabla 3 exhibe y detalla las unidades de significado derivadas de los discursos, generando cinco subtemas que surgieron a partir del proceso de codificación y que establecen conexiones entre sí.

**Tabla 3. Temas, Subtemas y Unidades de Significados (o códigos)**

TEMAS	SUBTEMAS	UNIDADES DE SIGNIFICADO
Relación contractual y recompensa salarial	Tipos de contratos: la moda de la discontinuidad	Fijo-discontinuo, contrato, horas de contrato, puestos, indefinido, nómina, antigüedad
	Salario precario: cada día más.	Diferencias salariales entre hombres y mujeres, funciones diferentes entre hombres y mujeres, sueldo bajo, conflicto.
Jornadas Laborales: una segmentación de derechos	Horario y horas extras: su desaparición en nómina	Horas fuera de contrato, extras, horas extra en “negro”, destajo
	Sin antigüedad: la estrategia del empresario	Antigüedad, trienios, convenios, movimiento asambleario, sindicato vertical, pérdida de la fuerza sindical
	Un bocadillo que debían devolver	Almuerzos, derechos mínimos, recuperación de horas

Fuente: Elaboración propia.

#### **4.1. Relación contractual y recompensa salarial**

En esta sección de hallazgos, exploraremos y analizaremos los cambios relacionados con las condiciones laborales en las fábricas de elaboración y manufactura de calzado desde los años setenta hasta la actualidad: desde los discursos del peonado más veterano hasta las percepciones de los que actualmente trabajan en el sector siendo lo más jóvenes. En particular, nos adentraremos en los distintos tipos de contratos utilizados en este sector, destacando la tendencia a la discontinuidad laboral y la retribución salarial de los y las empleadas del sector, también tendente al empeoramiento de las condiciones.

##### ***4.1.1. Tipos de contratos: la moda de la discontinuidad***

Las percepciones y experiencias compartidas por los trabajadores en el ámbito de la industria del calzado proporcionan una visión sobre la evolución de las condiciones laborales a lo largo del tiempo, evidenciando un deterioro en las garantías y la seguridad en sus puestos de trabajo.

Ante esta situación, el primer aspecto bajo análisis es la modalidad de contratación. Según los relatos de los trabajadores entrevistados que forman parte de la industria del calzado, durante la década de los años setenta, obtener un contrato de trabajo a largo plazo no representaba una tarea ardua.

La industria mostraba un compromiso con el mantenimiento de una relación laboral continua y estable en las fábricas, tal como señalan las voces más experimentadas en el sector de Almansa: “Enseguida, al año (1967). Casi enseguida te hacían fija” (Mujer, [60-70 años], jubilada, A3). Otra de las peonas relata en el mismo sentido: “(...) cuando yo entré a trabajar (1969) tenía muchos tipos de contrato y después pasabas a fija sin ningún problema o te hacían fija directamente. O si eras menor de 14 años, mi caso, cuando cumplí los 18 continué como fija (...) estaba normalizado en los años 70 y principios de los 80” (A9, mujer, [60-70 años], jubilada). El análisis de los discursos recoge que la modalidad fija de contrato está vinculada directamente a los más longevos: “Entre los de mi edad más o menos era normal. (...) todo el mundo entraba fijo y la idea de todos era ir subiendo un poco más en las categorías del calzado, hacer su vida y hacer su trabajo de eso” (A5, varón, [60-70 años], jubilado). Esta tendencia prevaleció en el mercado laboral hasta finales de la década de 1980. Los contratos ya no se formalizaban bajo la modalidad de contratación fija y, en su lugar, se adoptaron otras modalidades que otorgaban mayor flexibilidad al empleador. No obstante, al examinar las pruebas recopiladas durante la década de 1990, se observan transformaciones sustanciales. De hecho, al contrastar los contratos de trabajo de esta década con los de los años 80, en los que se destacaba la facilidad para obtener contratos fijos, los testimonios del personal reflejan lo siguiente: “Los últimos años ya no era así, sino tres años de contrato, luego te hacía fijo o te echaba a la calle, pero eso fue a partir del 90” (A7, varón, [50-60 años], activo en otro sector).

Las estrategias para evitar las contrataciones fijas es la tónica identificada en las entrevistas conforme se avanza a la década de los 90:

*Cuando mi empresa se cierra en el 84, la empresa a los 5 o 10 días vuelve a abrir otra vez, justo con la mitad de los trabajadores, pasamos a 50 y unos iban a ser fijos y otros iban a ser contratados. Yo entro como contratada, que es igual que el temporal actual con contrato para seis meses. (...) La cuestión es que yo terminaba un contrato, me hacían otro, etc. (A9, mujer, [60-70 años], jubilada).*

La extracción de detalles de los discursos que evidencian la presencia de la precarización laboral, focalizándose en la primera década del siglo XXI. Se observa una conexión directa entre esta precarización y la temporalidad de la firma contractual, como se refleja en los relatos recopilados: “Ahora creo que están en su mayoría fijos discontinuos, el 95 % y a lo mejor me quedo corto. Se ha llegado a esto, estas son las pérdidas de la crisis del 2008. No bajan el salario, pero pierdes mejoras contractuales” (A7, varón, [50-60 años], activo en otro sector).

Si dirigimos nuestro enfoque hacia la recopilación de evidencias encontradas en el transcurso de este siglo, se han identificado cuestiones que implican un aumento en la temporalidad y una mayor prevalencia de los contratos fijos discontinuos: “Sí, y el de toda la fábrica. No hay ningún fijo en la fábrica. Hasta los encargados son fijos discontinuos. Desde que abrieron la fábrica hace 9 años, los contratos siguen igual.” (A4, varón, [30-40 años], activo en el sector). En la misma línea siguen testimonios también de entrevistados más jóvenes:

*Yo cuando firmé mi contrato de fijo discontinuo a los 6 meses de estar allí me ponía que solo iría al paro cuando no hubiese faena... No mandan a la gente al paro, están violando otras leyes, cosa que, si el trabajador no lo dice, no pasa nada (A10, varón, [20-30 años], activo en el sector).*

Y la reintegración de algunas de las entrevistadas al mercado laboral implicaba acceder de manera inmediata a empleos con carácter temporal:

*“Ahora acabo de empezar en otra, que no me esperaba. Yo a mis 58 años, me han hecho fija discontinua, fíjate. Con un contrato de ahora de los modernos, está de moda... yo esto nunca me lo pensaba”* (A6, mujer, [50-60 años], activo en el sector).

Es digno de mención una táctica que se difundió en algunas fábricas de considerable envergadura, desde los últimos años de la década de 1980 hasta los años 2000. En esta situación, en la que se manufacturaba calzado de diversas marcas en un mismo entorno, se implementaban contratos temporales para empleados, quienes eran contratados sucesivamente por diferentes compañías, a pesar de que su función laboral fuera la misma:

*La estrategia que habían buscado las empresas es que en una misma nave grande podía haber el nombre de tres o cuatro empresas, era y sigue siendo, ha permanecido hasta el 2000 y pico... Yo estoy con un contrato de seis meses en esta empresa, y sin moverme del espacio ni de la máquina de trabajo, me hacen otro contrato con otra empresa y así rotamos por las distintas empresas, aunque la persona siga desarrollando el mismo trabajo en el mismo sitio. Esto comenzó en los 80 y continuó hasta nuestros días, continuó y puede continuar. Si eras valiente y el trabajador denunciaba que estabas rotando con todas las empresas, cuando se daban cuenta de que estabas trabajando para una misma sociedad en cuestión te declaraban fijo, había trabajadores y sí que lo hacían, había otros que no lo hacían...y también ocurrió en mi caso... (A9, mujer de entre 60 y 70 años, jubilada).*

En resumen, las pruebas obtenidas sugieren que la prevalencia de contratos temporales en las últimas tres décadas contrasta significativamente con los contratos de duración fija que eran comunes en las décadas de los 70 y 80. Además, la sección final de este subapartado verifica la existencia de una realidad engañosa que creó un ambiente propicio para la temporalidad entre los trabajadores y trabajadoras en la industria del calzado.

#### **4.1.2. Salario precario: cada día más**

Las perspectivas con relación al salario muestran una evolución histórica coherente: los incrementos salariales no han seguido el ritmo de crecimiento del costo de vida.

Esto lleva a que, durante la década de los años 70 y 80, la percepción del salario fuera en gran medida positiva; sin embargo, esta percepción se deteriora a medida que avanzamos hacia finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, exacerbando su impacto en la calidad de vida de los trabajadores.

Desde este punto de vista, es evidente a través de las pruebas recopiladas que las peonas de mayor antigüedad expresan su satisfacción, destacando en sus relatos la existencia de un salario digno con relación a sus labores y su calidad de vida:

*“Sueldo muy bien, para mí, sí. Yo el sueldo que me daban hasta el día que me casé, le daba a mi madre: el sobrecico. Al principio fue por semanas y después fueron por meses.” (A3, mujer, [60-70 años], jubilada).*

Los testimonios ofrecidos por los entrevistados más jóvenes revelan la noción de enfrentar salarios que generan precariedad en su vida, los cuales no se corresponden con las transformaciones sociales y el encarecimiento de los últimos diez años:

*Odio que digan que el zapatero cobra 1100 o 1200 €, lo odio. No cobran 1100 o 1200 €, cobran 900, y gracias a tus dos extras prorrateadas, llegas a los 1100 o 1200 € claro, no digas que cobras 1200 porque no es verdad (...) Trabajadores precarios, trabajando 40 horas. El problema es ese, se están echando el máximo de horas posible, trabajando por una miseria, pero el problema está en la información en que decimos que cobramos 1200 €, y no, se cobran 900. (A10, varón, [20-30 años], activo en el sector).*

Las conclusiones que comparten los entrevistados de mayor experiencia coinciden en señalar esta tendencia hacia una disminución efectiva de los salarios en lo que respecta a la correlación directa entre el salario y el aumento en el costo de las necesidades sociales:

*Entonces, vamos a ver, claro, si me sube el nivel un 50 % (nivel de vida) y en Almansa, lo que antes era un alquiler de un piso eran 250 €, ya no me cuesta menos de 450 €. Yo con 1100 € ¿Tú crees que yo me puedo independizar? ¿Crees que puedo procrear para que esa persona pueda llegar a pagar mi jubilación el día de mañana? Imposible... sino me puedo mantener yo. (A10, varón, [20-30 años], activo en el sector).*

#### **4.2. Jornadas laborales: una segmentación de derechos**

En el siguiente apartado de resultados, procederemos a examinar diversas cuestiones vinculadas al horario laboral y a la realización de horas extras. En particular, se destacará la notoria ausencia de horas extras en los registros salariales, además de analizar la estrategia adoptada por los empleadores con relación a la falta de reconocimiento de la antigüedad. Asimismo, se abordará el tema del período de almuerzo y su influencia en los trabajadores y las trabajadoras.

##### **4.2.1. Horario y horas extras: su desaparición en nómina**

A lo largo de la década de 1970, fue común la práctica de realizar una cantidad considerable de horas extraordinarias:

*A ver, en la mayoría de las empresas venían a trabajar entre 10 y 11 horas diarias, de forma general. Sí, claro, en todas las fábricas se echaban. La gente, se cambiaba mucho de mi fábrica a otros sitios porque se trabajaba más, echaban más horas y ganaban... En Almansa siempre se ha trabajado en aquella época: verano de 6 a 14h. Y de 17h a 20h, que son 11 horas; o de 7 a 20h, es decir, de 7 a 13h y de 15h a 20h, también 11h. Eso de media en general en la ciudad. (A3, mujer, [60-70 años], jubilada).*

Y este desarrollo de las horas extras en el ámbito de las jornadas de trabajo es expuesto con minuciosidad por otro de los expertos experimentados que aún se encuentra en ejercicio en la industria, confiriendo a su discurso una perspectiva a lo largo del tiempo:

*En el calzado en los 80, en el calzado estaba todo el pueblo trabajando todo el que quería en el calzado y, de hecho, en aquella época hay unos años antes, pues venían gente de Montealegre, Bonete, de los pueblecitos de alrededor que hacían falta. O sea que sí que había. Entonces trabajábamos 11 horas. Yo cuando empecé a trabajar trabajábamos 11 horas al día y los sábados muchos sábados que iba a trabajar y esto lo hacía el 90 % de la fábrica, los que estaban en esa situación. (A7, varón, [50-60 años], activo).*

En los relatos obtenidos también se presenta una revelación importante, poniendo de manifiesto la transformación que las horas extras han experimentado desde la década de 1970:

*“Pues eso también ha cambiado, porque antes, en aquellos tiempos, echabas horas y te las pagaban aparte y no iban en nómina (...) Al principio, cuando empecé se echaban 9 o 10 (principios de los años 90). Eso sí que ha cambiado. (A8, mujer, [50-60 años], activo en el sector).*

Aunque estas pruebas se centran en casos de empresas que operaban con una carga horaria más extensa de lo habitual durante las décadas de 1980 y 1990, a través de la entrevista subsiguiente también se ha corroborado que esta dinámica persistió durante los años 2000. Sin embargo, en la década de 2010, se observaron transformaciones significativas con relación a los horarios laborales, con una disminución notoria en la cantidad de horas trabajadas, incluso adaptándose a lo establecido en el Convenio:

*“Yo ahora echo 8 y media, pero porque paro a almorzar.” (A6, mujer, [50-60 años], activo en el sector).*

También otra de las peonas apunta en la misma dirección:

*“Ahora si las echas van en nómina, que normalmente no se echan porque ahora son 8 horas y la mayoría de las empresas van de 6 a 14h.” (A8, mujer, [50-60 años], activo en el sector).*

Y en otras fábricas ocurre lo mismo:

*“Nosotros ahora trabajamos 10 horas los lunes y los martes y luego miércoles, jueves y viernes 7. Echamos las 40 con la media hora del almuerzo que tenemos que devolver.” (A4, varón, [30-40 años], activo en el sector).*

La coyuntura presente pone de manifiesto una falta de interés por parte del empleador en que los trabajadores asalariados realicen horas extras en su labor:

*Bueno, ahora en la empresa, por ejemplo, que estoy, no quieren que echemos horas... hombre, hay veces que hay que mandar pedidos a final de mes... pero vamos de seis a dos, todas las tardes fiesta. En esta (empresa) y en la otra, igual echábamos 8 horas. (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).*

#### **4.2.2. Sin antigüedad: la estrategia del empresario**

Con relación a la posibilidad de acumular antigüedad mediante trienios y sexenios, las conclusiones extraídas arrojan luz sobre una disminución de los derechos experimentados por los trabajadores y trabajadoras de la industria del calzado en Almansa. Por un lado, se evidencia un inicio gradual en la década de los años 80, que se intensifica en las dos décadas siguientes, caracterizado por el cierre de empresas y la consiguiente pérdida de la antigüedad acumulada por parte de los empleados. Las estrategias empresariales conllevaban la creación de nuevos establecimientos bajo distintas denominaciones. Por otro lado, en una de las negociaciones del Convenio, se dejó de reconocer la mejora salarial vinculada a la permanencia en una misma empresa durante varios años, a partir del 1 de marzo de 1997. Los primeros cierres de empresas en el sector del calzado comenzaron a manifestarse en la década de los años 70, si bien solo prefiguraron lo que acontecería posteriormente.

Como previamente hemos advertido, algunos cierres vinieron acompañados de nuevas aperturas, pero uno de los hallazgos de la investigación, es que lo hicieron con menor cantidad de plantilla. Continúan los cierres entre finales de los 80 y principios de los 90, la estrategia empresarial para hacer desaparecer la antigüedad laboral de sus empleados era el cierre de las fábricas, y la apertura posterior bajo otra denominación.

Los entrevistados más longevos coinciden en sus discursos:

*A veces por estrategias de empresa, porque a veces también tenía una plantilla muy mayor que había acumulado muchos trienios... tú cerrabas la empresa, te quitabas toda la antigüedad de encima y a los mayores, eso era una realidad y estrategia que se usaba también. (A9, mujer, [60-70 años], jubilada).*

Como se ha constatado en las pruebas extraídas de las entrevistas, los cierres de empresas conllevaron la terminación de la antigüedad acumulada por los trabajadores y trabajadoras del sector del calzado en Almansa. Mediante el Convenio, mencionado anteriormente, se procedió a la supresión de la mejora salarial derivada de la acumulación de trienios, un hecho que aún permanece en la memoria debido a sus repercusiones:

Hay muchas cosas así, que se han perdido, por lo que yo te digo. También, nos quitaron los trienios y hubo desengaño con la gente por eso. (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).

#### **4.2.3. Un bocadillo que debían devolver**

Las evidencias extraídas nos indican una mayoría de situaciones en las cuales era obligatorio devolver con trabajo los minutos de descanso, especialmente cuando el trabajo se desarrollaba a través de una jornada partida. Así, cuando los empresarios apostaron por la “jornada partida”, ya no tuvieron que preocuparse por asegurar el descanso de sus trabajadores. Si estos decidían retomar fuerzas con un breve descanso, debían recuperarlo. Y esto fue lo que ocurrió a partir de los 80 y, que, en algunos casos, también en nuestros días:

*La mayoría (de empresarios) no quieren ir de seis a dos. En estos momentos hay muy pocas empresas que vayan de seis a dos. En fábrica igual, tenías que recuperar los almuerzos. Y luego en todas las que quedan, abiertas ahora, también hay que recuperar... (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).*

Entrada la década de los ochenta, los entrevistados continúan en la misma línea:

*Entonces tú trabajabas las 40 horas y paras media hora para almorzar, pero la media hora no te la pagaban, tú las recuperabas. En vez de 40 horas, si parabas dos horas a la semana para los desayunos había que recuperarlas claro. En el calzado, siempre ha estado así... (A7, varón, [50-60 años], activo en otro sector).*

Durante la década de los noventa, persistió la ausencia de derechos reconocidos en lo que respecta al descanso. No obstante, en un esfuerzo por preservar las remuneraciones restantes a través de la negociación colectiva, se idearon métodos para evitar la restitución del tiempo destinado al almuerzo de los trabajadores asalariados:

*Sí, siempre, siempre. Ahora, sin embargo, nos la pagan al ser jornada continua. Por eso es por lo que algunas empresas en Almansa, como la que yo estaba, en (nombre de la fábrica), íbamos de siete a dos, parábamos media hora y 1/4 de hora nos lo pagaba la empresa y 1/4 de hora lo recuperábamos. Y nunca han querido que vayamos de seis a dos, porque al ir jornada continua, entonces te corresponde tiempo para almuerzo. Entonces, para no pagarte el almuerzo te hacen que vayas, que es una equivocación, jornada partida. (A1, varón, [50-60 años], activo en el sector).*

Lo mismo se subraya cuando se recoge el discurso de los más jóvenes que actualmente están el sector de forma activa:

*Nosotros ahora trabajamos diez horas los lunes y los martes y luego miércoles, jueves y viernes siete. Echamos las 40 con la media hora del almuerzo que tenemos que devolver. (A4, varón, [30-40 años], activo en el sector).*

## **5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Los hallazgos obtenidos a partir de las percepciones y experiencias compartidas por los trabajadores en el sector de la industria del calzado brindan una visión panorámica sobre cómo han evolucionado las condiciones laborales en las fábricas de elaboración y manufactura de calzado desde los años setenta hasta la actualidad.

Estos testimonios han permitido comprender en profundidad los cambios a los que se ha sometido este sector, destacando tanto aspectos positivos como preocupantes.

Uno de los aspectos clave en esta discusión es la evolución de las modalidades contractuales utilizadas en la industria del calzado. Durante la década de los años setenta, la obtención de contratos de trabajo a largo plazo no representaba una tarea difícil, y existía un compromiso en mantener relaciones laborales estables. Sin embargo, a medida que avanzamos en el tiempo, se observa un cambio hacia la tendencia de la discontinuidad laboral y la temporalidad (Cutillas, 2007). La flexibilidad en las modalidades contractuales se convirtió en una estrategia adoptada por los empleadores, lo que contrasta con la facilidad para obtener contratos fijos en las décadas anteriores.

Otro aspecto crucial que emerge de los resultados es el impacto en la retribución salarial a lo largo de las décadas. Durante los años setenta y ochenta, la percepción de un salario digno era predominante, en línea con el costo de vida y las necesidades sociales. No obstante, en las décadas posteriores, se observa una disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores (Hernández-Piqueras, 2011), con incrementos salariales que no han seguido el ritmo del crecimiento del costo de vida. Esta situación ha exacerbado los desafíos económicos y la calidad de vida de los trabajadores en el sector.

Además, se destaca la estrategia adoptada por algunos empleadores de recuperar los minutos de descanso, lo que ha generado un impacto en la jornada laboral de los trabajadores.

En base a los resultados obtenidos y las voces de los trabajadores, es evidente que las condiciones laborales en la industria del calzado han experimentado un deterioro a lo largo del tiempo. Las garantías y la seguridad laboral (Molina et al., 2011) que solían caracterizar este sector en las décadas pasadas han disminuido, reflejando una tendencia hacia la precarización y la inestabilidad en el empleo. La evolución de las modalidades contractuales y la retribución salarial son indicativos de estos cambios negativos.

El impacto de estos cambios en las condiciones laborales se refleja claramente en la calidad de vida de los trabajadores. A medida que los salarios no han seguido el ritmo del costo de vida y las jornadas laborales han experimentado transformaciones, los trabajadores se enfrentan a desafíos económicos y dificultades para mantener un nivel de vida adecuado (Marco-Lajara et al., 2021). La falta de reconocimiento de la antigüedad y la estrategia de recuperar minutos de descanso también contribuyen a esta situación.

La información recopilada en este estudio destaca la importancia de abordar las problemáticas identificadas en la industria del calzado. Los cambios en las modalidades contractuales, la retribución salarial y las jornadas laborales requieren atención por parte de los actores involucrados, incluyendo a los empleadores, sindicatos y legisladores. La precarización laboral y la disminución de las garantías laborales (Cutillas, 2007, p. 87) son temas que deben ser abordados para asegurar un entorno laboral justo y sostenible en el sector.

En la búsqueda por comprender la evolución de las condiciones laborales en la industria del calzado a lo largo de las décadas, hemos explorado un conjunto de cuestiones subyacentes que arrojan luz sobre la complejidad de esta transformación y que han condicionado la movilización obrera en Almansa (Hernández-Piqueras, 2011).

Entre las interrogantes que han surgido a lo largo de nuestra investigación, se encuentra el cuestionamiento acerca de la distribución de las horas extras y la carga laboral en las jornadas extensas que algunos informantes han reportado, las cuales llegan incluso a alcanzar duraciones de hasta 11 o 12 horas. Nos hemos planteado: ¿dónde recae realmente el peso de este trabajo adicional? ¿Quiénes son los que asumen la labor durante estas prolongadas jornadas?

Además, hemos constatado una disminución en la cantidad de trabajo y un cambio en la naturaleza de las tareas en comparación con décadas anteriores.

Por ejemplo, nos hemos preguntado sobre la labor de guarnecido en la fabricación de calzado: ¿quién realiza actualmente esta tarea? ¿Se externalizó esta labor a países colindantes de la antigua Unión Europea o incluso a regiones en Asia a finales de los años 90? Estas preguntas revelan la compleja red de decisiones y cambios en la industria que han redefinido los roles laborales y han tenido un impacto en la economía regional, como ya lo tuvieron previamente en otros entornos como Elche (San Miguel del Hoyo, 1998: 180) o en otros entornos internacionales (French y Wokutch, 2005; Castro et al., 2016; Hernández-Águila, 2007).

Una perspectiva que ha surgido como un hilo conductor a lo largo de toda nuestra investigación es la economía sumergida en el sector, algo tratado previamente en otros estudios centrados en el entorno almanseño (García-Martínez, 1990) o de tradición de calzado en otros como las localidades del Vinalopó (Ybarra et al., 2004). La sombra de esta economía no solo ha desafiado la comprensión de las condiciones laborales, sino que también ha agregado una capa adicional de complejidad al panorama. Nuestro estudio ha resaltado la importancia de considerar estos factores ocultos y su influencia en la configuración de las condiciones laborales.

La investigación, centrada en Almansa, puede considerarse como un piloto para futuros estudios que amplíen el alcance geográfico. La posibilidad de extender este análisis a un contexto autonómico o incluso levantino podría proporcionar una perspectiva aún más holística sobre las dinámicas laborales en la industria del calzado. En última instancia, nuestro estudio destaca la necesidad continua de explorar y comprender las interacciones complejas entre la economía, la mano de obra y las condiciones laborales en un sector que ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo.

## 6. AGRADECIMIENTO

A quienes colaboraron en el estudio, con especial reconocimiento a las peonas y peones cuya participación hizo posible esta investigación.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acedo Ramírez, M. Á., y Rodríguez Osés, E. (2003). Estudio empírico del endeudamiento, coste de la deuda y rentabilidades de la industria del calzado de La Rioja: comparación por tamaño y sector. *Management Letters / Cuadernos de Gestión*, 3(1), 123–142. <http://hdl.handle.net/10810/7079>
- Arqimandriti, M., Llubani, M., y Ljarja, A. (2016). Wage and Labour Conditions of Shoe and Garment Workers in Albania. *Gender Alliance for Development Center*.
- Braun, V., y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bibiloni Amengual, A., y Pons Pons, J. (2001). La fuerza de trabajo en la industria del calzado de Mallorca, 1900-1970. *VII Congreso Asociación Española de Historia Económica*, 1–27. <https://hdl.handle.net/11441/100062>

- Castro Castell, O., Ojeda Pérez, R. M., Sánchez Murillo, L. F., Reyes Ospina, N. A., y Rodríguez Núñez, K. V. (2016). Análisis de las políticas de comercio exterior en Colombia para disminuir el ingreso de mercancías del sector textil y calzado provenientes de China. *Revista Via Iuris*, 21, 127–146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610316>
- Creswell, J. 2013. “Steps in Conducting a Scholarly Mixed Methods Study”. DBER Speaker Series, November. <https://digitalcommons.unl.edu/dberspeakers/48>.
- Cutillas Orgilés, E. (2007). La diferenciación social en un espacio periférico: las ciudades de Villena, Yecla y Almansa. *Papeles de Geografía*, 45, 67–89. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2471564.pdf>
- Dussel Peters, E., Moreno Brid, J. C., Isabel, S., Joaquín, S., y Carlos, R. J. (2018). La renegociación del TLCAN: Efectos arancelarios y el caso de la cadena del calzado. *Investigación Económica*, 77(303), 3–78. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672018000100003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672018000100003)
- Fasson Llosa, A. (2021). La sombra de la industria de la moda, textil y fashion retail. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 27(2), 15–23. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/5655>
- French, J. L., y Wokutch, R. E. (2005). Child Workers, Globalization, and International Business Ethics: A Case Study in Brazil’s Export-Oriented Shoe Industry. *Business Ethics Quarterly*, 15(4), 615–640. <https://doi.org/10.5840/beq200515443>
- Galán Carretero, A. (2014). *Calzados Coloma: Empresa pionera del fordismo español (Almansa, 1900-1936)* Instituto de Estudios Albacetenses “Don Juan Manuel”. <http://iealbacetenses.dipualba.es/viewer.vm?id=0000001763>
- García Martínez, F. J. (1990). La industria del calzado de Almansa: de los orígenes a la industria sumergida. *Cuaderno de Estudios Locales-II ÉPOCA*, 9, 1–29. <https://torregrandealmansa.com/category/cuadernos/cuaderno-no9/>

- Gómez Cortés, J., Sánchez Uribe Larrea, M. J., y Piqueras García, R. (1984). Evolución de la población de Almansa en el decenio 1970-1980. *Cuadernos de Geografía*, 35, 211–228. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/37618.pdf>
- González-Ferriz, F. (2021). Análisis de los factores determinantes del resultado exportador en las empresas españolas del sector calzado. *Revista de Estudios Andaluces*, 42, 138–157. <https://doi.org/10.12795/rea.2021.i42.07>
- Hernández Águila, E. de la P. (2007). Retos y perspectivas de la industria mexicana del calzado ante la apertura comercial. El impacto de la competencia con China. *Espiral*, 13(40), 95–121. <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/espiral/espiralpdf/espiral40/95.pdf>
- Hernández Piqueras, J. L. (2011). *Los movimientos sindicales y la lucha social en Almansa. II. De la derrota de la República a la consolidación de la democracia*. Altabán Ediciones.
- INE (2020). *Estructura y Dinámica empresarial en España*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid. [https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas\\_Territoriales/Estructura-DinamicaEmpresarial-2020.pdf#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20de%20las%20empresas%20espa%C3%B1olas%20seg%C3%BAAn%20los,su%20actividad%20dentro%20del%20sector%20resto%20de%20servicios](https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas_Territoriales/Estructura-DinamicaEmpresarial-2020.pdf#:~:text=La%20distribuci%C3%B3n%20de%20las%20empresas%20espa%C3%B1olas%20seg%C3%BAAn%20los,su%20actividad%20dentro%20del%20sector%20resto%20de%20servicios).
- Marco-Lajara, B., Zaragoza Sáez, P. del C., Martínez-Falcó, J., y Seval Larrosa, P. (2021). Los distritos industriales zapateros de las comarcas españolas del Vinalopó: Un análisis detallado. *Revista Espacios*, 42 (2), 185–202. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p15>
- McIntosh, M. J., y Morse, J. M. (2015). Situating and Constructing Diversity in Semi-Structured Interviews. *Global Qualitative Nursing Research*, 2, 2333393615597674. <https://doi.org/10.1177/2333393615597674>

- Molina Ochoa, M. J., Garmendia López, I., y Mangas Martín, V. J. (2011). Evaluación medioambiental del sector del calzado: casos de Almansa y Elda. *Cuides. Cuaderno Interdisciplinar de Desarrollo Sostenible*, 7, 163–184.
- Morse, J. M. (2015). Critical Analysis of Strategies for Determining Rigor in *Qualitative Inquiry*, 25(9), 1212–1222. <https://doi.org/10.1177/1049732315588501>
- Paucar Samaniego, M., Pilamunga Poveda, E. M., Santamaría Aguirre, J. L., y Edison, V. (2023). Problemática del sector productivo del calzado de Tungurahua: perspectivas estratégicas desde el ámbito del diseño. *Cuadernos Del Centro de Estudios En Diseño y Comunicación. Ensayos*, 180, 155–171. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8897264.pdf>
- Pereda Hernández, M.-J. (2011). *Los movimientos sindicales y la lucha social en Almansa. I. El movimiento obrero en Almansa hasta 1939*. Altabán Ediciones.
- Ponce Herrero, G. (1986). Determinantes físicos y humanos en le corredor de Almansa. In *III Coloquio nacional de geografía agraria: actas* (1st ed., pp. 515–524). Consejería de Agricultura y Comercio.
- Ponce Herrero, G. (1997). Industria y medios de transporte en los corredores de Almansa y del Vinalopó. *Investigaciones Geográficas (España)*, 18, 99–114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/111670.pdf>
- San Miguel del Hoyo, B. (1998). *Los trabajadores de la industria del calzado de Elche: cambios en las condiciones de vida y de trabajo (1960-1997)* [Tesis Doctoral Universitat d'Alacant - Universidad de Alicante]. <http://hdl.handle.net/10045/4000>
- Tamindžija, B., Aleksić, S., y Musiolek, B. (2017). Focus: Terms and conditions of employment in the garment and shoe industry in Serbia<sup>1</sup>. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 20(2), 187–196. <http://www.jstor.org/stable/26427180>

- Torres, R., y Tri Prasetyo, Y. (2020). *Evaluation of ergonomic working conditions among manual leather cutter in the Shoe Industry*. Proceedings of the 6th International Conference on Industrial and Business Engineering, 221–227. <https://doi.org/10.1145/3429551.3429582>
- Van Rensburg, M., Nkomo, s'Phumelele, y Mkhize, N. (2021). Characterization and pyrolysis of post-consumer leather shoe waste for the recovery of valuable chemicals. *Detritus*, 92–107. <https://doi.org/10.31025/2611-4135/2021.14064>
- Ybarra Pérez, J. A., del Hoyo, B., Hurtado Jordá, J., y Santa María Beneyto, M. J. (2004). *El calzado en el Vinalopó, entre la continuidad y la ruptura*. IDELSA. <http://www.elche.me/monografia/ua-el-calzado-en-el-vinalopo-entre-la-continuidad-y-la-ruptura-2004>
- World Footwear 2023 Yearbook (2023). *World Footwear by Portuguese Shoes*. <https://www.worldfootwear.com/world-footwear-yearbook.html>



# **Explorando el Mundo a través del Juego: Estrategias Lúdicas para el Desarrollo Infantil en República Dominicana**

## **Exploring the World through Play: Playful Strategies for Child Development in the Dominican Republic**

**Idalia Merette Ovalles (1) y María de la Paz Peña García (2)**

**(1) Ministerio de Educación (República Dominicana)**

**(2) UNED (España)**

**Resumen:** El presente artículo examina el impacto de las estrategias lúdicas en el desarrollo infantil durante el nivel inicial en la República Dominicana. A través de una revisión teórica y un análisis metodológico detallado, se destaca la importancia de las estrategias lúdicas como herramientas pedagógicas efectivas para promover el aprendizaje integral de los niños en esta etapa crucial de sus vidas. La revisión exhaustiva de la literatura y la investigación en el campo de la educación temprana demuestra los beneficios cognitivos, emocionales y sociales que el juego proporciona a los niños en edad preescolar. Además, se analizan diversas estrategias y enfoques utilizados por los educadores para integrar el juego de manera efectiva, destacando su capacidad para estimular la creatividad, la imaginación, la resolución de problemas y el desarrollo de habilidades sociales. Los hallazgos empíricos revelan cómo las actividades lúdicas promueven el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños. Este artículo subraya la importancia de reconocer y valorar el juego como una actividad esencial para el desarrollo infantil y aboga por una mayor integración de estrategias lúdicas en los programas educativos del nivel inicial.

**Palabras claves:** Estrategias lúdicas, Educación temprana, Desarrollo infantil, Juego, Herramientas pedagógicas.

**Abstract:** This article examines the impact of playful strategies on child development during the initial level in the Dominican Republic. Through a theoretical review and a detailed methodological analysis, the importance of playful strategies as effective pedagogical tools to promote the comprehensive learning of children in this crucial stage of their lives is highlighted. A comprehensive review of literature and research in the field of early education demonstrates the cognitive, emotional, and social benefits that play provides to preschool children. Additionally, various strategies and approaches used by educators to integrate play effectively are analyzed, highlighting its ability to stimulate creativity, imagination, problem-solving, and social skill development. Empirical findings reveal how playful activities promote children's cognitive, social, and emotional development. This article emphasizes the importance of recognizing and valuing play as an essential activity for child development and advocates for greater integration of play strategies in early education programs.

**Keywords:** Playful strategies, Early education, Child development, Play, Pedagogical tools.

Recibido: 03/09/2024 Revisado: 15/09/2024 Aceptado: 28/09/2024 Publicado: 02/11/2024

*Referencia normalizada:* Merette Ovalles, I. y Peña García, M.P. (2024). Explorando el Mundo a través del Juego: Estrategias Lúdicas para el Desarrollo Infantil en República Dominicana. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 157-174. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0006>

*Correspondencia:* Idalia Merette Ovalles, Ministerio de Educación, República Dominicana. E-mail: [idaliamerette11@gmail.com](mailto:idaliamerette11@gmail.com)

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente artículo es explorar y analizar el impacto de las estrategias lúdicas en el desarrollo infantil durante el nivel inicial en la República Dominicana. A través de una revisión exhaustiva de la literatura y un análisis metodológico riguroso, se pretende destacar la relevancia del juego como una herramienta pedagógica fundamental en la educación temprana. El artículo busca evidenciar cómo las actividades lúdicas contribuyen significativamente al desarrollo cognitivo, emocional y social de los niños en edad preescolar, y aboga por la necesidad de integrar de manera más efectiva estas estrategias en los programas educativos del nivel inicial, reconociendo su valor esencial en el aprendizaje integral.

La investigación destaca la importancia de la actividad lúdica como una estrategia metodológica crucial en el proceso de socialización de los niños en edad preescolar. Se espera que esta investigación ilumine la implementación efectiva de estrategias lúdicas y contribuya al fortalecimiento conceptual y metodológico de las instituciones educativas, fomentando prácticas innovadoras en las aulas.

El proyecto pretende beneficiar tanto a padres como a docentes, proponiendo el uso del juego como una herramienta para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se subraya la vital importancia del juego en el desarrollo psicomotriz, afectivo-social e intelectual del niño, apoyado por directrices como la "Guía de Orientaciones Metodológicas para trabajar con Grado Preprimario en salones de clases Multigrado".

El juego es una actividad natural y esencial en la vida de los niños, desempeñando una función crucial en su desarrollo integral. En la educación inicial, las estrategias lúdicas se reconocen como herramientas pedagógicas efectivas que facilitan el aprendizaje y el crecimiento personal de los niños. Este artículo explora cómo estas estrategias se implementan en el nivel inicial en la República Dominicana, evaluando la efectividad y el impacto de las estrategias lúdicas aplicadas por docentes en el segundo ciclo del Nivel Inicial en las escuelas del Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández. También se observa cómo las docentes aplican el juego en contextos específicos y cómo estas actividades contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes.

## **2. LA FUNCIÓN ESENCIAL DEL JUEGO EN EL DESARROLLO INFANTIL: EVIDENCIAS Y ENFOQUES EN LA EDUCACIÓN INICIAL**

Diversos estudios, como el proyecto "Reflexiones sobre los juegos infantiles populares" de Pavia (1997), subrayan la importancia del juego como una vía efectiva de aprendizaje en niños de nivel inicial. Este proyecto, que involucró a cuarenta docentes en escuelas rurales en Argentina, demostró que el juego puede superar obstáculos y limitaciones en la relación alumno-docente.

Desde un enfoque teórico, el juego se percibe como un elemento crucial en la evolución de la personalidad.

### **2.1. Análisis teórico y empírico de estrategias lúdicas en el contexto educativo: beneficios cognitivos, sociales y emocionales**

La teoría de la autoexpresión sugiere que el juego permite la manifestación de necesidades que buscan satisfacción y ayuda a liberar tendencias antisociales. El proyecto adopta una naturaleza cuantitativa, alineándose con la línea de investigación centrada en la recolección y análisis de datos estadísticos. Se emplea el método deductivo, ya que se basa en principios generales sobre la implementación del juego como estrategia metodológica en el segundo ciclo del Nivel Inicial. Este enfoque permite identificar problemáticas y aplicar estrategias pedagógicas como soluciones alternativas. La investigación utiliza un diseño no experimental de tipo transversal, recopilando datos en un único momento para describir variables y analizar su incidencia e interrelación. La población bajo examen está compuesta por 553 estudiantes y 32 docentes del grado específico. La muestra se ha calculado con un nivel de confianza del 90 % y un margen de error del 5 %. Cada variable de análisis se define conceptual y operacionalmente. La utilización de estrategias lúdicas por parte de los docentes, no solo libera la energía de los estudiantes, sino que también fomenta la alegría en el proceso de aprendizaje. La alegría, a menudo subestimada en los métodos de enseñanza tradicionales, refleja la expresión del ser que investiga, explora, construye y comparte con otros el descubrimiento de la realidad y la expansión de su propia creatividad.

La definición de Huizinga (citado en Dávila, 2003) destaca que el juego es una actividad voluntaria sin interés material, regida por límites de tiempo y espacio, con reglas libremente consentidas pero imperiosas, con un fin en sí mismo y acompañada de un sentimiento de tensión y alegría.

Desde un enfoque teórico, el juego se percibe como un elemento crucial en la evolución de la personalidad. La teoría de la autoexpresión sugiere que el juego permite la manifestación de necesidades que buscan satisfacción y ayuda a liberar tendencias antisociales. Matos (2002) identifica cuatro tipos de juegos. En primer lugar, están los juegos de actitudes, actividades físicas espontáneas sin reglas, comunes en los primeros años de vida, que fomentan la exploración del entorno y el desarrollo de ingenio e iniciativa. En segundo lugar, los juegos de dramatización involucran la adopción de roles dramáticos, estimulando la imaginación y creatividad, y pueden extenderse hasta el final de la etapa preescolar. Los juegos activos, como el juego constructivo y la música, también potencian la imaginación y creatividad. En tercer lugar, los juegos pasivos son actividades de entretenimiento que requieren un mínimo de energía y pueden realizarse individualmente, como ver televisión o leer tiras cómicas, contribuyendo al desarrollo intelectual. Finalmente, los juegos cooperativos y competitivos tienen objetivos diferentes: la suma de logros en el primero y el logro individual excluyente en el segundo.

Las actividades lúdicas desempeñan una función crucial en el desarrollo infantil, aportando de diversas maneras. Fomentan la comunicación y la comprensión entre los niños, ya que el juego implica la interacción con otros y el aprendizaje de habilidades sociales esenciales. Además, el juego proporciona una vía para liberar la energía emocional acumulada, ayudando a los niños a gestionar las tensiones causadas por su entorno.

## **2.2. Estrategias lúdicas en la educación inicial**

Las estrategias lúdicas en la educación inicial incluyen una variedad de actividades diseñadas para fomentar el aprendizaje a través del juego. Estas estrategias no solo apoyan el desarrollo cognitivo, sino que también promueven el bienestar emocional y social de los niños. Según Pyle y Danniels (2020), el juego estimula múltiples inteligencias, incluyendo la lingüística, la lógica-matemática, la espacial y la interpersonal. El juego en el contexto educativo ofrece numerosos beneficios. Zosh et al. (2020) introducen el concepto de aprendizaje a través del juego, un estado de

inmersión y concentración total que se puede lograr a través de actividades lúdicas. Este estado facilita el aprendizaje profundo y la adquisición de nuevas habilidades. El juego también ofrece oportunidades para que los niños descubran sus capacidades y aprendan a ser sociables. A través de la interacción con otros, los niños adquieren habilidades para establecer relaciones sociales y resuelven problemas relacionados con estas relaciones. Además, el juego crea un ambiente donde las normas morales son menos rígidas, permitiendo a los niños experimentar y comprender las normas sociales de una manera más natural.

El juego desempeña una función fundamental en la internalización de roles de género apropiados. Aunque los niños aprenden los roles de género en el hogar y en la escuela, el juego les brinda la oportunidad de aceptar estos roles al convertirse en miembros activos de un grupo de juego. A lo largo del juego, los niños desarrollan rasgos de personalidad valiosos, como la cooperación, la generosidad, la sinceridad, el espíritu deportivo y la amabilidad.

En cuanto al educador, su función es crucial en la creación de un entorno propicio para que los niños jueguen y aprendan. Esto implica proporcionar espacio y tiempo para el juego, seleccionar materiales apropiados para la edad y las necesidades de los niños, y enseñar ciertos juegos, especialmente aquellos que son tradicionales. Además, es fundamental permitir que los niños repitan los juegos según sus deseos y enriquecer estas actividades mediante la introducción de nuevos personajes o situaciones.

En resumen, el juego se posiciona como una herramienta fundamental en el desarrollo de los niños, contribuyendo significativamente a su crecimiento social, emocional y cognitivo. El educador, desempeñando la función de facilitador y enriquecedor del juego, juega una función crucial para asegurar que los niños puedan aprender y desarrollarse plenamente.

### **3. METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA**

El proyecto adopta un enfoque cuantitativo, alineándose con la línea de investigación centrada en la recolección y análisis de datos estadísticos. Se empleará el método deductivo, llevando a cabo un análisis basado en principios generales sobre la implementación de estrategias lúdicas como metodología en el segundo ciclo del Nivel Inicial. Este enfoque comienza con la identificación de una problemática en los acompañamientos educativos y la aplicación de estrategias pedagógicas como una alternativa de solución. Este enfoque cuantitativo implica la recopilación de datos numéricos que serán analizados estadísticamente para obtener conclusiones significativas. El método deductivo parte de principios generales y los aplica a situaciones específicas para llegar a conclusiones más detalladas. En este caso, se centra en la implementación de estrategias lúdicas como metodología en un contexto educativo particular. Este planteamiento metodológico proporciona una estructura sólida para abordar la problemática identificada y evaluar la efectividad de las estrategias pedagógicas aplicadas. La combinación de un enfoque cuantitativo con el método deductivo permite una investigación rigurosa y sistemática, arrojando luz sobre la eficacia de las estrategias lúdicas en el segundo ciclo del Nivel Inicial.

La propuesta de investigación se fundamenta en un diseño no experimental de tipo transversal, que recopila datos en un único momento con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en ese instante específico.

En el contexto de este proyecto, se ajusta a las características inherentes a este tipo de investigación, observando las variables en su entorno natural sin manipulación alguna. Este proyecto se clasifica como un estudio descriptivo, ya que se examinan variables definidas por normas establecidas y verificadas. No se contempla la creación de espacios para la manipulación de variables; en su lugar, se busca describir y comprender la realidad tal como se presenta en el momento de la observación.

Según Arias (2006), la noción de población se refiere a "un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por el objetivo de estudio" (p. 81). En este estudio, la población bajo examen está compuesta por 553 estudiantes y 32 docentes que trabajan en el grado específico. La muestra se ha calculado con un nivel de confianza del 90 % y un margen de error del 5 %. Cada variable de análisis se define conceptual y operacionalmente. La variable independiente (VI) se define conceptualmente como una metodología de enseñanza participativa y dialógica impulsada por la creatividad. Esta metodología implica el uso de técnicas, ejercicios y juegos didácticos, permitiendo que el niño aprenda de manera motivadora y fundamentada en el juego. La variable dependiente (VD) se define como la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje del alumnado, manifestándose en la expresión, la creatividad, la interacción y el aprendizaje de los niños. Estas mejoras se consideran indicadores de la eficacia de la metodología participativa y dialógica aplicada. Se propone analizar la relación entre la metodología de enseñanza participativa y dialógica basada en la creatividad (VI) y las mejoras observadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje del alumnado (VD), utilizando una muestra representativa de estudiantes y docentes del grado en cuestión.

La investigación utiliza varios instrumentos, incluyendo el diario de campo, la ficha de observación y dos cuestionarios diseñados específicamente para este estudio. Los cuestionarios consisten en preguntas cerradas de naturaleza dicotómica, centrándose en variables e indicadores relacionados con las competencias bajo análisis (Águila Calero et al., 2016).

Para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios, se emplea el coeficiente alfa de Cronbach, que indica la fiabilidad del instrumento, siendo 1 el máximo nivel de confiabilidad. Los resultados obtenidos para cada sección del cuestionario varían entre niveles aceptables y muy buenos, situándose el valor general del cuestionario en la categoría de muy bueno. El instrumento completo se compone de 25 secciones, cada una correspondiente a una competencia específica investigada.

En la *Tabla 1*, se presenta de manera sistemática la información relevante sobre la determinación del coeficiente alfa de Cronbach para el instrumento en su totalidad, así como para cada una de las secciones que lo componen, basándose en las competencias analizadas.

En lo que respecta al instrumento destinado a los docentes, este consistirá en preguntas cerradas de tipo dicotómico, centradas en variables e indicadores derivados de las mismas. El objetivo es obtener la máxima información primaria posible que satisfaga los objetivos de la investigación y que permita llegar a conclusiones para abordar y mejorar la problemática identificada.

**Tabla 1. Datos relevantes de la determinación del coeficiente alfa de Cronbach del instrumento aplicado a los docentes**

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	TOT
<b>K</b> (número de ítems)	1	2	3	4	5	6	6
<b>Vi</b> (varianza de cada ítem)							13,6283 8771
<b>Vt</b> (varianza total)	0,92 222	099 139	095 865	102 574	088 960	103 953	7,801254 1
<b>(alfa)</b> Valoración de confiabilidad	0,896337974						

A partir de la aplicación y análisis de los instrumentos, se realizó la discriminación de reactivos y el análisis de confiabilidad de estos. Lo cual arrojó que los aportes de validez y confiabilidad revelan una conformación lógica y ordenada obtenida en primera instancia, contenido que le confirieron los comités de construcción de instrumentos de los expertos del análisis de los instrumentos. De igual manera, se observan índices de consistencia interna altos (13,62838771), lo cual refleja la congruencia entre los elementos de cada uno de los factores de los instrumentos.

Fuente. Elaboración propia.

En relación con los estudiantes, se emplearon varios instrumentos de recogida de información diseñados para capturar con precisión las reacciones y comportamientos de los/as niños/as durante las actividades lúdicas, manteniendo al mismo tiempo la naturalidad de su entorno y evitando sesgos en la investigación. Uno de los métodos principales utilizados fue la lista de cotejo, la cual permitió a los investigadores registrar de manera estructurada las conductas observadas en los niños sin interrumpir su proceso de juego. Este instrumento es especialmente útil en contextos donde es crucial preservar la espontaneidad del comportamiento infantil, ya que facilita la captura de datos precisos sin interferir en las actividades de los niños.

Para complementar la lista de cotejo, se implementó un método de observación directa, donde se anotaron de forma detallada las reacciones e impresiones de los/as niños/as mientras participaban en las actividades lúdicas. Este enfoque cualitativo permitió recoger información rica en matices, ofreciendo una visión profunda de cómo los niños y niñas interactuaban con sus compañeros y el material educativo durante el juego. Las observaciones fueron registradas siguiendo un protocolo estandarizado, que evaluaba aspectos clave como el nivel de participación, la capacidad de colaboración, la expresión emocional y el comportamiento general de los niños en el entorno de juego. Además de las observaciones, se realizaron encuestas y entrevistas estructuradas tanto a los niños como a sus educadores. Las encuestas incluyeron cuestionarios validados, diseñados para obtener datos cuantitativos sobre las percepciones y experiencias de los niños durante las actividades lúdicas. Estas encuestas fueron adaptadas para ser comprensibles y accesibles para los niños, permitiendo así la recolección de información fiable.

Por otro lado, las entrevistas semiestructuradas ofrecieron un enfoque más flexible y abierto, permitiendo a los entrevistadores explorar temas emergentes y obtener datos cualitativos más profundos sobre el impacto de las actividades lúdicas en el desarrollo de los niños.

Estas entrevistas se centraron en las percepciones de los niños sobre el juego, sus sentimientos y experiencias, así como en la observación de cambios en su comportamiento y habilidades a lo largo del tiempo.

En conjunto, el uso de una combinación de métodos de recolección de información – listas de cotejo, observación directa, encuestas y entrevistas – proporcionó una base sólida de datos cualitativos y cuantitativos. Esta aproximación múltiple aseguró una comprensión integral del impacto de las estrategias lúdicas en el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños, respetando al mismo tiempo la integridad del entorno de juego y la autenticidad de las respuestas de los estudiantes.

#### **4. RESULTADOS. IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS LÚDICAS EN EL DESARROLLO INFANTIL: EVIDENCIAS EN EL CONTEXTO DOMINICANO**

Los resultados mostraron un aumento significativo en las habilidades cognitivas de los niños y niñas que participaron regularmente en actividades lúdicas. Los niños demostraron mejoras en la resolución de problemas, la creatividad y la capacidad de concentración.

**Tabla 2. Mejora en habilidades cognitivas**

Habilidad Cognitiva	Pre-intervención	Post-intervención	Incremento (%)
Resolución de Problemas	80	112	30
Creatividad	90	110	28.6
Capacidad de Concentración	60	82	36.7

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de esta investigación evidencian un impacto positivo y significativo de las estrategias lúdicas en el desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños en el nivel inicial en la República Dominicana.

A continuación, se presenta un análisis detallado de los hallazgos principales.

En cuanto al incremento en las habilidades cognitivas, los datos recolectados demuestran una mejora notable en diversas habilidades cognitivas de los niños que participaron regularmente en actividades lúdicas. En la Tabla 1, se observan incrementos porcentuales significativos en la resolución de problemas, la creatividad y la capacidad de concentración.

*Resolución de problemas:* Los niños mostraron un incremento del 30 % en esta habilidad, pasando de un puntaje promedio de 80 en la fase pre-intervención a 112 en la fase post-intervención. Este aumento indica que las actividades lúdicas fomentaron un ambiente propicio para la exploración y la búsqueda de soluciones, factores esenciales en el desarrollo del pensamiento crítico.

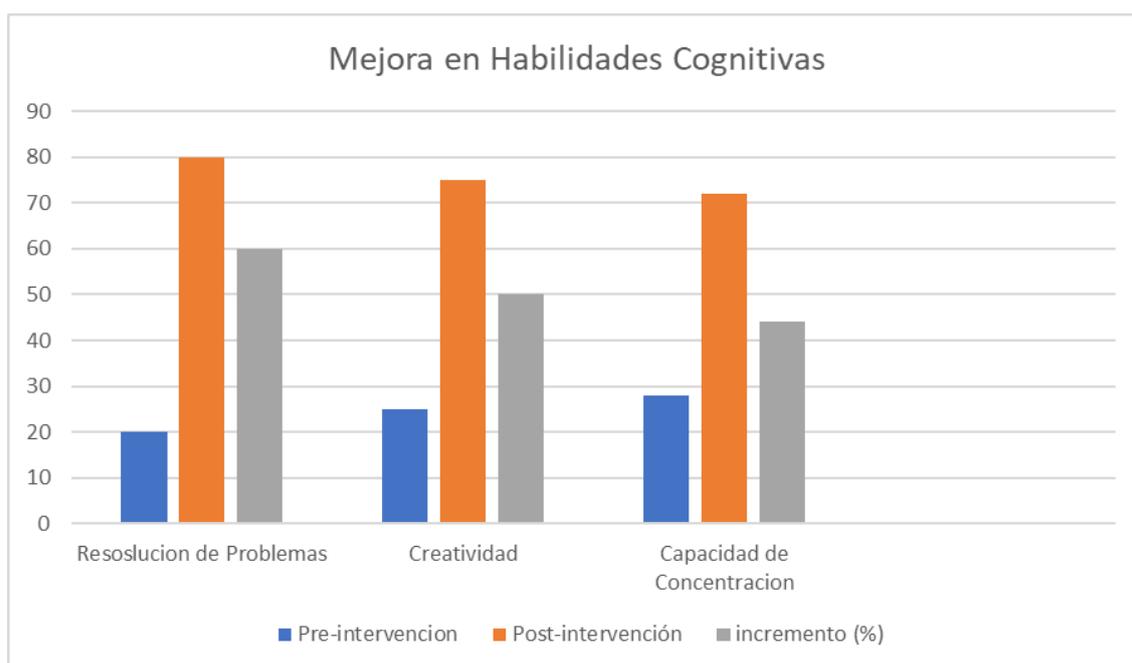
*Creatividad:* Se registró un incremento del 28.6 % en la creatividad, con un puntaje que pasó de 90 a 110. Este resultado subraya la capacidad de las actividades lúdicas para estimular la imaginación y la originalidad en los niños, elementos clave en su desarrollo cognitivo.

*Capacidad de concentración:* La capacidad de concentración de los niños mejoró en un 36.7 %, evidenciando un aumento significativo de 60 a 82 puntos. Esta mejora sugiere que el juego contribuyó a que los niños desarrollaran una mayor capacidad para mantener la atención en tareas específicas, lo cual es fundamental para el éxito académico y la adquisición de conocimientos.

En relación con el impacto en el desarrollo social y emocional, además de los avances cognitivos, la investigación reveló mejoras significativas en el desarrollo social y emocional de los niños que participaron en las actividades lúdicas.

La Figura 1 ilustra estos avances, destacando las siguientes áreas clave:

**Figura 1. Impacto en el desarrollo social y emocional**



Fuente: Elaboración propia.

En conjunto, estos resultados destacan la eficacia de las estrategias lúdicas no solo en el ámbito cognitivo, sino también en el desarrollo integral de los niños, abarcando aspectos sociales y emocionales que son esenciales para su formación en la etapa inicial.

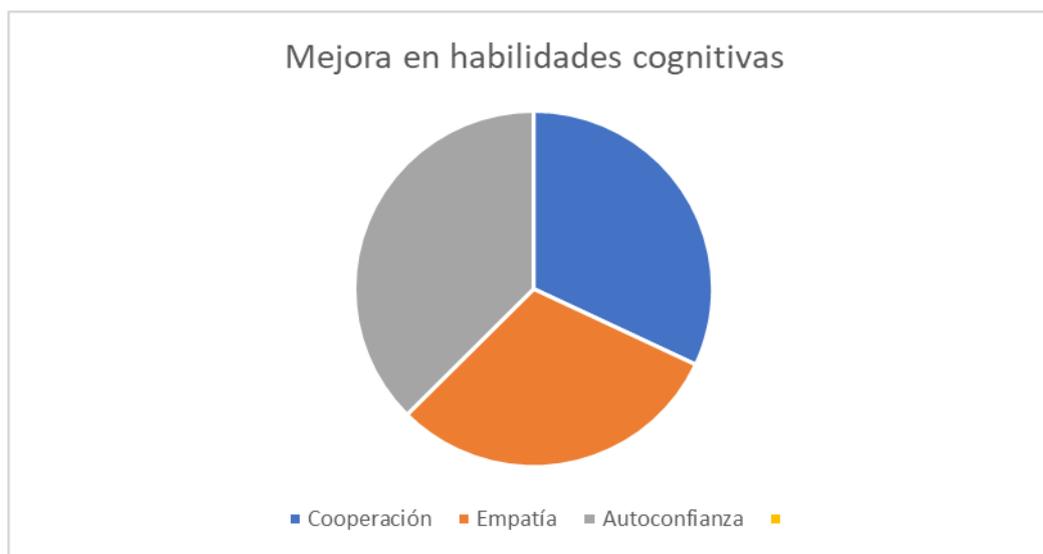
Sobre el aspecto referido al impacto en el desarrollo social y emocional, los niños y niñas también mostraron avances en su desarrollo social y emocional. Las actividades lúdicas promovieron la cooperación, la empatía y la autoconfianza.

**Cooperación:** Las actividades lúdicas promovieron la colaboración entre los niños, ayudándoles a desarrollar habilidades sociales fundamentales como la capacidad para trabajar en equipo y resolver conflictos de manera constructiva.

**Empatía:** Se observó un aumento en la empatía, con los niños mostrando una mayor capacidad para comprender y compartir los sentimientos de sus compañeros. Esto es crucial para el desarrollo de relaciones interpersonales saludables.

**Autoconfianza:** La participación en actividades lúdicas también contribuyó al fortalecimiento de la autoconfianza en los niños. Al enfrentar y superar desafíos a través del juego, los niños adquirieron una mayor seguridad en sus propias habilidades, lo que es vital para su crecimiento emocional y social.

**Figura 2. Mejora en habilidades sociales y emocionales**



Fuente: Elaboración propia.

## **5. DISCUSIÓN, REFLEXIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

Los hallazgos de la investigación indican que las estrategias lúdicas tienen un impacto positivo significativo en el desarrollo integral de los niños en el nivel inicial. Los datos cuantitativos y cualitativos sugieren que el juego no solo mejora las habilidades cognitivas, sino que también fomenta el desarrollo emocional y social, cruciales para el éxito académico y personal de los niños y niñas.

A grandes rasgos, al aplicar los instrumentos de recolección de información en las escuelas del distrito educativo 06-07 del municipio de Gaspar Hernández, se espera lograr los siguientes resultados:

- **Valoración de los docentes:** Se busca establecer el nivel de valoración que los docentes tienen respecto al uso de estrategias lúdicas en sus prácticas educativas. Esto implica evaluar su comprensión y manejo adecuado de diversos modos de juegos y actividades que facilitarían el aprendizaje de los estudiantes en edad preescolar.
- **Roles de los docentes:** Se pretende definir con certeza los roles de los docentes en la aplicación y manejo de los grados del nivel inicial en el segundo ciclo, según las definiciones establecidas en el distrito educativo de Gaspar Hernández. Esto implica comprender cómo los docentes perciben su función en la formación de las diversas habilidades y destrezas de los estudiantes.
- **Impacto en los estudiantes:** Se espera visualizar plenamente el impacto que pueden tener las estrategias lúdicas en los estudiantes de preescolar. Se hará énfasis en los aspectos de desarrollo motor y psicomotor, destacando cómo estas estrategias pueden influir en el desarrollo cerebral y en la dirección de las acciones de los estudiantes, mejorando sus habilidades para desempeñarse en otras áreas de aprendizaje.
- **Creencias de las educadoras:** La investigación busca explicar con certeza el conjunto de creencias que domina el pensamiento de las educadoras respecto al uso del juego infantil en todos sus componentes. Se analizará si las maestras aplican juegos y estrategias lúdicas con el objetivo de medir el crecimiento en las diversas habilidades de los niños en sus distintas facetas.
- **Contribución de la actividad lúdica al aprendizaje:** A través de la aplicación de diversas estrategias lúdicas y la evaluación de los roles y creencias de las maestras, se espera determinar cómo la actividad lúdica como estrategia pedagógica contribuye a fortalecer el aprendizaje de los niños del nivel preescolar en las escuelas del distrito.

En última instancia, se buscará comparar el impacto positivo o negativo del uso de estrategias lúdicas y evaluar el efecto real del juego en el aprendizaje de los niños en este nivel educativo, proporcionando información valiosa para mejorar las prácticas pedagógicas en las escuelas preescolares del distrito.

Se recomienda que los educadores integren de manera sistemática actividades lúdicas en el currículo de la educación inicial. Los formuladores de políticas educativas deben considerar el juego como una estrategia pedagógica central y proporcionar los recursos necesarios para su implementación.

Aunque los resultados son prometedores, el estudio se limitó a un número específico de escuelas en la República Dominicana. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra y considerar variables adicionales, como el contexto socioeconómico.

La integración de estrategias lúdicas en la educación inicial es fundamental para promover un desarrollo equilibrado y saludable en los niños. Esta investigación proporciona evidencia sólida sobre los beneficios del juego y su implementación efectiva en el contexto educativo dominicano. La aplicación de la lúdica no se aborda en la profundidad necesaria; se deben incorporar planes y programas verdaderos en el currículo de la educación inicial. Se observa un déficit en el desarrollo del lenguaje verbal, ya que a los niños no se les permite ser originales y creativos.

En términos generales, las profesoras de preprimario parecen desconocer alternativas de solución al problema y no utilizan la lúdica para influenciar el desarrollo de las diversas competencias que los niños deberían poseer a esa edad.

La investigación enfrenta varias limitaciones, tanto personales como sociales. Entre las limitaciones personales, se destaca la falta de tiempo debido a la carga de trabajo, lo que dificulta el avance en la investigación.

En cuanto a las limitaciones sociales, la presencia continua de la pandemia de Covid-19 en el país ha afectado la docencia presencial, el contacto personal con la población estudiada y la aplicación de los instrumentos de investigación. Además, se menciona la interrupción de clases debido a las vacaciones de docentes y alumnos.

Se evidencia que los docentes rara vez llevan a cabo actividades lúdicas educativas, ya que las consideran solo como recreativas. Existe un malentendido general entre los educadores, quienes perciben las actividades lúdicas como desencadenantes de desorden y falta de disciplina en el aula. Esta percepción impide reconocer el potencial positivo de las actividades lúdicas en el proceso de aprendizaje.

Es fundamental destacar que las actividades lúdicas, cuando se implementan adecuadamente, no solo fomentan el aprendizaje, sino que también despiertan la atención, facilitan la comprensión, promueven la participación activa, y hacen que los niños sean más curiosos y reflexivos en el aula. Su impacto va más allá de la recreación, contribuyendo significativamente al desarrollo cognitivo y emocional de los estudiantes.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, G., Díaz-Quñones, J. A., Díaz-Martínez, P. M., & Cruz, N. R. (2016). Instrumento para determinar necesidades de conocimiento de los padres acerca de la adolescencia y su manejo. *MediSur*, 14(6), 748-759. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3278>.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ª ed.). Editorial Episteme.
- Dávila, J. (2003). *El juego y la ludoteca. Talleres gráficos universitarios*. Mérida Venezuela.
- De Souza, D. M., Aquino, F. S., & Rodríguez, L. A. (2021). The Role of Play in Early Childhood Education: Promoting Social and Emotional Development. *Journal of Early Childhood Research*, 19(2), 125-140. <https://doi.org/10.1177/1476718X20978905>.

- Ginsburg, K. R. (2020). The Importance of Play in Promoting Healthy Child Development and Maintaining Strong Parent-Child Bonds. *Pediatrics*, 142(3), e20201425. <https://doi.org/10.1542/peds.2020-1425>.
- Matos, R. (2002). *Juegos musicales como recursos pedagógicos en el preescolar*. Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pavia, V. (1997). Las formas de juego y el modo de jugar que la escuela reproduce. *Revista de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 25, 161-178. <http://www.raco.cat/index.php/Aloma>.
- Pyle, A. & Danniels, E. (2020). A Continuum of Play-Based Learning: The Role of the Teacher in Play-Based Pedagogy and the Fear of Hijacking Play. *Early Education and Development*, 31(5), 886-905. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1780920>.
- Zosh, J. M., Hirsh-Pasek, K., Hopkins, E. J., Jensen, H., Liu, C., Neale, D., Solis, S. L. & Whitebread, D. (2018). Accessing the Inaccessible: Redefining Play as a Spectrum. *Frontiers in Psychology*, 9, 1124. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01124>.
- Zosh, J. M., Hopkins, E. J., Jensen, H., Liu, C., Neale, D., Hirsh-Pasek, K., Solis, S. L., & Whitebread, D. (2020). Accessing the Inaccessible: Redefining Play as a Spectrum. *Frontiers in Psychology*, 11, 212. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00212>.



# **Alcance, potencialidades y limitaciones de la asistencia personal en los cuidados domiciliarios de larga duración y al final de la vida: un estudio de caso**

## **Scope, potential and limitations of personal assistance in long-term and end-of-life home care: a case study**

**Álvaro Elices Acero, Javier García García, Juan María Prieto Lobato y Carmen Rodríguez Sumaza**

**Universidad de Valladolid (España)**

**Resumen:** La asistencia personal constituye un recurso clave para el desarrollo de los nuevos modelos de cuidados basados en la atención centrada en la persona y en el entorno habitual, aunque su aplicación en ámbitos distintos al de la discapacidad es aún muy limitada. Este estudio analiza el alcance, las potencialidades y las limitaciones del servicio de asistencia personal en dos proyectos piloto implementados principalmente en entornos rurales para la prestación de cuidados domiciliarios de larga duración a personas mayores y para la atención sociosanitaria en el hogar a personas con enfermedades avanzadas. A través de un enfoque de investigación evaluativa de métodos mixtos, se evidenció un elevado nivel de satisfacción con el servicio tanto en las personas destinatarias y sus familias, motivado por la suficiencia de las atenciones, el buen trato recibido o el respeto a su autodeterminación, como entre las propias asistentes personales, quienes experimentaron un significativo enriquecimiento personal y profesional. También se detectaron factores limitantes, como la ambigüedad en los cometidos o la afectación emocional de sus profesionales, por lo que impulsar el conocimiento de la figura, desarrollar estrategias para cuidar a las asistentes personales y promover una regulación jurídica y laboral sólida del servicio, son medidas esenciales para maximizar su potencial.

**Palabras clave:** Asistencia personal, Evaluación, Innovación social, Cuidados de larga duración, Cuidados al final de la vida.

**Abstract:** Personal assistance is a key service for developing new models of care based on person-centred care in the community, although its application in areas different from disability is still limited. This study analyses the scope, potential and limitations of the personal assistance service in two pilot projects implemented mainly in rural areas to provide long-term home care for older adults and home-based social and health care for people with advanced illnesses. Through a mixed-methods evaluative research approach, a high level of satisfaction with the service was evidenced both among the recipients and their families, motivated by the sufficiency of the attention, the good treatment received or the respect for their self-determination, as well as among the personal assistants themselves, who experienced significant personal and professional growth. Limiting factors were also detected, such as the ambiguity of the roles or the emotional affectation of their professionals, which is why promoting greater awareness of the role, developing strategies to care for personal assistants and reaching a solid legal and labour regulation of the service are essential measures to maximise its potential.

**Keywords:** Personal assistance, Evaluation, Social innovation, Long-term care, End-of-life care.

Recibido: 16/07/2024 Revisado: 20/08/2024 Aceptado: 03/09/2024 Publicado: 03/11/2024

*Referencia normalizada:* Elices Acero, A.; García García, J.; Prieto Lobato, J.M. y Rodríguez Sumaza, C. (2024). Alcance, potencialidades y limitaciones de la asistencia personal en los cuidados domiciliarios de larga duración y al final de la vida: un estudio de caso. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 175-214. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0007>

*Correspondencia:* Álvaro Elices Acero, Universidad de Valladolid, España: [alvaro.elices@uva.es](mailto:alvaro.elices@uva.es)

## 1. INTRODUCCIÓN

La atención a las personas que necesitan cuidados ha experimentado una progresiva transformación, desde modelos de carácter médico-rehabilitador, institucional y eminentemente familiar, hacia modelos de carácter holístico, centrados en la persona, en la promoción de su autonomía y en la atención profesional en la comunidad (Cerri, 2015).

Paralelamente se ha producido un cambio en el significado de “cuidar”. Se ha pasado de un paradigma de prestación de “atenciones”, basado en una relación asimétrica entre cuidador y persona cuidada que limita su capacidad de decisión y control sobre su propia vida, a un enfoque más horizontal sustentado en la definición conjunta de “apoyos”, en el que las personas se convierten en protagonistas de su proyecto vital (Barbosa et al., 2022; Comas et al., 2023). A su vez, han proliferado programas de cuidados en la comunidad, impulsados tanto por la propia ciudadanía como desde las administraciones públicas, que reivindican los cuidados no sólo como un derecho, sino como una responsabilidad social (Martínez-Buján y Vega, 2021; Martínez-Buján y del Moral-Espín, 2022). Este proceso de “socialización del cuidado” ha dejado atrás la prevalencia de los modelos institucionales, convirtiéndose la prestación de apoyos en el entorno domiciliario y comunitario en “motor, deseo y filosofía” del modelo de atención a los cuidados en España (Martínez-Virto y Hermoso-Humbert, 2021, p.1).

En esta transición ha sido central la incidencia de los colectivos de personas con necesidades de atención, como el Movimiento de Vida Independiente impulsado en Norteamérica a finales de la década de los 60 por personas con discapacidad para reivindicar su igualdad de oportunidades y promover la desmedicalización y la desinstitucionalización (Arnau et al., 2015). La asistencia personal (en adelante, AP) surgió en torno a este movimiento y llegó a Europa en la década de los 80, donde experimentó un desarrollo desigual entre países (ENIL, 2015). En el año 2001 se crea en España el Foro de Vida Independiente (y Divertad), que asumió y comenzó a defender los postulados de la vida independiente y fue determinante en la promoción de la AP en el país.

El impulso de estos movimientos supuso que la AP pasara de ser una reivindicación social a una cuestión de derechos humanos (Rodríguez-Picavea, 2007), al reconocer el Artículo 19 de la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de Naciones Unidas (2006) el derecho a vivir de forma independiente y a la inclusión en la comunidad, a través de, entre otros, el servicio de asistencia personal (en adelante, SAP). Si bien esta Convención fue ratificada por España en abril de 2008, la AP ya había sido introducida como prestación económica en la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*.

Los principios de la figura del AP son consistentes con la reestructuración del sistema de cuidados que, a raíz de lo conocido como “*crisis de los cuidados*”, lleva años impulsándose en Europa. A partir del *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales* (2017), la Comisión Europea impulsó en septiembre de 2022 una *Estrategia Europea de Cuidados*, que recomienda a los Estados miembros garantizar unos cuidados (tanto de larga duración como a la primera infancia) asequibles, accesibles y de alta calidad. A pesar de que plataformas como la ENIL (2022a) han señalado que la Estrategia no establece con claridad el derecho al SAP como elemento central en el nuevo modelo de cuidados, éste asume como principios clave la personalización, el reconocimiento de la capacidad individual de elección y la atención en el entorno domiciliario y comunitario, rasgos coincidentes con la naturaleza, filosofía y configuración de la AP (Comas et al., 2023).

A pesar de la inexistencia de una definición de AP comúnmente aceptada, diferentes autores han conceptualizado esta figura como:

*Un servicio de ayuda personalizada para la vida independiente que reconoce la capacidad y el derecho de toda persona a disfrutar al máximo de su autonomía en el desarrollo de su proyecto de vida* (Prieto et al., 2019a, p.8).

*A personal assistant is an individual providing a direct, one-on-one support to a disabled person, which enables that person to achieve the same range of self-determination, opportunities, and activities as a nondisabled person, both at home and away, in the community and not in isolation (Mladenov et al., 2022, p.1).*

Sin embargo, sí existe un marco interpretativo compartido sobre la AP cuyos principales elementos pueden resumirse en: el control sobre el servicio reside en la persona, quien decide cómo, cuándo y quién la apoya, lo que garantiza su autodeterminación; incluye una atención flexible y personalizada en función de las necesidades, preferencias, características y, en definitiva, del proyecto vital de la persona; está orientada a la promoción de la autonomía personal en el entorno habitual y a facilitar la vinculación con la comunidad (Porter et al., 2020).

La AP, por tanto, supone un medio para facilitar el ejercicio del derecho de las personas a vivir de forma independiente (López-Pérez y Ruiz-Seisdedos, 2022), incidiendo en las siguientes áreas: control sobre el propio proyecto vital; facilitación de la vida en el entorno habitual; impulso de la participación social; disfrute del ocio y de la cultura; desarrollo de un proyecto laboral o formativo; reducción de la sobrecarga de las personas que cuidan en el entorno familiar e impulso de sus propios proyectos vitales (Rodríguez-Picavea y Románach, 2006; Benedicto, 2013; Predif, 2015; Granitz et al., 2022; Ribes et al., 2022; García y Razo, 2024).

Un/a asistente personal (en adelante, APS) desempeña habitualmente funciones variadas y previamente consensuadas con las personas destinatarias, siempre buscando adaptarse a las necesidades y objetivos particulares de éstas.

Rodríguez-Picavea (2007) identifica ocho categorías de tareas: personales, del hogar, de acompañamiento, de conducción, de comunicación, de coordinación y planificación de la vida diaria, tareas excepcionales (aquellas desarrolladas en situaciones de crisis) y tareas especiales (entre las que se encuentran las vinculadas con la facilitación de la vida sexual). Otros autores establecen categorizaciones distintas, como Prieto et al. (2019a), que diferencian entre funciones de baja exigencia (apoyo a la movilidad, acompañamiento, ayuda en actividades cotidianas, etc.) y funciones de alta exigencia (apoyo emocional, apoyo en la comunicación, utilización de tecnologías, etc.).

La consecución de las potencialidades implícitas en la intervención de los y las APS requiere, sin embargo, de la existencia de una intensidad del servicio suficiente, de la disponibilidad de servicios complementarios (como las ayudas técnicas o medidas de accesibilidad), así como de la posibilidad de elegir al APS y de garantizar unas condiciones laborales positivas para estos/as profesionales (Báñez y Comas, 2021). A su vez, algunos factores como la prestación de apoyos limitada al contexto del domicilio, la baja financiación, la falta de formación y regulación laboral específica de la figura o la predefinición y rigidez de las tareas atribuidas a los y las APS, entre otros, suponen un importante límite para alcanzar el potencial impacto positivo del SAP (Mladenov, 2019).

A pesar de que el SAP ha estado vinculado a la atención de personas con discapacidad desde su inicio, también es aplicable a otras situaciones que limitan el efectivo desarrollo de la autonomía personal, como las determinadas por enfermedades crónicas o terminales. En este sentido, algunas normas aprobadas en España para regular el acceso a la prestación económica de AP han definido las situaciones susceptibles de reconocimiento como aquellas en las que las personas en situación de dependencia requieren “apoyos para desarrollar un proyecto de vida que permita su participación plena en los ámbitos educativo, laboral, de ocio y/o participación social, o cualquier otro ámbito previsto en dicho proyecto” (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, p.2).

Sin embargo, tras más de 15 años de vigencia, la AP es aún una prestación infrautilizada en el Sistema de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (López-Pérez y Ruiz-Seisdedos, 2022; Riobóo-Lois et al., 2023), por razones como la falta de orientación de la figura a la promoción de la vida independiente y a la participación comunitaria, la insuficiencia económica de la prestación para la cobertura del coste del servicio, la confusión con otras figuras profesionales o el simple desconocimiento de su existencia (Carbonell, 2017; Saavedra, 2018; Báñez y Comas, 2021; Ribes et al., 2022). Asimismo, existen amplias desigualdades entre territorios, frecuentes en los países europeos con políticas sociales descentralizadas (Nally et al., 2022). Mientras que en 2024 el País Vasco, Castilla y León y la Comunidad Valenciana acumulan más del 96% de las prestaciones de AP al amparo del sistema (66,33%, 23,67% y 6,29% respectivamente), 6 comunidades y las 2 ciudades autónomas aún no tienen ninguna prestación reconocida, sumando las 8 comunidades restantes menos del 4% del total nacional. De un total de 1.606.457 personas dependientes con derecho a prestación o servicio, sólo 10.742 son beneficiarias del SAP, frente a las 603.893 personas que reciben la prestación económica de cuidados en el entorno familiar, las 344.899 beneficiarias del servicio de ayuda a domicilio y las 182.417 usuarias del servicio de atención residencial (IMSERSO, 2024).

Si bien existe un número significativo de experiencias de evaluación del SAP en la atención a personas con discapacidad física, intelectual o sensorial (Prieto et al., 2019a; Ruiz et al., 2019; Malcorra et al., 2023) así como para personas con enfermedad mental (Prieto et al., 2019b; Alario, 2022), no sucede lo mismo en lo relativo a las personas con necesidades de cuidados a largo plazo o a personas que requieren cuidados paliativos, donde las experiencias y su conocimiento empírico son muy escasas y poco conocidas.

Ante la diversificación de las circunstancias en las que cada vez con más frecuencia se recurre a la AP, este trabajo tiene por objeto de estudio el alcance, las potencialidades y limitaciones de la aplicación del SAP en el marco de dos proyectos piloto desarrollados en ámbitos distintos al de la discapacidad: *A Gusto en Mi Casa* (en adelante, AGeMC), dirigido a personas mayores en situación de dependencia que requieren cuidados de larga duración, y *Atención Integral a la Persona en la Fase Final de la Vida* (en adelante, INTecum), orientado a personas con enfermedades avanzadas que se integran en el sistema de cuidados paliativos. El principal objetivo del estudio, por su parte, consiste en analizar las implicaciones del SAP en ambos proyectos a través de indicadores como la satisfacción de las personas destinatarias con las atenciones recibidas o de las APS con su desempeño profesional y condiciones laborales, así como identificar evidencias sobre sus factores condicionantes y propuestas que puedan inspirar la extensión y mejora del servicio para atender situaciones análogas a las abordadas en las experiencias piloto.

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1. Contexto de la investigación**

Los proyectos piloto AGeMC e INTecum fueron impulsados por la Junta de Castilla y León, como administración responsable de la gestión de los servicios sociales y de salud públicos en la comunidad autónoma, a través de la *Estrategia de Prevención de la Dependencia para Personas Mayores y Promoción del Envejecimiento Activo 2017-2021*.

Esta estrategia tuvo como objetivos generales la promoción de estilos de vida saludables y de la esperanza de vida libre de dependencia, la reducción del impacto negativo de la dependencia en la calidad de vida de las personas mayores y de sus cuidadores y el impulso de la coordinación de las diferentes administraciones y entidades de la iniciativa social o privadas en la implementación de los servicios de atención (Gerencia de Servicios Sociales, 2017).

A partir de esta estrategia, el gobierno regional planteaba desarrollar ocho experiencias innovadoras de cuidados basadas en los criterios de accesibilidad, asequibilidad, calidad y prestación en proximidad que establece el principio 18 del *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, entre los que se encontraron AGeMC e INTecum.

El proyecto piloto AGeMC, como experiencia de implementación de un nuevo modelo de cuidados de larga duración en el domicilio, tuvo como objetivo general “prevenir y actuar ante hogares en riesgo de forma proactiva (...) con procesos sociosanitarios integrados dotando a las personas (...) de los elementos necesarios para que éstos se consideren como hogares seguros desde la perspectiva de la calidad de vida” (Gerencia de Servicios Sociales, 2017, p.127). AGeMC fue desarrollado entre mayo de 2018 y diciembre de 2020 en una zona rural de la provincia de Ávila, atendiendo a 132 personas con discapacidad, dependencia y/o enfermedad crónica, la mayor parte de ellas mayores de 65 años. La finalidad de las intervenciones consistió en favorecer la permanencia en el hogar con adecuadas condiciones de calidad de vida de personas con necesidades de atención a largo plazo, facilitando la decisión y ejecución de su propio proyecto de vida y participando activamente en la comunidad.

El proyecto piloto INTecum, por su parte, estuvo orientado al desarrollo de un sistema de cuidados al final de la vida en el hogar, para lo que persiguió el objetivo de:

*ofrecer atención integral a las personas mayores y a su entorno en el proceso de preparación y afrontamiento del final de la vida que dé respuesta a las necesidades individuales de la persona y de su familia”* (Gerencia de Servicios Sociales, 2017, p.131).

Un total de 105 personas con necesidad de cuidados paliativos fueron atendidas en la provincia de Palencia (tanto en zonas rurales como urbanas) entre febrero de 2019 y noviembre de 2020.

Su finalidad fue la de proporcionar una respuesta sociosanitaria coordinada, ágil y en el hogar a personas y familias en procesos al final de la vida, facilitando su experiencia de la forma menos traumática posible y garantizando un nivel adecuado de calidad de vida, siempre acorde con los deseos de la persona.

Ambos proyectos, orientados a impulsar la coordinación sociosanitaria en el territorio, compartieron un enfoque de atención centrado en la persona, de carácter integral, multidisciplinar y multinivel e integrado en la comunidad. Asimismo, tanto AGeMC como INTecum apostaron por el SAP como uno de los recursos centrales, junto con otras prestaciones como ayudas técnicas, adaptaciones arquitectónicas en el hogar o el acompañamiento personal a través de colaboradores voluntarios. El SAP fue gestionado por entidades de la iniciativa social y a través de él se atendieron 62 personas en el proyecto AGeMC y 78 en INTecum. Las personas atendidas contaron simultáneamente con el apoyo de los servicios sociales básicos o comunitarios y sus trabajadoras sociales, que asumieron el rol de “coordinadoras de caso social”, de profesionales de las entidades del tercer sector de acción social encargadas de la provisión de servicios específicos, que asumieron el rol de “gestoras de caso social” y de profesionales de la intervención social y sanitaria de los servicios públicos de salud (tanto en el nivel de atención primaria como hospitalaria), entre quienes se designaron las “coordinadoras de caso sanitario”.

Los proyectos AGeMC e INTecum también compartieron el importante reto de implementar un nuevo modelo de cuidados en el entorno rural, donde los sistemas de protección son insuficientes (falta de servicios, de personal y de equipamientos) y difícilmente accesibles (ausencia de servicios de proximidad y de transporte público). Además, la oferta de cuidados es especialmente limitada en el ámbito domiciliario y comunitario, lo que dificulta el cumplimiento del deseo mayoritario de permanecer en el hogar e implica un mayor riesgo de institucionalización (Elices et al., 2024).

## **2.1. Enfoque de la investigación**

En el contexto del seguimiento y evaluación de AGeMC e INTecum (De la Rosa y Prieto, 2021; Prieto y De la Rosa, 2021) se pusieron en marcha sendos proyectos de investigación evaluativa, cuyos principales objetivos consistieron en realizar un seguimiento de los procesos de atención y extraer información significativa sobre su eficacia e impacto a diferentes niveles, contribuyendo así a la práctica y la política basada en la evidencia (Syed et al., 2017). La evaluación de AGeMC tuvo una duración de 35 meses y la de INTecum de 25, coincidiendo fundamentalmente con el periodo de implementación de los proyectos.

La multidimensionalidad del objeto de estudio implicó una metodología comprensiva y participativa (De la Rosa et al., 2021). Con el fin de conocer la valoración de las atenciones recibidas por las personas destinatarias y analizar el impacto percibido en su calidad de vida, se recabó la opinión de las personas, de sus familiares y de todas las profesionales implicadas en su atención, tanto en los servicios sociosanitarios como en el propio domicilio. Estas profesionales fueron consideradas informantes clave para comprender cómo y en qué condiciones desempeñaron su rol y cuál fue su nivel de satisfacción.

La investigación evaluativa estuvo guiada por un diseño de métodos mixtos de carácter convergente (Creswell & Creswell, 2022), en el que las técnicas cualitativas y cuantitativas fueron aplicadas de forma independiente, para desarrollar una estrategia de comparación y triangulación de sus resultados en la fase de análisis. Desde un enfoque cuantitativo, y a través de la técnica de la encuesta, se diseñaron y aplicaron cuestionarios estandarizados, orientados a recabar las valoraciones de los principales agentes implicados en cada proyecto. En el plano cualitativo, se desarrollaron entrevistas semiestructuradas y grupos focales, para profundizar en las reflexiones y subjetividad de estos agentes (Tabla 1). La selección de los informantes clave fue estructural, intencional y no probabilística, puesto que fueron entrevistados y encuestados todos los participantes en los proyectos piloto en su condición de beneficiarios o profesionales implicados en la atención.

**Tabla 1. Técnicas de investigación aplicadas y participantes en el estudio**

<b>Técnicas de investigación</b>	<b>Informantes clave</b>	<b>Alcance y participantes</b>
<b>Encuestas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas destinatarias y familiares</li> <li>• Asistentes personales</li> <li>• Profesionales de la intervención social y sanitaria</li> </ul>	<p>n= 117</p> <p>n= 58</p> <p>n= 82</p>
<b>Entrevistas semiestructuradas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas destinatarias y familiares</li> <li>• Asistentes personales</li> <li>• Profesionales de la intervención social y sanitaria</li> </ul>	<p>9</p> <p>58</p> <p>38</p>
<b>Grupos focales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales de la intervención social y sanitaria</li> </ul>	9 (n= 36)

Fuente: elaboración propia.

La ambiciosa recogida de información permite dar cuenta de la riqueza y la complejidad del SAP, así como de las potencialidades y debilidades de este servicio en su dimensión individual y comunitaria.

### **2.3. Análisis de la evidencia**

La evidencia obtenida fue analizada a través de dos procedimientos independientes en función de su naturaleza. Los datos cuantitativos fueron sistematizados y analizados con el programa de análisis estadístico “R”, extrayendo las principales medidas estadísticas descriptivas y generando gráficos. Por su parte, la información cualitativa fue sistematizada y analizada con el software ATLAS.ti, desarrollando un análisis temático de carácter inductivo con base en el método establecido por Braun & Clarke (2006). Finalmente, los hallazgos fueron integrados en una narrativa bajo el enfoque de “tejido”, con base en las categorías temáticas identificadas (Fetters et al., 2013) para facilitar la comprensión holística del objeto de estudio.

## **2.4. Consideraciones éticas**

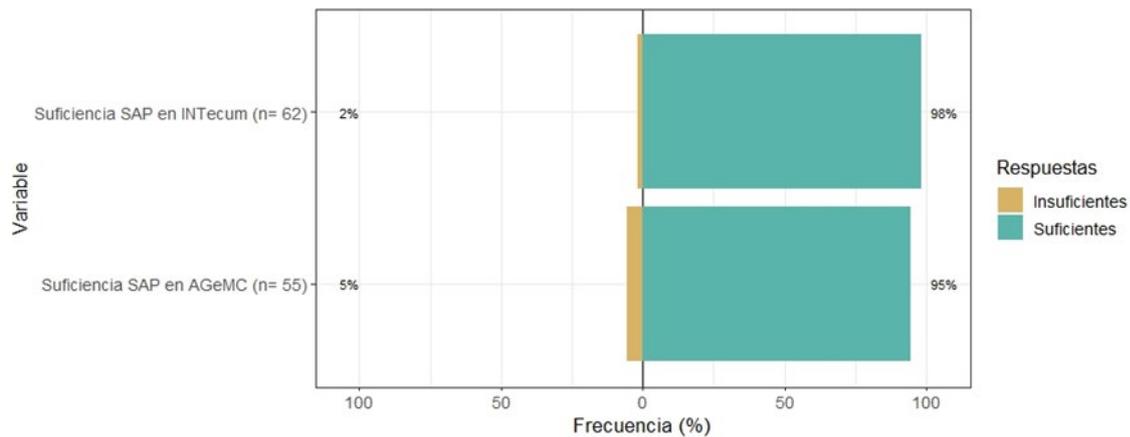
Este estudio no tuvo un carácter experimental y se evitaron intrusiones en la vida de las y los informantes clave que pudieran producir un menoscabo de su dignidad o autonomía, así como su exposición a cualquier tipo de riesgo, malestar o estrés (Giménez, 2014). En cumplimiento de la legislación estatal en materia de protección de datos (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre), se recabó siempre el pertinente consentimiento informado y se preservó el derecho a la confidencialidad y el anonimato de las personas participantes.

## **3. RESULTADOS**

A continuación, se presenta una síntesis integrativa de la evidencia en base a las principales categorías temáticas identificadas con el análisis. Por un lado, la suficiencia de las atenciones del SAP, el trato proporcionado por las APS y el respeto a la autodeterminación de las personas destinatarias. Por otro, el contenido y la satisfacción con el desempeño profesional de las APS, así como con sus condiciones laborales. Estos temas son abordados desde una triple perspectiva: la valoración de las personas destinatarias y de sus familiares, la de las APS y la de profesionales de la intervención social y sanitaria que intervinieron desde diferentes roles y servicios en los proyectos.

### **3.1. Suficiencia de las atenciones del SAP**

Las personas destinatarias y sus familiares consideraron, mayoritariamente, que la atención prestada desde el SAP fue suficiente (98% en el proyecto INTecum y 95% en AGeMC) (Figura 1).



**Figura 1. Valoración de la suficiencia de las atenciones del SAP por las personas destinatarias y sus familiares**

Fuente: Elaboración propia.

Además, a través de su discurso, explicitaron que dichas atenciones contribuyeron ampliamente a cubrir las necesidades de cuidados.

*Es excelente, una chica encantadora, todas las necesidades de mi padre están atendidas (Familiar, enc.26 AGeMC).*

Esto fue posible gracias a las competencias propias de la figura de APS, que trascienden de las específicas de otros perfiles como las auxiliares de ayuda a domicilio y cuyos desempeños, en ocasiones, fueron más allá del encargo profesional.

*Ella no tenía que ayudarnos, pero nos ayudaba. Su misión era sustituirme a mí para que yo pudiera ir a dar una vuelta y quedarse con mi madre cuidándola. Pero si había que ayudar a sentarla, le ayudaba; si había que cambiarle el pañal lo hacía también... (Familiar, enc.10 INTecum).*

Las personas atendidas no sólo valoraron las capacidades de las APS a nivel profesional, sino también en la dimensión humana, enfatizando cualidades como su disposición, delicadeza o empatía. Entre las actitudes y aptitudes que posibilitaron la adecuada cobertura de sus necesidades, las personas destinatarias y sus familiares destacaron la proactividad de las APS, su rapidez y flexibilidad para la adaptación a las circunstancias particulares y la asunción de nuevas tareas, el apoyo no sólo a las necesidades físicas, sino también emocionales y sociales, así como su implicación, interés por la situación de la persona y amplia disponibilidad para apoyar en todo lo que ésta consideraba como necesario.

*Puede tener muchos cursos, puede tener una preparación teórica, pero luego al final necesitas tener esa cercanía, ese estar para todo momento: da igual quitar un pañal que escucharla (Familiar, enc.2 INTecum).*

Por su parte, un grupo reducido de personas destinatarias y, especialmente, de familiares, manifestaron una cierta insatisfacción con la competencia profesional de sus APS, indicando como posibles causas la falta de formación y de experiencia suficiente.

*También hay personas que están poco preparadas (...). No tenían experiencia (...) es en lo que veo que falla un pelín (Familiar, enc.4 INTecum).*

Con todo, y a pesar de que algunas personas consideraron que hubiera sido necesaria una mayor intensidad horaria del SAP, existió consenso al reconocer su relevancia para facilitar la superación de la soledad y el cumplimiento del deseo de permanecer en el hogar. Además, y con independencia de la variedad de circunstancias personales contempladas, el SAP incidió de forma positiva en el bienestar y la calidad de vida de las personas atendidas desde los dos proyectos piloto, en cumplimiento de sus principales objetivos.

*Estoy en mi casa, que es lo que quiero* (Persona destinataria, enc.37 INTecum).

La mayoría de las personas destinatarias del SAP y sus familias comprendieron la diferencia entre éste y otros servicios, como el de ayuda a domicilio, y valoraron positivamente la esencia de la intervención de sus profesionales (acompañamiento, apoyo para la autonomía, etc.).

*Para nosotros cumplía perfectamente con su cometido, que era acompañar y cuidar a mi mujer* (Familiar, enc.28 INTecum).

Según las propias APS, sin embargo, algunas personas y familias destinatarias experimentaron una falta de claridad respecto del cometido de la AP, señalando la necesidad de desarrollar acciones de información y concienciación sobre el contenido y funciones del SAP que faciliten una comprensión más profunda y nítida de su papel.

*Que se realicen formaciones con los familiares de las personas usuarias para que conozcan la figura del AP, su verdadera esencia* (APS, entrev.18 AGeMC).

Las profesionales de la intervención social y sanitaria implicadas en los proyectos, desde su posición privilegiada en la gestión de las atenciones y en el contacto directo con las personas destinatarias, manifestaron que la introducción del SAP supuso la cobertura de necesidades anteriormente no cubiertas desde una perspectiva profesional, como el acompañamiento, la promoción de la autonomía y el fomento de la participación social. Asimismo, consideraron que este servicio contribuyó a superar la soledad no deseada y facilitó la permanencia en el hogar.

*La AP, con más horas que la ayuda a domicilio, con la flexibilidad e intensidad y rapidez, viene a cubrir un espacio que antes no se atendía (Trabajadora social sanitaria, entrev.9 INTecum).*

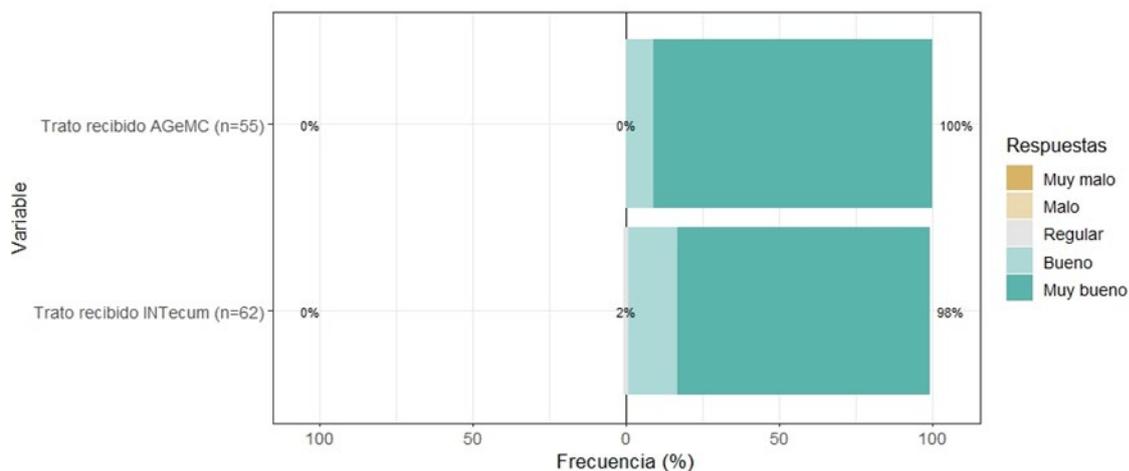
*Yo creo que el impacto sobre ellos es muy alto, en la satisfacción, en sentirse acompañado; a la gente le ha ayudado a tomar la decisión de permanecer en casa (Médica, entrev.11 INTecum).*

Finalmente, las profesionales señalaron que la atención prestada por las APS en los dos proyectos analizados fue más allá de las personas atendidas y alcanzó a su entorno sociofamiliar, especialmente a las personas que ejercían como cuidadoras habituales. Su principal impacto tiene que ver con el hecho de posibilitar su descanso y respiro, generando una sensación de tranquilidad y seguridad en la persona cuidadora que le permite el desarrollo de su propio proyecto vital y laboral, así como minimizar el riesgo de agotamiento y claudicación.

*Les da mucha tranquilidad saber que va a haber una persona con su familiar y ellos pueden respirar, trabajar, ir a dar un paseo, porque saben que está atendido (Gestora de caso, entrev.6 INTecum).*

### **3.2. Trato recibido desde el SAP**

Las personas destinatarias valoraron muy adecuadamente el trato recibido por parte de sus APS en ambos proyectos, con la totalidad de respuestas positivas en el caso de AGeMC (el 91% valoró el trato como muy bueno y el 9% como bueno), y la inmensa mayoría en INTecum (82% como muy bueno, 16% como bueno y 2% como regular) (Figura 2).



**Figura 2.** Valoración del trato recibido desde el SAP por las personas destinatarias y sus familiares

Fuente: Elaboración propia.

Esta evidencia es especialmente significativa si consideramos que, tal y como plantean las personas atendidas y sus familiares, la compleja naturaleza de las situaciones a atender y la prestación del servicio en el propio hogar, pueden implicar reticencias y dificultar la generación de una relación de confianza entre las dos partes que, sin embargo, fue adecuadamente alcanzada en la mayoría de los casos.

*Maravillosa la compañía y el trato que nos ofrece. Y no es fácil abrirle a alguien la puerta de tu casa y confiar en ella (...). Logró una confianza con mi madre que a mí me tranquilizaba (Familiar, enc.16 INTecum).*

En este sentido, la dimensión humana de la figura de la AP ha desempeñado un papel clave en el desarrollo de los dos proyectos. Su cercanía y calidez fueron cualidades de las APS destacadas en el discurso de las personas destinatarias del servicio, al igual que su actitud empoderadora, orientada a fomentar la autonomía de éstas en el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria. El buen trato y la relación de confianza existente fueron reconocidos como elementos clave para su bienestar, en general, así como para la generación de sentimientos positivos, como la alegría o la relajación, en particular.

Estos sentimientos fueron extensivos a la unidad familiar, que se sentía aliviada al comprobar que los servicios y apoyos se ofrecían de forma sensible a la vez que solvente.

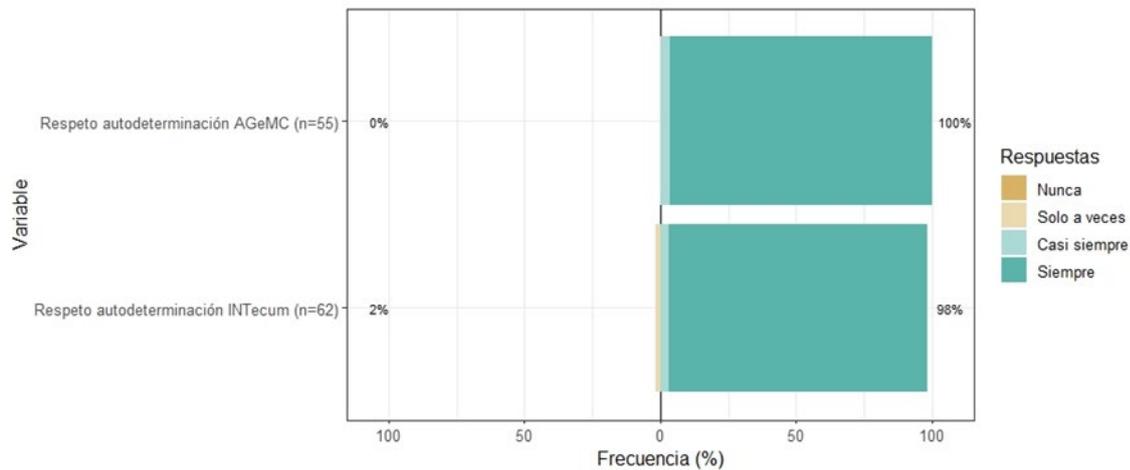
*La chica que está alegre a mi madre mucho (...) siempre la está sacando una sonrisa. Confía mucho en ella y eso es muy importante para mí* (Familiar, enc.50 AGeMC).

Este buen trato y satisfacción con el SAP entre las personas destinatarias y sus familiares también fueron señalados por los distintos perfiles profesionales de la intervención social y de la atención sanitaria que participaron en los proyectos.

*La satisfacción es máxima. Yo hablo con los pacientes antes, durante y después, y con sus familias. Tras el fallecimiento, los familiares están muy satisfechos con cómo ha funcionado el proyecto y, especialmente, con los APS* (Trabajadora social sanitaria, entrev.8 INTecum).

### **3.3. Respeto a la autodeterminación desde el SAP**

Otro de los aspectos valorados por las personas destinatarias de las atenciones fue el respeto de su autodeterminación por parte de las APS, entendida ésta como la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma y actuar conforme a su proyecto vital. En la encuesta, esta variable fue valorada de forma muy positiva: de entre las personas participantes en AGeMC, el 96% señaló que siempre fue respetada su autodeterminación y el 4%, casi siempre, sin ninguna valoración negativa. En el caso de INTecum, un 95% consideró que su autodeterminación siempre fue respetada, un 3% indicó que casi siempre y un 2% que solo a veces (Figura 3).



**Figura 3. Valoración del respeto a la autodeterminación en el SAP por las personas destinatarias y sus familiares**

Fuente: Elaboración propia.

En consonancia con estos resultados, se observa un amplio consenso al considerar que las APS respetaron la toma de decisiones de las personas destinatarias y que su cometido consistió en acompañar y apoyar en las tareas que decidían realizar a cada momento, respetando también sus decisiones sobre la propia organización del SAP, como los momentos y el contenido de la atención.

*Nos escucharon en todo, atendieron todas nuestras demandas...  
¿Cómo no vamos a estar satisfechos? (Familiar, enc.22 INTecum).*

La sensación de las personas atendidas de ser escuchadas en cuanto a sus demandas, razones y discursos personales tuvo como corolario una percepción de buena atención y de compromiso interpersonal.

*Nos hemos sentido escuchados y comprendidos, tanto mi madre como yo (Familiar, enc.47 AGeMC).*

Sin embargo, algunas informantes clave apuntaron a situaciones en las que la autodeterminación no fue completamente respetada, vinculando este hecho con una relación poco significativa entre la persona atendida y la APS.

*No tiene ese feeling (...). Es poco servicial y disponible, no respeta mucho sus decisiones... (Familiar, enc.4 AGeMC).*

En sus discursos, las propias APS afirmaron respetar en todo momento las decisiones tomadas por las personas a las que atendían y ajustarse a sus preferencias, aunque sin renunciar a su actitud proactiva.

*Yo primero le pregunto a él: ¿qué tal?, ¿qué vamos a hacer hoy? Si él me dice `no, dímelo tú` pues ya. Yo primero le pregunto (...) no planifico yo las tareas... yo primero cuento con él (APS, entrev.9 INTecum).*

Las profesionales de la intervención social, por su parte, no sólo reconocieron el respeto a la autodeterminación desde el SAP, sino también el impulso y la facilitación de vivir conforme al propio proyecto vital.

*Permite tener una vida independiente porque tiene a alguien que está con él. Le da seguridad, apoyo si lo necesita y compañía (...). Se da a la persona la autoridad, la libertad de decidir los apoyos que desea en cada momento (Gestora de caso, entrev.6 INTecum).*

### **3.4. Roles y funciones en el desempeño profesional de las APS**

La valoración del desempeño por parte de las APS está impregnada por la autopercepción sobre el rol profesional que, a raíz de sus discursos, permite observar dos posicionamientos o perspectivas diferentes. Por una parte, emerge la visión de quienes reconocieron la AP como una identidad profesional específica y claramente diferenciada del resto, donde el acompañamiento, el empoderamiento y el apoyo a la persona para facilitar el desarrollo de sus actividades de la forma más autónoma posible y conforme a las decisiones que orientan su proyecto vital constituyen la esencia del perfil.

*La AP debe ser una herramienta al servicio de la persona. Una herramienta para que pueda llegar donde quiere llegar, como tú y como yo (...). Nunca decidir por ella. La decisión la tiene siempre la persona (APS, entrev.22 AGeMC).*

En otro sentido, aflora el punto de vista de quienes manifiestan una confusión sustancial entre su figura como APS y otros perfiles profesionales, como aquellos que intervienen desde el más conocido y arraigado servicio de ayuda a domicilio. Esta confusión pudo proceder tanto de las demandas organizacionales y de las propias personas atendidas, como del convencimiento personal de las APS sobre que el apoyo a una persona con necesidades de cuidado ha de alcanzar una más amplia variedad de atenciones, entre las que se encuentran aquellas próximas a la ayuda a domicilio.

*La verdad es que me confunde muchas veces. Yo sé que hay que ayudar a la usuaria cuando no puede hacer algo, pero muchas veces, y sobre todo la familia, te exigía más de lo que en verdad tenías que hacer (APS, entrev.4 AGeMC).*

Profundizando en el análisis del desempeño de las APS, la Tabla 2 muestra las tareas en las que participaron tanto en el proyecto AGeMC como en INTecum, así como las medidas de frecuencia extraídas de la encuesta realizada con estas profesionales.

**Tabla 2. Tareas desarrolladas por las APS en AGeMC e INTecum**

	<b>AGeMC (n= 44)</b>	<b>INTecum (n= 12)</b>
<b>Tareas de atención personal</b>		
• Aseo	34 (77,3%)	12 (100%)
• Vestido	34 (77,3%)	12 (100%)
• Incorporarse de la cama y acostarse	39 (88,6%)	12 (100%)
• Ayuda en necesidades fisiológicas	28 (63,6%)	12 (100%)
• Ayuda en la alimentación	33 (75,0%)	11 (91,7%)
• Preparación de medicamentos	19 (43,2%)	12 (100%)
• Planificación de tareas personales	36 (81,8%)	8 (66,7%)
	34 (77,3%)	4 (33,3%)
<b>Tareas del hogar</b>		
• Limpieza	42 (95,5%)	5 (41,7%)
• Organización	38 (86,4%)	10 (83,3%)
• Preparación de alimentos	25 (56,8%)	3 (25,0%)
• Atención de animales y/o plantas	12 (27,3%)	1 (8,3%)
• Planificación de tareas del hogar	19 (47,5%)	2 (16,7%)
<b>Tareas de acompañamiento</b>		
• Acompañamiento en casa	43 (97,7%)	12 (100%)
• Acompañamiento en el exterior	30 (69,8%)	10 (83,3%)
<b>Tareas de conducción de vehículo</b>		
• Apoyo en la movilidad personal	12 (27,3%)	4 (33,3%)
• Apoyo para el encuentro con personas	10 (24,4%)	4 (33,3%)
<b>Tareas de comunicación</b>		
• Interpretación en lengua de signos	4 (11,1%)	–
• Apoyo para la comunicación	18 (43,9%)	9 (75%)

Fuente: Elaboración propia.

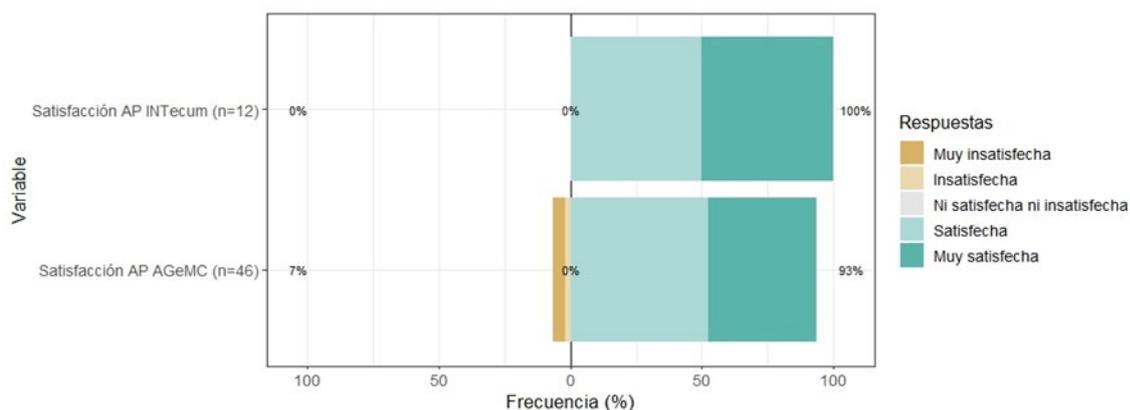
A través de estos datos se explicita la heterogeneidad de funciones asumidas por las APS, determinadas por factores como la naturaleza de las atenciones requeridas, las preferencias de las personas destinatarias o la intensidad del servicio. Asimismo, existen algunas categorías de tareas más presentes en el desempeño profesional, como las de acompañamiento, atención personal y del hogar, mientras que las tareas de conducción de vehículos y de comunicación fueron desarrolladas por un menor número de APS.

Finalmente, las profesionales de la intervención social indicaron que, en ocasiones, las propias personas destinatarias no tuvieron claros los roles y funciones de las APS, confundiendo estos con los de otras figuras profesionales como las del servicio de ayuda a domicilio, lo que pudo determinar la orientación de sus demandas y, en consecuencia, el desempeño profesional.

*Yo creo que es el usuario el que menos clara tiene la figura del APS (...). Hay muchos usuarios que se piensan que el APS va a limpiar y ya está (Gestora de caso, entrev.5 AGeMC).*

### 3.5. Satisfacción con el desempeño profesional de las APS

La satisfacción con el desempeño profesional propio fue valorada por las APS de ambos proyectos a través de una escala de tipo Likert incluida en las encuestas. En el caso de INTecum, el 50% de las profesionales manifestaron estar muy satisfechas con su desempeño y el 50% restante, satisfechas. En AGeMC, el 41% refirieron estar muy satisfechas y el 52%, satisfechas. Por su parte, el 4% señalaron encontrarse muy insatisfechas y el 3%, insatisfechas (Figura 4).



**Figura 4. Valoración de la satisfacción con el desempeño profesional por las APS. Fuente: elaboración propia**

Fuente: Elaboración propia.

Los argumentos utilizados para justificar estos altos niveles de satisfacción son muy diferentes y de muy distinto alcance. Uno de los primeros temas que emerge como recurrente en el discurso de las APS es la satisfacción que les generó el hecho de facilitar, desde su intervención profesional, que las personas atendidas vivieran según su propio proyecto vital, contribuyendo así a la mejora de su autonomía, bienestar y calidad de vida.

*Ayudar a las personas a que hagan lo que desean y no pueden hacer: eso es muy satisfactorio (APS, entrev.7 INTecum).*

*Me hace sentir fenomenal poder hacer que la vida de otra persona sea agradable, ayudarla a superar sus miedos y temores y otorgarles una atención personalizada. Permite a la persona tener calidad de vida, pero también dignidad (APS, entrev.28 AGeMC).*

Otro de los aspectos que contribuyeron a la satisfacción de las profesionales fue que su trabajo posibilitara el cumplimiento del deseo de la mayor parte de las personas atendidas de permanecer en su hogar, así como el afrontamiento de las situaciones de soledad.

*Estoy ayudando a una persona que está sola y que de otra manera no podría estar en su casa (APS, entrev.16 AGeMC).*

Por otra parte, existió un consenso generalizado entre las APS sobre la gran satisfacción que obtuvieron a través del agradecimiento explícito de las personas atendidas y sus familiares, lo que se transformó en numerosas ocasiones en un sentimiento de autorrealización personal y profesional.

*Cuando acabas estás satisfecha de la labor que has realizado, porque la familia realmente te lo agradece (...). Te sientes útil, te sientes valorada (APS, entrev.2 INTecum).*

Sin embargo, estas profesionales también identificaron situaciones complejas que influyeron negativamente en su nivel de satisfacción. Por ejemplo, existió consenso al señalar el desgaste emocional como habitualmente vinculado con el desempeño (cuyo impacto fue especialmente relevante en el proyecto INTecum), por lo que enfatizaron la pertinencia de desarrollar formaciones para la adquisición de competencias orientadas a minimizar los riesgos de afectación personal y, a su vez, mejorar la calidad del apoyo psicosocial que prestan a las personas atendidas.

*A nivel emocional te toca mucho la fibra. Debes gestionar la situación, mantenerte firme y pensar que es tu trabajo (APS, entrev.3 INTecum).*

*Me lo llevo mucho al tema personal: si ella lo pasa mal, me lo llevo a mi casa y lo paso mal (APS, entrev.23 AGeMC).*

*Sería necesario recibir mayor formación a nivel psicológico, de manera que te ayude a gestionar mejor las emociones, para poder ayudarles a ellos también... (APS, entrev.11 INTecum).*

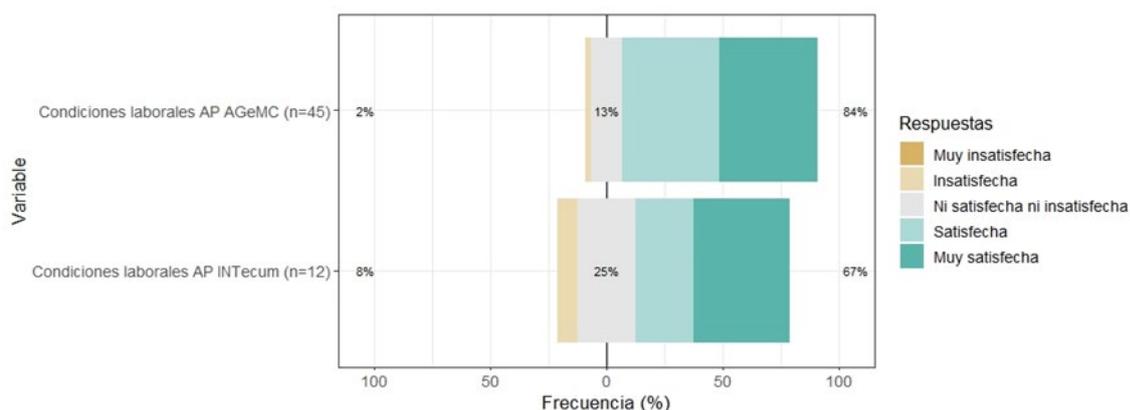
Por último, algunas APS identificaron la necesidad de atender múltiples demandas de las diferentes partes involucradas durante su desempeño profesional, lo que dio lugar a dilemas entre la satisfacción de las necesidades de la persona atendida, los mandatos de la organización y las indicaciones de la familia.

*Muchas veces no sabías muy bien a quien hacer caso, si a la persona, a los hijos o a mi gestora de caso (APS, entrev.4 AGeMC).*

### **3.6. Condiciones laborales de las APS**

Sin restar importancia a los anteriores, uno de los principales factores que condicionó la satisfacción con el desempeño profesional de las APS fue el relativo a las condiciones laborales. Estas condiciones fueron ligeramente mejor valoradas en el marco del proyecto AGeMC que en INTecum (Figura 5).

En este sentido, el 42% de las APS que trabajaron en AGeMC refirió estar muy satisfecho con las condiciones laborales y otro 42%, satisfecho. El 13% manifestó estar ni satisfecho ni insatisfecho y el 2%, insatisfecho. En el caso de INTecum, un 42% refirió estar muy satisfecho, un 25% satisfecho y un 8%, insatisfecho. El 25%, por su parte, señaló encontrarse ni satisfecho ni insatisfecho.



**Figura 5.** Valoración de las condiciones laborales por las APS

Fuente: Elaboración propia.

A través de sus discursos, varias APS señalaron que formarse y comenzar a trabajar en este ámbito supuso un impacto positivo en su trayectoria laboral en el sector de los cuidados, tanto a nivel de enriquecimiento profesional como de condiciones laborales.

*Formarme y comenzar a trabajar en AP me abrió un mundo completamente nuevo, me pareció muy positivo y emocionante la verdad (APS, entrev.4 INTecum).*

Más allá de este posicionamiento general, las APS se refirieron principalmente en sus discursos a las condiciones laborales en términos de dificultades y posibilidades de mejora.

Entre otros asuntos, destacaron que el impacto emocional ya referenciado trasciende con frecuencia a la vida personal y puede verse acrecentado por la sobrecarga laboral, la falta de tiempo disponible para el adecuado desarrollo de sus funciones y la inadecuación de los periodos de descanso.

*Psicológicamente es agotador, especialmente cuando llevas muchos días seguidos (APS, entrev.3 AGeMC).*

Asimismo, varias profesionales aludieron a las dificultades en términos de organización del trabajo para conciliar la vida familiar y laboral.

*Me siento insatisfecha porque los horarios que tengo suponen un grave problema para conciliar la vida familiar y laboral. No hay horario en este trabajo, no hay una jornada estable (APS, entrev.11 INTecum).*

Por ello, una de las demandas más recurrentes tuvo que ver tanto con la necesidad de articular las estrategias necesarias para que la jornada laboral permita la conciliación, el descanso y, a su vez, evitar la precariedad a la que habitualmente se ven sometidas, tanto en términos de intensidad laboral como económica. La falta de apoyo institucional e interprofesional también fue identificada como un factor condicionante del bienestar y la satisfacción laboral, por lo que las APS demandaron medidas para facilitar la interacción y apoyo mutuo con otros profesionales (frente a un desempeño solitario), así como una mayor atención de sus necesidades por parte de las organizaciones a las que pertenecen.

*Que nos pongan un número de horas mínimo, aceptable para vivir (APS, entrev.5 INTecum).*

*Que se cuide más el bienestar de las APS (...). Si nosotras no estamos bien, no podemos atender correctamente a las personas (APS, entrev.19 AGeMC).*

La necesidad de una formación inicial más profunda sobre el rol profesional, así como los programas de formación continua, fueron señalados como elementos claves para la mejora de las condiciones laborales de las APS con el foco puesto en la mejora de las atenciones a las personas.

*Podrían ser interesantes cursos de formación continua (...). Que tu sepas hacer un poquito más no viene mal (APS, entrev.1 INTecum).*

Las profesionales de la intervención social y sanitaria, por su parte, consideraron los proyectos AGeMC e INTecum como una oportunidad para impulsar la figura de la AP tras una etapa de bajo desarrollo desde su introducción en el sistema de protección, lo que tuvo una proyección particular en el medio rural.

*Yo creo que supone un avance (...) sobre todo en los pueblos, que tenemos muy pocas oportunidades para poder trabajar (Enfermera, entrev.12 AGeMC).*

#### **4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

El análisis detallado de la evidencia recabada con la evaluación de AGeMC e INTecum ha permitido profundizar en el conocimiento sobre el alcance, las potencialidades y los principales límites de la aplicación del SAP en ambos proyectos piloto. Cabe recordar que se trata de dos experiencias que trascienden del ámbito de la discapacidad y para las que no existe evidencia suficiente sobre la aplicación de la AP: los cuidados de larga duración para personas mayores y los cuidados sociosanitarios en el entorno domiciliario y comunitario para personas con enfermedades avanzadas. Por ello, este estudio ha permitido explorar una parte del enorme potencial de la AP más allá de la atención a la discapacidad (Riobóo-Lois et al., 2023), aportando evidencias significativas e inspiradoras para las políticas y la investigación futura.

Varios factores han determinado el alto nivel de satisfacción de las personas destinatarias con las atenciones recibidas, las cuales fueron consideradas, mayoritariamente, como suficientes para la atención de sus necesidades. Por una parte, el SAP abordó necesidades anteriormente no cubiertas, como las de acompañamiento y apoyo para la participación social, cuyo impulso desde este servicio había sido considerado como insuficiente en análisis anteriores (Saavedra, 2018; Granitz et al., 2022). Las personas destinatarias no sólo valoraron las competencias técnicas de las APS, sino también su proactividad, flexibilidad, disposición e implicación, reafirmando así las cualidades que según diversos autores han de poseer estas profesionales (Rodríguez-Picavea et al., 2007; Arnau et al., 2015; Moya, 2021). Por otra parte, adquirió una entidad muy relevante la dimensión humana de las atenciones, al tratarse de relaciones personales más estrechas que en otras modalidades de cuidados (Mladenov et al., 2022), donde la calidez, cercanía y empatía de las APS contribuyeron a la cobertura de las necesidades emocionales y sociales. El buen trato de las profesionales, junto con el establecimiento de una relación de confianza entre éstas y las personas destinatarias, fueron claves para impulsar su bienestar y generaron un importante nivel de satisfacción entre los familiares, quienes pudieron recuperar o continuar con sus propios proyectos vitales gracias al respiro y tranquilidad proporcionada, lo que corroboró la expectativa de que el SAP genera un impacto positivo no sólo en la persona atendida, sino también en su entorno próximo (Rodríguez-Picavea y Romañach, 2006; Ribes et al., 2022).

La valoración de las personas atendidas sobre el respeto a su autodeterminación desde el servicio también fue muy positiva. En este sentido, se evidenció el cumplimiento con los principios de la vida independiente y de la autonomía personal que inspiran el SAP, centrándose el rol de sus profesionales en el apoyo y acompañamiento de las personas para la materialización de dichas decisiones y avanzando así hacia un modelo de atención planificado por la persona (Prieto et al., 2019a) en el que las APS asumieron una actitud empoderadora y las personas atendidas mantuvieron el control sobre su propia vida (Porter et al., 2020).

Teniendo en cuenta que la mayoría de las profesionales que participaron en los proyectos recibieron una formación estandarizada y fueron contratadas por entidades sociales, de estos hallazgos se deduce que esta modalidad de acceso al servicio no supuso un límite a la autodeterminación (contrariamente a lo señalado por quienes consideran que la responsabilidad de la contratación y formación ha de ser exclusivamente de la persona atendida), sino que facilitó la existencia de relaciones equilibradas entre los derechos de las personas y la profesionalización de las APS y, consecuentemente, un aumento de la calidad del SAP (Christensen, 2012; González-Rodríguez et al., 2019).

A la vista de los resultados, se puede afirmar que la implementación del SAP en los proyectos piloto AGeMC e INTecum supuso un impulso para el bienestar y la calidad de vida de las personas atendidas y sus familias y, también, un elemento facilitador de la permanencia en el hogar, en consonancia con lo concluido en otros estudios (Benedicto, 2013; García y Razo, 2024) y lo constatado en las tendencias más recientes de los sistemas de cuidados (Cerri, 2015; European Commission, 2022). Los efectos positivos del SAP se pueden entender como especialmente relevantes si se tiene en cuenta el principal contexto de intervención de ambos proyectos: el entorno rural. En este ámbito las posibilidades de cuidados en el hogar habitualmente se ciñen a una atención informal cada vez más limitada (Martín y Rivera, 2022) y, en algunos casos, a un reducido número de horas del servicio de ayuda a domicilio, constituyendo la institucionalización de las personas la única alternativa posible en las situaciones más complejas (Elices et al., 2024).

Las profesionales de la AP también explicitaron un elevado nivel de satisfacción con su intervención en ambos proyectos. Por una parte, el hecho de que su desempeño permitiera a las personas vivir como y donde deseaban impulsó un sentimiento de autorrealización personal y profesional entre las APS que se vio intensificado por el agradecimiento expreso de las personas atendidas y sus familias, como ya se había identificado en otros estudios (Shakespeare et al., 2018).

Además, la mayoría de profesionales coincidieron en que el SAP implicó una mejora en las condiciones laborales con respecto a las experimentadas en otros ámbitos, servicios y niveles de prestación de cuidados.

Más allá de su impacto positivo, el estudio permitió también identificar varios factores que limitaron el alcance y las potencialidades del SAP, así como el nivel de satisfacción de las distintas partes implicadas. En primer lugar, existieron dificultades tanto en las personas destinatarias como entre las propias profesionales para diferenciar la figura la AP de otras categorías profesionales de cuidados, como la de auxiliares de ayuda a domicilio (ENIL, 2022b). Por esta razón, una parte de las personas atendidas sintieron una cierta frustración al observar que el servicio no consistía esencialmente en la realización de tareas domésticas, mientras que algunas APS asumieron funciones impropias de su figura profesional, lo que supuso un importante límite para las potencialidades que puede ofrecer el servicio (Saavedra, 2018; Báñez y Comas, 2021). Este hecho evidenció la necesidad de, por una parte, informar y concienciar a las personas destinatarias sobre la esencia y el contenido del SAP y, por otra, de clarificar el rol concreto que deben asumir sus profesionales, tal y como han apuntado otros autores (González-Rodríguez et al., 2019). En este sentido, el conocimiento sobre la AP ha de extenderse entre legisladores, perfiles técnicos de la administración pública y profesionales de la intervención social y sanitaria (López-Pérez y Ruiz-Seisdedos, 2022, Ribes et al., 2022), adquiriendo los profesionales del Trabajo Social un papel clave en los procesos de información y concienciación sobre la figura, así como en la facilitación del acceso al derecho y del máximo desarrollo de su potencialidad (Riobóo-Lois et al., 2023).

Por otra parte, las APS subrayaron que su trabajo supuso un importante desgaste emocional. Ante ello, las propias profesionales demandaron estrategias y medidas de protección, entre las que destacaron el desarrollo de formaciones para el autocuidado emocional, el aumento del apoyo por parte de las estructuras organizacionales y de los periodos de descanso, así como la interacción con otros profesionales para facilitar el apoyo mutuo.

Como señalan Porter et al. (2021), para minimizar el riesgo de afectación emocional sería esencial la existencia de un equilibrio entre la familiaridad y la profesionalidad en la relación entre APS y persona atendida.

Las profesionales intervinientes en los proyectos analizados también explicitaron la existencia de una cierta sobrecarga laboral, de dificultades para conciliar la vida familiar y laboral o de precariedad en lo relativo a la intensidad y retribución de su empleo, lo que evidencia la necesidad de conjugar los derechos de las personas atendidas con los derechos de las profesionales APS desde una lógica de justicia social (Báñez y Comas, 2021). Para ello, diversos autores han establecido una serie de propuestas que giran en torno a tres ejes de mejora. Por un lado, y con carácter transversal, es esencial mejorar la asignación presupuestaria para garantizar el derecho al SAP de las personas que lo requieran (Nally et al., 2022). Por otro, el impulso de una regulación jurídica sólida de la AP que supere los límites a su profesionalización mediante el establecimiento de un programa formativo oficial, específico y comúnmente reconocido, el desarrollo de convenios colectivos que garanticen condiciones laborales positivas (periodos de descanso, retribuciones, estabilidad laboral, etc.) y la incursión de la figura en un sistema especial del Régimen General de la Seguridad Social (López-Pérez y Ruiz-Seisdedos, 2022; Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023). Finalmente, es clave estructurar las vías de acceso al SAP, bien en términos de servicio social público gestionado por la administración, de autogestión por parte de las personas destinatarias, o bien a través de entidades de la iniciativa social y/o Oficinas de Vida Independiente (Carbonell, 2017; Brennan et al., 2017).

En conjunto, estas medidas permitirán reconocer y valorar más adecuadamente la figura de la AP en el sector de los cuidados y su calidad, impulsando así un yacimiento de empleo con capacidad para mejorar las situaciones laborales de muchas personas que prestan cuidados y que habitualmente están sucumbidas en la precariedad, como cuidadoras no regularizadas o inmigrantes (Benedicto, 2013).

Ante la falta de reconocimiento económico y social del trabajo en el sector de los cuidados (Moré, 2020), el impulso de la AP contribuirá a profesionalizar y prestigiar este papel, mejorando no sólo las condiciones laborales sino también la calidad del servicio prestado (Moreno-Colom, 2021). Asimismo, contribuirá a aumentar el número de personas dispuestas a desempeñar el rol de APS, convirtiéndose esta figura en un elemento clave para la dinamización económica y para la creación de empleo en el medio rural (Comas et al., 2023).

## **5. FINANCIACIÓN**

Durante el desarrollo de este trabajo, el autor Álvaro Elices Acero dispuso de un contrato predoctoral financiado por la Junta de Castilla y León y cofinanciado por el Fondo Social Europeo [BDNS-540787], mientras que el autor Javier García García disfrutó de un contrato predoctoral financiado por la Universidad de Valladolid y cofinanciado por el Banco Santander (convocatoria 2022).

## **6. AGRADECIMIENTOS**

Los autores agradecen la colaboración de las personas atendidas, los familiares y las profesionales participantes en los proyectos AGeMC e INTecum. Sin su disponibilidad y generosa aportación este trabajo hubiera resultado imposible. Asimismo, agradecen a la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León la confianza depositada en el equipo de investigación para evaluar ambos proyectos y, muy especialmente, a todos los miembros de este equipo por su exhaustiva dedicación en el exigente trabajo que implica documentar, estudiar y analizar experiencias tan necesarias como ambiciosas.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Alario, R. (2022). Asistencia personal: un recurso clave para la inclusión social de las personas con problemas de salud mental. *Revista Española de Discapacidad*, 10(2), 135–153. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.10.02.08>
- Arnau, S., Arroyo, J., Centeno, A., Martínez, I., Nóvoa, J.A., y Rodríguez-Picavea, A. (2015). *La Asistencia Personal. Características y acciones a tomar para su implantación*. Foro de Vida Independiente y Divertad.
- Báñez, T., y Comas, D. (2021). El asistente personal como trabajador/a: su implantación en España. *Zerbitzuan*, 74, 99–113. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.74.06>
- Barbosa, M., Dias, I., Nwaru, B.I., Paúl, C., Yanguas, J., & Afonso, R.M. (2022). Person-Centered for Older Adults at Residential Care Facilities in the Iberian Peninsula: A Systematic Review. *Research on Ageing and Social Policy*, 10(2), 184–208. <http://dx.doi.org/10.4471/rasp.9212>
- Benedicto, Z. (2013). La prestación económica de asistencia personal en el territorio histórico de Gipuzkoa. *Zerbitzuan*, 54, 67–84. <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.54.04>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77–101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brennan, C., Rice, J., Traustadóttir, R., & Anderberg, P. (2017). How can states ensure access to personal assistance when service delivery is decentralized? A multi-level analysis of Iceland, Norway and Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(4), 334–346. <http://dx.doi.org/10.1080/15017419.2016.1261737>
- Carbonell, G.J. (2017). El asistente personal para una vida independiente: una figura en construcción. *Revista de Derecho UNED*, (21), 187–216. <https://doi.org/10.5944/rduned.21.2017.21180>
- Cerri, C. (2015). Dependency and autonomy: An anthropological approach from the care of the elderly. *Athenea Digital*, 15(2): 111–140.
- Christensen, K. (2012). Towards sustainable hybrid relationships in cash-for-care systems. *Disability & Society*, 27(3), 399–412. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.654990>

- Comas, D., Sancho, M., & Zalakain, J. (2023). Hacia la personalización de los cuidados y los apoyos en el marco del sistema de atención a la dependencia. *Zerbitzuan*, 79, 5–18. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.79.01>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.
- De la Rosa, P., Prieto, J.M<sup>a</sup>., Rodríguez, C., y Izquieta, J.L. (2021, 15–17 de marzo). Un nuevo enfoque de evaluación de programas en el ámbito de los cuidados de larga duración [Comunicación en congreso]. VIII Congreso de la Red Española de Política Social, Bilbao, España.
- De la Rosa, P. y Prieto, J.M<sup>a</sup>. (coords.) (2021). Proyecto INTecum: informe final de evaluación. <https://serviciosociales.jcyl.es/web/es/dependencia-discapacidad/proyecto-intecum-atencion-final.html>
- Elices, A., García, J., Prieto, J.M., y Rodríguez, C. (2024). Trabajo social en comunidades rurales. Intervención profesional en los cuidados domiciliarios de larga duración para personas mayores. *Gazeta de Antropología*, 40(2).
- ENIL. (2015). *Personal Assistance Services in Europe 2015*. <https://enil.eu/wp-content/uploads/2022/03/Personal-Assistance-Service-in-Europe-Report/>
- ENIL. (2022a). *Statement on the European Care Strategy*. <https://enil.eu/statement-on-the-european-care-strategy/>
- ENIL. (2022b). *Personal Assistance*. <https://enil.eu/personal-assistance/>
- European Commission. (2022). *Communication from The Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, on the European Care Strategy*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550>
- Fetters, M.D., Curry, L.A. & Creswell, J.W. (2013). Achieving Integration in Mixed Methods Designs: principles and practices. *Health Services Research*, 48, 2134–2156. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12117>
- García, I., y Razo, L.C. (2024). Estudio sobre los procesos de desinstitucionalización y transición hacia modelos de apoyo personalizados y comunitarios (Proyecto EDI). *Revista Española De Discapacidad*, 12(1), 225–228.

- Gerencia de Servicios Sociales. (2017). *Estrategia de Prevención de la Dependencia para Personas Mayores y Promoción del Envejecimiento Activo 2017-2021*. [https://serviciosociales.jcyl.es/web/jcyl/Servicios Sociales/es/Plantilla100Detalle/1284375053129/Publicacion/1284770348058/Redaccion](https://serviciosociales.jcyl.es/web/jcyl/Servicios%20Sociales/es/Plantilla100Detalle/1284375053129/Publicacion/1284770348058/Redaccion)
- Giménez, V. (2014). Cuestiones éticas en la investigación en Trabajo Social y estrategias para una investigación éticamente responsable. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar-AZARBE*, 3, 187–195.
- González-Rodríguez, R., Verde-Diego, C., y Pérez-Lahoz, V. (2019). La asistencia personal como nuevo derecho de ciudadanía: una mirada desde el ámbito de los profesionales de la salud. *Cultura de los Cuidados*, 23(53). <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.53.11>
- Granitz, H., Sonnander, K., Reine, L., & Winblad, U. (2022) Do personal assistance activities promote participation in society for persons with disabilities in Sweden? A five-year longitudinal study. *Disability and Rehabilitation*, 44(15), 3973–3981. <https://doi.org/10.1080/09638288.2021.1897691>
- IMSERSO. (2024). *Información estadística del SAAD a 31 de agosto de 2024*. <https://imserso.es/el-imserso/documentacion/estadisticas/sistema-autonomia-atencion-dependencia-saad/estadisticas-mensual>
- López-Pérez, M., y Ruiz-Seisdedos, S. (2022). Vulnerabilidad jurídica-laboral de la figura del asistente personal. Revisión teórica. *Revista Española de Discapacidad*, 10(1), 115–130. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.10.01.05>
- Malcorra, M., Oion, R., y Ugalde, R. (2023). Resultados de la evaluación del Programa de Vida Independiente de la Diputación Foral de Guipuzkoa. *Zerbitzuan*, 81, 47–60. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.81.04.es>
- Martín, Á., y Rivera, J. (2022). Provisión de cuidados a personas mayores dependientes en los entornos rurales en España. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work*, 18, 11–40. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.0011>
- Martínez-Buján, R., y Vega, C. (2021). El ámbito comunitario en la organización social del cuidado. *Revista Española de Sociología*, 30(2), a25. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.25>

- Martínez-Buján, R., y del Moral-Espín, L. (2022). Tensiones, límites y retos que plantean los cuidados en comunidad. En S. Ezquerro, M. Di Masso y M.G. Rivera (Eds.), *Comunes reproductivos cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología*. Catarata.
- Martínez-Virto, L., y Hermoso-Humbert, A. (2021). Hacia un modelo público de cuidados en la comunidad. *Revista Española de Sociología*, 30(2), a26. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.26>
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2023). *Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se definen y establecen las condiciones específicas de acceso a la asistencia personal*. [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/24/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/24/(1))
- Mladenov, T. (2019). What is good personal assistance made of? Results of a European survey. *Disability & Society*, 35(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1621740>
- Mladenov, T., Elder-Woodward, J., Siilsalu, M., Bulic, I., Hadad, N., & Angelova-Mladenova, L. (2022). *Comparison between personal assistance and home care work*. [https://enil.eu/wp-content/uploads/2022/03/Comparison-between-PA-and-CW\\_final\\_ENIL.docx](https://enil.eu/wp-content/uploads/2022/03/Comparison-between-PA-and-CW_final_ENIL.docx)
- Moré, P. (2020). Más allá del empleo: la centralidad del trabajo de cuidados en el curso de vida de las mujeres migrantes. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 5(1), 116–145. <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2020.5.1.7511>
- Moreno-Colom, S. (2021). Prestigiando el trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, 53, 27–57. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.002>
- Moya, M<sup>a</sup>.J. (2021). La formación de la figura de asistente personal: resistencia del sistema y retos del modelo social. *Revista Sobre Ruedas*, 107, 1–9.

- Nally, D., Moore, S., & Gowran, R.J. (2022). How governments manage personal assistance schemes in response to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Scoping Review. *Disability & Society*, 37(10), 1728–1751. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1877114>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Predif. (2015). *Situación de la asistencia personal en España*. <https://www.asistenciapersonal.org/informe.pdf>
- Porter, T., Shakespeare, T., & Stöckl, A. (2020). Performance management: a qualitative study of relational boundaries in personal assistance. *Sociology of Health & Illness*, 42(1), 191–206. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12996>
- Porter, T., Shakespeare, T., & Stöckl, A. (2021). Trouble in Direct Payment Personal Assistance Relationships. *Work, Employment and Society*, 36(4), 630–647. <https://doi.org/10.1177/09500170211016972>
- Prieto, J.M<sup>a</sup>., de la Rosa, P., y Izquieta, J.L. (2019a). Asistencia personal y discapacidad intelectual: un servicio para la inclusión social. *Revista Española de Discapacidad*, 7(2), 7–27. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.02.01>
- Prieto, J.M<sup>a</sup>., de la Rosa, P., y Izquieta, J.L. (2019b). La asistencia personal para personas con discapacidad y enfermedad mental grave. En T. Orihuela, L. Cantero y A. López (coords.), *La Asistencia Personal en Salud Mental* (pp. 251–271). Fundación Intrás.
- Prieto, J.M<sup>a</sup>., y De la Rosa, P. (coords.) (2021). *Informe final de evaluación A Gusto en Mi Casa*. <https://serviciosociales.jcyl.es/web/es/personas-mayores/gusto-casa>
- Ribes, A., Alsina, R., Cegarra, B., y Saurí, J. (2022). El valor de la asistencia personal. Una figura clave para la autonomía de las personas con discapacidad. *Revista de Treball Social*, 223, 57–80. <https://doi.org/10.32061/RTS2022.223.03>

- Riobóo-Lois, B., Grech, C., Frieiro, P., y Verde-Diego, C. (2023). Asistencia personal en el sistema español de cuidados. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 20, 61–98. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2023.0013>
- Rodríguez-Picavea, A., y Romañach, J. (2006). *Consideraciones sobre la figura del asistente personal en el proyecto de ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Foro de Vida Independiente.
- Rodríguez-Picavea, A. (2007). Reflexiones en torno a la figura del asistente personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Zerbitzuan*, 41, 115–127.
- Ruiz, S., Rodríguez, P., y Izuzquiza, D. (2019). Asistencia personal en la promoción de vida independiente para personas con discapacidad intelectual: una investigación básica y aplicada. *Siglo Cero*, 50(2), 19–38. <https://doi.org/10.14201/scero20195021938>
- Saavedra, M. (2018). La figura del asistente personal en la ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a personas en situación de dependencia. ¿Realidad o quimera? *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (79), 181–196.
- Shakespeare, T., Stöckl, A., & Porter, T. (2018). Metaphors to work by: the meaning of personal assistance in England. *International Journal of Care and Caring*, 2(2), 165–179. <https://doi.org/10.1332/239788218X15187915600658>
- Syed, M.A., Moorhouse, A., McDonald, L., & Hitzig, S.L. (2017). A review on community-based knowledge transfer and exchange (KTE). Initiatives for promoting well-being in older adults. *Journal of Evidence-Informed Social Work*, 14(4), 280–300. <https://doi.org/10.1080/23761407.2017.1323065>



# Herramienta de Inserción Sociolaboral para Mujeres Supervivientes de Violencia de Género en el Municipio de Logroño

## Socio-laboral Insertion Tool for Women Survivors of Gender Violence in the Municipality of Logroño

Daniel Galán Rello (1) y Natalia Rodríguez Valladolid (2)

(1) Ayuntamiento de Logroño

(2) Universidad de La Rioja

**Resumen:** El artículo tiene como objetivo ser una herramienta para la activación sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género desde el ámbito local mediante un proyecto. Se han analizado los datos más significativos existentes en materia de empleo en relación con la violencia de género en el ámbito de la pareja. Se pretende a través del proyecto, ofrecer apoyo a través de capacitación laboral, búsqueda de empleo, apoyo emocional y crecimiento personal. Al fortalecer su independencia económica y proporcionar herramientas para su recuperación social, el proyecto busca romper el ciclo de violencia y mejorar su calidad de vida y prevenir la exposición continua a situaciones de violencia machista. Incluye la creación de itinerarios con sesiones grupales e individualizadas, desarrolladas por un equipo interdisciplinar, para fomentar la autoestima, habilidades sociales, comunicación, y ofrecer atención social y psicológica, mejorando así la empleabilidad y cualificación profesional de estas mujeres.

**Palabras clave:** Violencia de género, Inserción sociolaboral, Empleo, recuperación social, Supervivientes.

**Abstract:** The article aims to be a tool for the social and labour activation of women victims of gender violence at the local level through a project. The most significant data existing in terms of employment in relation to gender violence in the context of couples have been analysed. The aim of the project is to offer support through job training, job search, emotional support and personal growth. By strengthening their economic independence and providing tools for their social recovery, the project seeks to break the cycle of violence and improve their quality of life and prevent continued exposure to situations of gender violence. It includes the creation of itineraries with group and individual sessions, developed by an interdisciplinary team, to promote self-esteem, social skills, communication, and offer social and psychological care, thus improving the employability and professional qualification of these women.

**Keywords:** Gender violence, Socio-labor insertion, Employment, Social recovery, Survivors.

Recibido: 06/06/2024 Revisado: 25/08/2024 Aceptado: 13/09/2024 Publicado: 03/11/2024

*Referencia normalizada:* Galán Rello, D. y Rodríguez Valladolid, N. (2024). Herramienta de Inserción Sociolaboral para Mujeres Supervivientes de Violencia de Género en el Municipio de Logroño. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 215- 252. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0008>

*Correspondencia:* Daniel Galán Rello, Ayuntamiento de Logroño, España, Email: [danielgalanrello@gmail.com](mailto:danielgalanrello@gmail.com)

## **1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN**

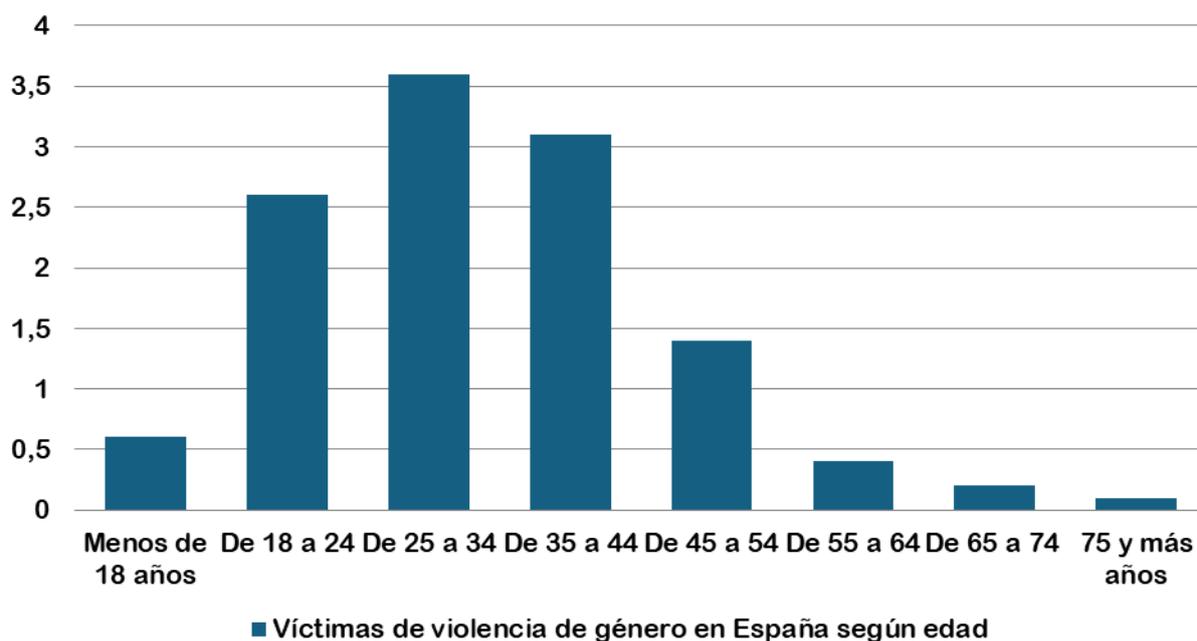
El ámbito municipal es escenario y actor clave en la detección de situaciones de vulnerabilidad. Su cercanía a la realidad cotidiana de la ciudadanía y su capacidad para intervenir de manera directa y personalizada lo convierten en el espacio fundamental a la hora de poner en marcha procesos de intervención social. Los servicios sociales de proximidad, en referencia a los vínculos de cercanía y las relaciones de confianza que se establecen entre los profesionales y las personas atendidas, constituyen una herramienta fundamental para el desarrollo de atenciones integrales (Jaraíz y Zugasti, 2021).

La inserción sociolaboral es un aspecto fundamental para favorecer el desarrollo y bienestar social en todos los ámbitos de la vida de las supervivientes que, en muchas ocasiones, carecen del ánimo y la voluntad necesaria para su incorporación al mercado de trabajo, anuladas por las consecuencias de este tipo de violencia.

La preocupación por la violencia contra la mujer en España es un indicador que se ha ido recogiendo por el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). De acuerdo con la encuesta del CIS de marzo de 2024, el 0,4% de los encuestados consideraron este tema como uno de los tres problemas principales del país (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2024).

Según la Fundación Adecco en su informe *Violencia de género y empleo 2023*, en España, el aumento del 12% en las denuncias por violencia de género refleja un creciente reconocimiento y sensibilización hacia este problema social (Fundación Adecco, 2023). El Instituto Nacional de Estadística, en su informe “*Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG) Año 2022*”, recoge que el número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó un 8,3% en el año 2022, hasta 32.644. Casi la mitad de esta cifra, específicamente el 48,1%, se encontraban en el rango de edades de 30 a 44 años. La tasa de víctimas de violencia de género fue de 1,5 por cada 1.000 mujeres de 14 años en adelante. La cifra más alta se registró en el grupo de edad de 25 a 34 años, donde hubo 3,6 víctimas por cada 1.000 mujeres (ver Gráfico 1), (Instituto Nacional de Estadística, 2023).

**Gráfico 1. Víctimas de violencia de género en España según edad**



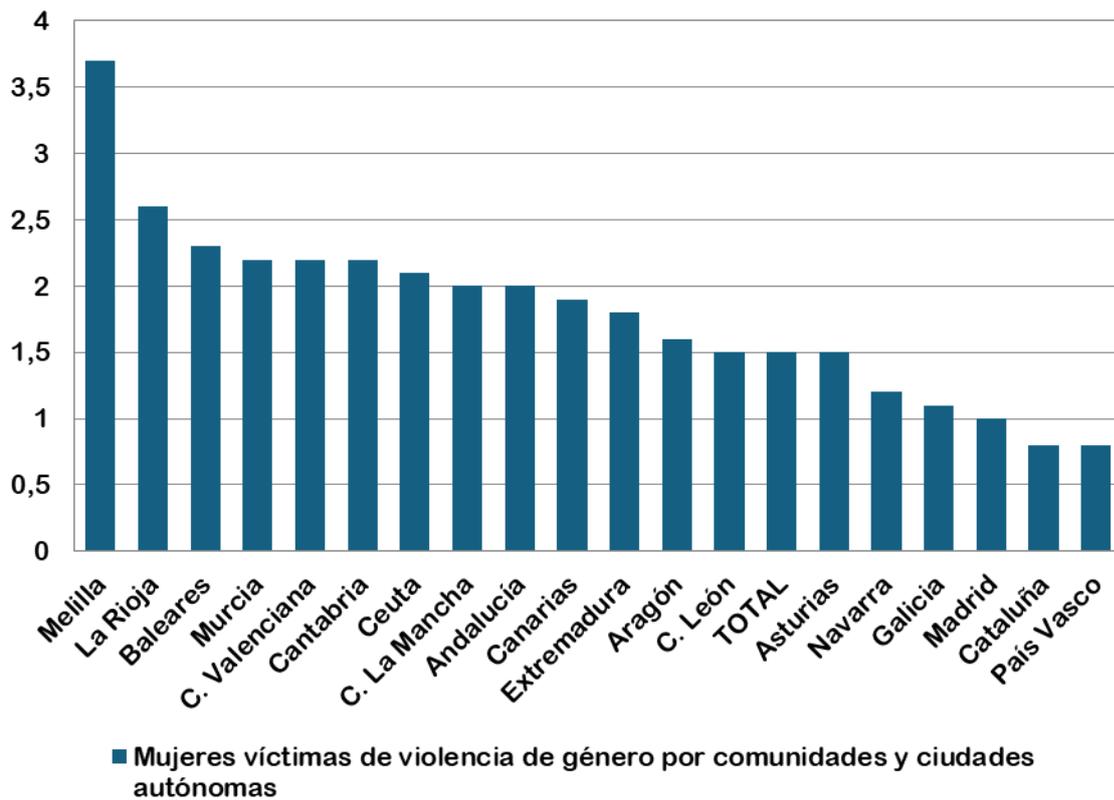
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EVDVG 2022.

Como reflejan los datos en esta tabla, el mayor número de mujeres víctimas de violencia de género en España se sitúa entre los 18 y 54 años. Los rangos de edad con mayor número de víctimas de violencia de género son: de 25 a 44 años.

Según los datos recogidos en la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*, en La Rioja, un 10,9% de mujeres, lo que equivale a 15.310 mujeres, ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja a lo largo de su vida (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2020).

En el citado informe *“Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG) Año 2022”*, del Instituto Nacional de Estadística (INE), también se recoge que La Rioja, en términos relativos, posee en comparación con el resto de las comunidades autónomas, la segunda mayor tasa de víctimas de violencia de género inscritas por cada 1.000 mujeres de 14 o más años con un 2,6% (Instituto Nacional de Estadística, 2023), (ver Gráfico 2).

**Gráfico 2. Víctimas de violencia de género por comunidades y ciudades autónomas (Tasas por 1.000 mujeres de 14 años y más)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EVDVG 2022.

Según el Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género el número de denuncias por violencia de género en La Rioja en el año 2023 ha sido de 983, 90 más que en el año 2022. Del total de estas denuncias, 686 corresponden al municipio de Logroño. En el año 2022, en este municipio el número fue de 635, lo que supone un incremento del 7,4% (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2023).

En resumen, los datos recogidos hablan, en general, de un incremento del número de mujeres víctimas de violencia de género con respecto al año 2022. La mayoría de estas mujeres se encuentran entre los 18 y 54 años, siendo la edad media entre 35 y 40 años., dentro del grupo de población activa. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población activa comprende las personas de una determinada edad, ocupadas y paradas durante una semana de referencia. La Rioja, se encuentra, en términos relativos, con la segunda mayor tasa de violencia de género inscritas por cada 1.000 mujeres de 14 o más años, entre las distintas comunidades y ciudades autónomas (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

En cuanto al paro registrado, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024), el número total de parados en España se situó en 2.727.003 personas en el mes de marzo de 2024; de los cuales se contabilizaron 1.094.446 hombres desempleados, frente a las 1.632.557 mujeres paradas. Lo que supone un 20 % más de mujeres desempleadas que hombres (ver Figura 3).

Según los datos presentados en marzo de 2024 por el Ministerio de Trabajo y Economía social (2024), hay un total de 13.708 parados, siendo la tasa por desempleo en La Rioja del 8,7 %. La masculina se sitúa en 6,54% y la femenina es del 11,15%.

Por sexo, figuran inscritas como demandantes de empleo un total de 8.253 mujeres frente a 5.455 varones.

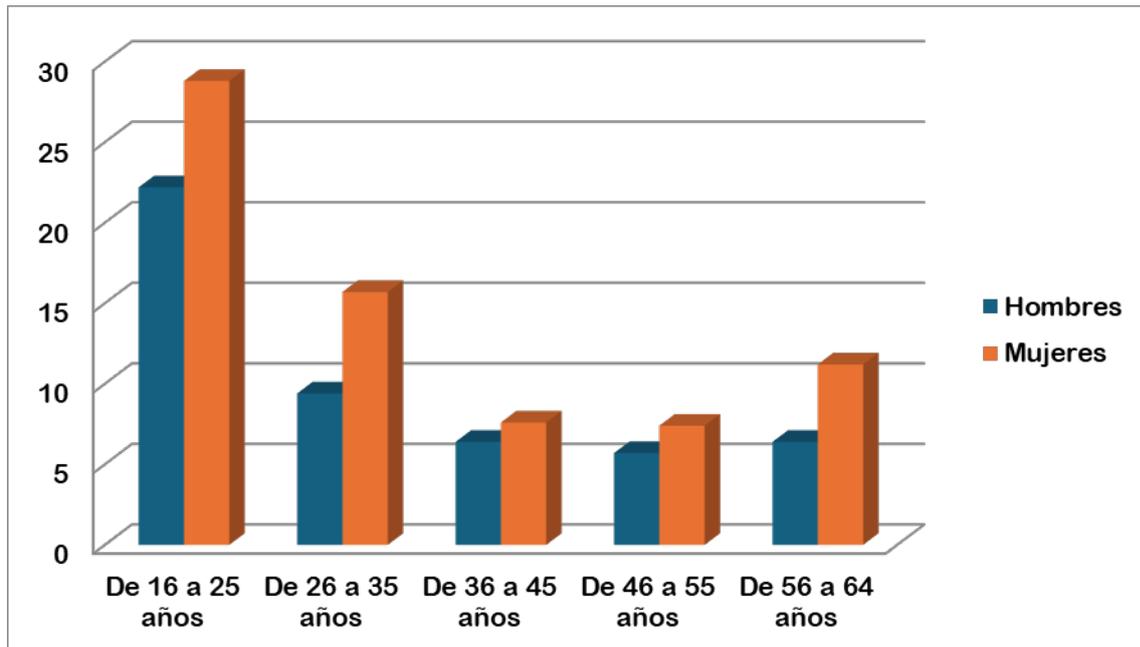
### Gráfico 3. Evolución del paro registrado según sexo



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el Informe *Mujeres y Hombres en La Rioja. Año 2022*, elaborado por el Instituto de Estadística de La Rioja (Gobierno de La Rioja, 2022), revela que la tasa de paro en la comunidad autónoma de La Rioja para el año 2022 presenta importantes diferencias por edad y sexo. Las mayores discrepancias corresponden al grupo de edad entre los 16 y 25 años, donde existe una mayor brecha laboral de género. La tasa se sitúa en el 28,8% para las mujeres frente al 22,2 para los varones. El siguiente grupo de edad femenino con mayor magnitud de paro es el grupo entre los 26 y 35 años, con un 15,7% frente al 9,4% para los varones (ver Gráfico 4).

**Gráfico 4. Tasa de Paro. Año 2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto de Estadística de La Rioja.

Los datos relativos al empleo evidencian una posición desfavorable de la mujer en la incorporación al mercado de trabajo. A este respecto, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, (BOE, 2023), identifica a la mujer como uno de los colectivos de atención prioritaria para el acceso y mantenimiento del empleo y el desarrollo de su empleabilidad, reconociendo las especiales dificultades de entrada y permanencia en el empleo. Con especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género (Cristóbal, 2023).

Según el Informe Adecco. *Un Empleo contra la Violencia. 2019*, recoge datos que revelan el elevado número de mujeres víctimas de violencia de género que se encuentran en situación de desempleo. Según este estudio, un 61% de las encuestadas se encontraban en situación de desempleo, de las cuales, un 50,6% se encuentran en situación de desempleo de larga duración. De las mujeres que poseen un empleo, un 19,8 % del total, el 69,4% lo tienen hace menos de un año (Fundación Adecco 2019).

Por otro lado, en la *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019*, Parte I, Capítulo 8 “*Consecuencias físicas, psíquicas y laborales de la violencia en la pareja*”, apartado 8.7, “*Absentismo laboral como consecuencia de la violencia en la pareja*” recoge que el 15,6% de las mujeres que han sufrido violencia física, sexual, emocional o que han sentido miedo en el ámbito de la pareja, no acudieron a sus puestos de trabajo o lugar de estudio por un determinado tiempo como consecuencia de los episodios de violencia (6,1% entre las que han padecido la violencia de la pareja actual y 17,4% en el caso de la violencia de parejas pasadas) (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2020).

Asimismo, también recoge que el 21,0% de las mujeres que han sufrido violencia física o sexual por parte de sus parejas, no acudieron a su lugar de trabajo o estudio por un tiempo determinado como consecuencia de los episodios de violencia (9,4%, 52 en el caso de la violencia de la pareja actual, 22,2%, 53 entre las que la han padecido de parejas pasadas) (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2020). (Ver Tabla 1).

**Tabla 1. Absentismo laboral como consecuencia de los episodios de la violencia de la pareja**

	Pareja actual		Parejas pasadas		Cualquier pareja			
	N	% sobre mujeres que han sufrido VFSEM de la pareja actual	N	% sobre mujeres que han sufrido de parejas pasadas VFSEM	N	% sobre mujeres que han sufrido VFSEM de alguna pareja actual o pasada	N	% sobre mujeres que han sufrido violencia física o sexual de alguna pareja actual o pasada
Sí	36	6,1	341	17,4	374	15,6	287	21,0
No	476	80,5	1404	71,9	1740	72,7	884	64,9
En ese momento no trabajaba/no estudiaba	78	13,1	207	10,6	278	11,6	190	13,9
N.C.	1	0,2	2	0,1	3	0,1	2	0,1
Total	592	100,0	1953	100,0	2395	100,0	1362	100,0

Fuente: Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019.

En las conclusiones del Informe *Violencia de género y empleo 2023* de la Fundación Adecco (2023), ponen de manifiesto que la violencia de género tiene un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres afectadas. Las mujeres víctimas de violencia de género enfrentan obstáculos en el empleo debido a la falta de confianza o por ser forzadas a dejar sus trabajos por sus parejas. Más del 55% de ellas buscan empleo por más de un año, lidiando con barreras como miedo a ser localizadas por su agresor, incompatibilidad horaria con responsabilidades familiares y falta de recursos para la búsqueda laboral. El desempleo prolongado conduce a la pobreza y precariedad económica.

Todos estos datos ponen de manifiesto que la violencia de género condiciona la relación de las mujeres víctimas de violencia machista con el mercado de trabajo, ya sea deteriorando sus relaciones laborales, provocando la pérdida del empleo o dificultando su inserción laboral.

El desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres. Del total de parados, un 60% son mujeres, frente al 40% de hombres.

Por lo tanto, el empleo se configura como un recurso esencial para la mujer víctima de la violencia machista, pues favorece un proceso transversal de empoderamiento en diversas áreas de la vida: incrementando su autonomía, seguridad, autoestima y estabilidad. La falta de empleo, por el contrario, genera precariedad económica y, por ende, poder escapar y alejarse de sus maltratadores (García, 2021).

## **2. METODOLOGÍA. DISEÑO METODOLÓGICO PARA UN PROYECTO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA EN EL MUNICIPIO DE LOGROÑO**

A continuación se expone el desarrollo de una propuesta de intervención para mujeres víctimas de violencia de género a partir del diseño de un proyecto de inserción sociolaboral. Con el objetivo de servir de base y herramienta para su implementación desde el ámbito local, en concreto desde un servicio social municipal.

En cuanto al diseño metodológico, se parte de la revisión bibliográfica del marco conceptual en donde se incluyen las principales teorías explicativas del fenómeno de la violencia de género en el ámbito de la pareja (Rosich y Micciola. 2021); y del marco legislativo de referencia, así como de aquellos estudios de organizaciones e instituciones públicas que abordan la inserción sociolaboral de este colectivo.

A partir de esta fase de investigación documental, se elabora un diagnóstico que incluye una jerarquización de necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género en donde se reflejen sus necesidades y demandas específicas en relación a su inserción social y laboral. Este diagnóstico ayudará a definir la estrategia de aplicación (Valdés, 2009), y servirá de base para el diseño y elaboración de los objetivos, las actividades a realizar y los recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto.

En cuanto a los criterios de selección de las mujeres que participarán en el proyecto, vendrán derivadas desde las Unidades de Trabajo Social por sus trabajadoras sociales de referencia, considerando factores como:

- El tipo de violencia sufrida que se circunscribe solo a la ejercida en el ámbito de la pareja.
- El grado de vulnerabilidad, donde se valorará su situación de debilidad, así como las dificultades existentes en su entorno y las capacidades para afrontar la problemática.
- Necesidad de orientación y asistencia en la búsqueda de empleo o formación. Y/o de mejora de empleo.
- Situación socioeconómica teniendo preferencia aquellas mujeres que cuenten con cargas familiares, sobre todo en el caso de menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia.
- Red de apoyo existente y/o aislamiento social. En el que se tenga en cuenta los apoyos por parte de familia extensa o red de apoyo informal.

Al tratarse de un proyecto que contiene objetivos para la inserción social y laboral, se van a identificar, por un lado, aquellas necesidades relacionadas con su capacitación personal para lo que se desarrollarán itinerarios personalizados e integrados por actividades relacionadas con la mejora de habilidades sociales y de comunicación, autoconcepto y aumento de su autoestima. Y, por otro lado, se tendrán en cuenta las habilidades para el empleo, experiencia laboral y la identificación de barreras que dificulten el acceso al mercado de trabajo. Se entiende que su recuperación personal y social es imprescindible para las posibilidades de acceso al empleo. En este sentido, las mujeres supervivientes de violencia machista pueden presentar un tipo de necesidades relacionadas con su estado emocional y salud mental (Aretio, 2015), que deben ser abordadas antes de comenzar con la búsqueda de empleo. Es importante tener en cuenta estas necesidades y proporcionarles el apoyo necesario para que puedan disponer del máximo de garantías para afrontar su inserción laboral de la forma más efectiva posible.

Para garantizar la participación de las beneficiarias directas con el mejor aprovechamiento posible, se van a tener en cuenta aquellos recursos municipales dirigidos a la conciliación de la vida personal y familiar, en el caso de aquellas mujeres que tengan hijos menores de edad, personas con discapacidad y/o dependencia, y alguna de las actividades propuestas coincidan con períodos en el que los tengan que prestar cuidados.

En cuanto a la ejecución, Rodríguez Valladolid, expone que la intervención diseñada, debe ser consensuada con la mujer participante, además que, cualquier tipo de cambio en hábitos, conductas o situaciones que se han cronificado en el tiempo, debe también entenderse como procesos complejos donde se reconozcan la multiplicidad de factores y dinámicas involucradas, así como la necesidad de diferentes enfoques en la intervención contra la violencia de género. Para esta autora, es imprescindible el respeto a la autodeterminación de la mujer participante (Rodríguez, 2010).

La metodología empleada en este proyecto se inspira en la inclusión de la perspectiva de género que tiene como objetivo contribuir a fomentar la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos, sensibilizando a la sociedad sobre la problemática de la violencia machista. Como establece Faraldo (2007), la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un precepto, basado en valores democráticos y de justicia social que, como profesional en el marco de las ciencias sociales, debe contemplarse siempre como un precepto básico de cualquier actuación.

### **3. OBJETIVOS DEL PROYECTO**

A continuación, se definen los objetivos para el proyecto de intervención sociolaboral para mujeres víctimas de violencia machista.

Entendiendo que el objetivo general de este proyecto es:

1. **Mejorar la calidad de vida de las mujeres víctimas de violencia machista, proporcionando apoyo integral y herramientas necesarias para su inserción laboral y autonomía personal.**

Este objetivo tiene como finalidad afrontar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran estas mujeres, buscando potenciar su capacidad para la toma de decisiones y ejercer control sobre sus propias vidas, especialmente en el ámbito laboral. A través de una intervención que incluya las necesidades de inserción laboral y facilite su autonomía económica y subjetiva personal, desde la consciencia al empoderamiento y la autodeterminación (Aretio, 2021).

Los objetivos específicos son:

1. Promover el crecimiento personal y ayudar a las mujeres participantes en el proyecto a alcanzar un mayor equilibrio, satisfacción y bienestar en sus vidas.
2. Adquirir conocimientos, técnicas y estrategias de habilidades sociales y de comunicación para que las mujeres participantes las puedan aplicar en su vida diaria, mejorando sus relaciones interpersonales y su comunicación efectiva.
3. Brindar información sobre los derechos laborales y económicos; así como de recursos y apoyos especializados en materia de empleo y formación.
4. Capacitar a las mujeres participantes en la comprensión y defensa de sus derechos laborales, para que puedan tomar decisiones informadas y conscientes sobre su situación laboral.
5. Promover la capacidad de las mujeres participantes para mejorar su bienestar financiero y gestión eficaz del presupuesto económico, dotándoles de un mayor control sobre su situación económica.
6. Ofrecer capacitación y habilidades laborales relevantes para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el mercado laboral.
7. Recibir orientación y apoyo en la búsqueda de empleo, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres.
8. Establecer un seguimiento y apoyo individualizado, brindando orientación y acompañamiento a las mujeres en su proceso de inserción social y laboral.
9. Proporcionar apoyo psicológico y emocional a las mujeres víctimas de violencia de género, fortaleciendo su autoestima y confianza en sí mismas.

#### **4. BENEFICIARIAS**

Este proyecto de intervención va dirigido a mujeres, entre 18 y 59 años de edad, afectadas por situaciones de violencia de género en el ámbito de la pareja, que se encuentren en situación de desempleo o tengan un empleo precario y/o en economía sumergida, cualquiera que sea su situación administrativa.

Las beneficiarias son usuarias de los servicios sociales municipales y acceden al recurso mediante la derivación de su profesional de referencia en función de la valoración de los criterios de selección. Estas mujeres constituyen el grupo principal al que se dirige el proyecto y son sobre quienes se intervendrá de forma directa mediante los servicios y recursos para su capacitación personal e inserción laboral.

Según el artículo 7 de la Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja, se considera supervivientes a las víctimas de violencia de género que han emprendido un proceso de recuperación a fin de superar el proceso de violencia sufrido. (BOE, 2022). Se tienen en cuenta también los beneficiarios indirectos del presente proyecto que incluyen:

- *Entorno familiar y entorno próximo.* En la mayoría de los casos, estas mujeres tienen hijos a su cargo o conviven con otros familiares. A través de la mejora de su autonomía personal y capacitación laboral, se produce un impacto directo en el núcleo familiar de convivencia de estas mujeres (Vargas, 2023), el ambiente es más seguro y adecuado para todos ellos.
- *Entorno comunitario.* A través de las actividades de sensibilización y educación en género, se busca generar el apoyo público y la conciencia que contribuyan a relaciones más igualitarias en el seno de la comunidad en general, además de prevenir actitudes de violencia machista.
- *Entorno laboral.* La contratación de mujeres víctimas de violencia de género tiene beneficios para las empresas en términos de inclusión y derechos humanos: valores relacionados con la responsabilidad social corporativa y que mejoran la reputación de la empresa y un mayor impacto y atractivo empresarial en la sociedad.
- *Profesionales implicados en el proyecto.* A través de la interacción individual y grupal así como la puesta en práctica de las actividades, el personal que participa en el proyecto también se beneficia no solo en el bagaje profesional sino también en su desarrollo personal.

## **5. ACTIVIDADES Y TAREAS**

En este proyecto se van a desarrollar las siguientes actividades:

### *Sesiones grupales.*

Se van a desarrollar 4 talleres grupales.

- Taller de autoconocimiento y fortalecimiento personal.
- Taller de Capacitación en habilidades sociales y comunicación.
- Taller formativo en derechos laborales y empoderamiento económico.
- Taller de coaching y búsqueda de empleo.

### ***5.1. Taller de autoconocimiento y fortalecimiento personal***

#### *Objetivo*

Promover el crecimiento personal y ayudar a las mujeres participantes en el proyecto a alcanzar un mayor equilibrio, satisfacción y bienestar en sus vidas.

#### *Desarrollo de la actividad*

Este taller se configura como un espacio de encuentro diseñado para que las mujeres puedan explorar y desarrollar su conocimiento interno, sus potencialidades y recursos personales. Con la finalidad de promover su crecimiento personal y alcanzar un mayor bienestar, equilibrio y calidad en sus vidas. De esta manera, se facilita una mejor comprensión de sí mismas favoreciendo la toma de decisiones de forma más consciente en función de sus proyectos de vida. Alguno de los aspectos que se abordan son:

- **Autoconcepto:** se trata de que las participantes adquieran y desarrollen una mayor comprensión de sí mismas, de sus emociones, pensamientos, valores, fortalezas y debilidades.
- **Identificación de creencias limitantes:** se explora en el reconocimiento de aquellas ideas y, creencias negativas que puedan estar obstaculizando su desarrollo personal.
- **Autoestima y confianza:** se trata de fomentar una imagen positiva, fortaleciendo la autoestima y la confianza personal.

- **Gestión de emociones:** en donde se enseñan habilidades para identificar, comprender y gestionar las emociones de manera saludable, expresándolas de forma asertiva.
- **Manejo del estrés y autocuidado:** se exploran estrategias para manejar el estrés y habilidades de autocuidado que favorezcan el bienestar y el equilibrio en sus vidas.
- **Resiliencia y superación de obstáculos:** en donde se explica el concepto de resiliencia, y se ahonda en la capacidad de adaptación y la superación de obstáculos.
- **Desarrollo de habilidades de toma de decisiones:** las participantes quedan capacitadas para la toma de decisiones de forma consciente, teniendo en cuenta las opciones en función de sus objetivos y propósitos.
- **Definición de metas y propósito de vida:** se facilita a las participantes de herramientas para identificar sus metas personales y profesionales, de esta forma, establecer su proyecto vital.

Esta actividad comprende las siguientes tareas: Sesiones de reflexión y autoevaluación para identificar fortalezas y habilidades, ejercicios de visualización y afirmación personal para fortalecer la autoestima y la toma de conciencia de creencias limitantes; tareas de expresión creativa, como escritura o música, para fomentar la autoexpresión y el descubrimiento personal y gestión de emociones.

#### ***Recursos***

Las responsables de realizar el presente taller son la psicóloga y la trabajadora social. El material didáctico proyectado para esta actividad comprende: proyector, ordenador, pizarra, marcadores, hojas de papel, lápices, pinturas, pinceles, papel de dibujo, lápices de colores.

#### ***Duración***

La duración del taller será de 5 semanas; con un total de 30 horas en 10 sesiones.

## **5.2. Taller de Capacitación en habilidades sociales y comunicación**

### **Objetivo**

Adquirir conocimientos, técnicas y estrategias de habilidades sociales y de comunicación para que las mujeres participantes las puedan aplicar en su vida diaria, mejorando sus relaciones interpersonales y su comunicación efectiva.

### **Desarrollo de la actividad**

Este taller está diseñado para mejorar las habilidades y competencias de las mujeres en el ámbito de las relaciones sociales y de la comunicación interpersonal con la finalidad de mejorar sus relaciones interpersonales y que puedan aplicar estos conocimientos en su vida diaria. Durante el transcurso del taller, se van a abordar los siguientes aspectos:

- **Habilidades de comunicación verbal.** Se incluyen técnicas para la expresión y transmisión en lenguaje claro y conciso de ideas y, aprendizaje de habilidades de escucha activa.
- **Habilidades de comunicación no verbal:** en donde se exploran aspectos no verbales relacionados con la comunicación, como el lenguaje corporal, las expresiones faciales, el tono de voz y la postura. Se enseña cómo utilizar estos elementos para transmitir mensajes de forma adecuada e identificar y comprender las señales no verbales de los demás.
- **Empatía y asertividad:** Se trabaja en el desarrollo de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones y perspectivas. Además, se enseñan técnicas para expresar opiniones, deseos y necesidades de manera asertiva, respetando a los demás y manteniendo una comunicación efectiva.
- **Resolución de conflictos:** Se enseñan técnicas para gestionar y resolver conflictos de manera adecuada, fomentando la búsqueda de soluciones de forma consensuada y positiva.
- **Habilidades sociales:** Se abordan aspectos relacionados con la interacción social, como el establecimiento y mantenimiento de relaciones, el trabajo en equipo, la empatía, la adaptabilidad y la inteligencia emocional.

Esta actividad incluye tareas, como ejercicios de *role-playing* para practicar la expresión de opiniones y necesidades de forma eficaz. Y actividades de trabajo en grupo para la resolución de conflictos a través de la colaboración de sus miembros y la negociación.

### ***Recursos***

Las responsables de realizar el presente taller son la psicóloga y la trabajadora social. El material didáctico proyectado para esta actividad comprende: proyector, ordenador, pizarra, marcadores, hojas de papel, lápices, material educativo.

### ***Duración***

La duración del taller será de 6 semanas, con un total de 33 horas en 11 sesiones.

## ***5.3. Taller formativo en derechos laborales y empoderamiento económico***

### ***Objetivos***

1. Brindar información sobre los derechos laborales y económicos; así como de recursos y apoyos especializados en materia de empleo y formación.
2. Capacitar a las mujeres participantes en la comprensión y defensa de sus derechos laborales, para que puedan tomar decisiones informadas y conscientes sobre su situación laboral.
3. Promover la capacidad de las mujeres participantes para mejorar su bienestar financiero y gestión eficaz del presupuesto económico, dotándoles de un mayor control sobre su situación económica.

### ***Desarrollo de la actividad***

Este taller está planteado con la finalidad de proporcionar información y habilidades relacionadas con los derechos laborales y el fortalecimiento económico de las mujeres participantes. Con la implementación de este taller, las participantes obtienen conocimientos acerca de sus derechos y aprenden estrategias para mejorar su situación laboral y económica. Durante el taller se abordarán los siguientes temas:

- ***Derechos laborales:*** se proporciona información básica sobre los derechos de los trabajadores y condiciones laborales adecuadas y seguras con respecto a cada situación particular. Se explican y facilitan recursos de apoyo en materia de derecho laboral para que los participantes los conozcan y puedan hacer uso de ellos en un futuro. También se enseñan técnicas de negociación y defensa de sus derechos labores y económicos de forma efectiva.
- ***Empoderamiento económico:*** se exploran estrategias y habilidades para mantener y fortalecer la posición económica de las participantes, como el desarrollo de habilidades para la gestión financiera y la planificación del presupuesto.
- ***Formación en emprendimiento:*** contiene información y herramientas relacionadas con la creación y gestión de negocios propios. Esto incluye aspectos como la identificación de oportunidades de emprendimiento y la planificación empresarial de un negocio y el acceso a recursos y ayudas especializadas.

Durante el taller, se realizan diferentes tareas, como presentaciones, ejercicios prácticos, estudios de casos y discusiones grupales sobre derechos laborales, emprendimiento, planificación financiera eficaz y manejo de presupuesto económico y se realizará un mapa de recursos legales de apoyo disponibles.

### ***Recursos***

La responsable de realizar el presente taller es la trabajadora social. El material didáctico proyectado para esta actividad comprende: proyector, ordenador, pizarra, marcadores, hojas de papel, lápices, material educativo y folletos informativos.

### ***Duración***

La duración del taller será de 8 semanas, con un total de 42 horas en 14 sesiones.

#### **5.4. Taller de coaching y búsqueda de empleo**

##### **Objetivos**

1. Ofrecer capacitación y habilidades laborales relevantes para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el mercado laboral.
2. Recibir orientación y apoyo en la búsqueda de empleo, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres.

##### **Desarrollo de la actividad**

Este taller está dirigido para que las mujeres potencien sus habilidades y capacidades personales en aras de superar las barreras a las que se enfrentan en materia de empleo y así, mejorar sus perspectivas laborales. En este taller se pueden abordar los siguientes aspectos:

- *Búsqueda de empleo y orientación laboral:* Proporcionar asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo, incluyendo la elaboración de currículums, preparación para entrevistas de trabajo y exploración de nuevas oportunidades laborales.
- *Preparación para el acceso al mercado de trabajo y entorno laboral:* se brindan pautas y entrenamiento para ayudar a las mujeres a explorar sus metas y objetivos relacionados con sus expectativas y deseos en materia de empleo. La profesional ofrece orientación, motivación y herramientas que ayuden a superar obstáculos y barreras de empleo.

Esta actividad incluye tareas de clases teóricas sobre búsqueda de empleo y habilidades laborales, dinámicas de grupo, ejercicios prácticos donde se elaboren currículums y cartas de presentación, y entrenamiento en realización de entrevistas de trabajo.

##### **Recursos**

La responsable de realizar el presente taller es la trabajadora social. El material didáctico proyectado para esta actividad comprende: proyector, ordenador, pizarra, marcadores, hojas de papel, lápices, material educativo, folletos informativos y listas de contactos de organizaciones de apoyo.

##### **Duración**

La duración del taller será de 7 semanas, con un total de 42 horas en 14 sesiones.

### **5.5. Atención Individual**

#### **Objetivos**

1. Ofrecer capacitación y habilidades laborales relevantes para mejorar la empleabilidad de las mujeres en el mercado laboral.
2. Recibir orientación y apoyo en la búsqueda de empleo, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres.
3. Establecer un seguimiento y apoyo individualizado, brindando orientación y acompañamiento a las mujeres en su proceso de inserción social y laboral.
4. Proporcionar apoyo psicológico y emocional a las mujeres víctimas de violencia de género, fortaleciendo su autoestima y confianza en sí.

#### **Desarrollo de la actividad**

La atención individualizada realizada por el personal técnico del proyecto contempla un servicio de apoyo adaptado a las necesidades específicas de cada mujer participante. Este tipo de atención implica un tipo de atención personalizada y centrada en las particularidades, características, circunstancias y preferencias de cada una de las mujeres.

La atención individualizada se basa en el principio de individualización, que implica que cada persona es única (Biestek, 1957, citado en Salcedo, 2010) y las intervenciones o actuaciones que se realicen tengan en cuenta las necesidades y objetivos de la persona. Se van a distinguir en esta atención individual:

- *Apoyo psicosocial:* se trata de crear un espacio y/o entorno donde las mujeres puedan compartir sus experiencias e inquietudes y puedan recibir, por parte de la profesional, apoyo psicosocial y emocional durante la duración del proyecto, en sesiones individualizadas programadas.
- *Asesoramiento individualizado:* para ayudar a las mujeres en la búsqueda de empleo, incluyendo la preparación y mejora de sus currículums vitae, práctica de entrevistas y orientación laboral. La profesional responsable del asesoramiento individualizado,

proporciona la orientación y el apoyo necesario a las mujeres participantes para ayudarles a alcanzar sus metas laborales, brindándoles los recursos necesarios.

- *Realización de evaluaciones individuales* para determinar las necesidades específicas de cada participante: se realiza un seguimiento pormenorizado del progreso de la participante y se evalúa de forma conjunta su participación y resultados obtenidos. En estas sesiones individualizadas, junto con la mujer, la profesional puede realizar los ajustes que, entre las dos consensuen, para impulsar su crecimiento personal y posibilidades de empleo.
- *Apoyo psicológico*. Realizado por la profesional de la psicología, utiliza metodología terapéutica para proporcionar a las mujeres que reciban esta intervención de forma individualizada herramientas y pautas que promueven su bienestar psicológico.

### *Recursos*

Las responsables de realizar las atenciones de tipo individual van a ser la psicóloga que llevará a cabo las relacionadas con apoyo psicológico y la realización de evaluaciones individuales. La trabajadora social llevará a cabo el apoyo psicosocial y el asesoramiento individualizado en materia de empleo. El espacio para realizar estas sesiones individuales será uno de los despachos con los que cuenta el centro en el que se realizará el proyecto.

### *Duración*

Con un total de 51 horas reservadas para atención social y orientación en la búsqueda de empleo y formación por parte de la trabajadora social y para apoyo psicológico por la psicóloga.

## **6. RECURSOS**

A continuación, se detallan los recursos para el proyecto:

### *Recursos humanos*

La puesta en marcha del presente proyecto será llevada a cabo por una trabajadora social de la Unidad de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Logroño que contará con el apoyo puntual para la realización de las actividades de una psicóloga, también pertenecientes a la Unidad de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Logroño.

Las dos técnicas del equipo tienen un nivel de igualdad y trabajan en colaboración y complementariedad para alcanzar los objetivos comunes formando un equipo interdisciplinar. El término interdisciplinar fue acuñado por primera vez por el sociólogo francés Louis Wirtz e implica la colaboración e integración de diferentes disciplinas. El equipo interdisciplinar está compuesto por una trabajadora social y una psicóloga, que comparten el objetivo común del proyecto de inserción sociolaboral de mejorar la calidad de vida de las mujeres participantes a través de su inserción sociolaboral,

### *Funciones de la Trabajadora Social:*

- Intervención y seguimiento individualizado a las mujeres en la adquisición de competencias personales, sociales y laborales, así como asesoramiento de todos los trámites o recursos necesarios para tratar de buscar soluciones a su problemática específica.
- Analizar y valorar de forma individualizada la situación específica de cada mujer participante y adaptarla al itinerario sociolaboral.
- Realizar entrevistas de apoyo social y orientación para la búsqueda de empleo y formación.
- Programación de las actividades grupales del proyecto.
- Programación y ejecución de las intervenciones grupales del proyecto.
- Facilitar el desarrollo de las dinámicas grupales y puesta en común de las actividades grupales.

### *Funciones de la Psicóloga*

- Intervención individual y apoyo psicológico con las mujeres participantes para abordar las secuelas de la violencia y trabajar en el fortalecimiento de su resiliencia y autoestima.
- Programación y ejecución de las intervenciones grupales del proyecto.
- Entrevistas individuales de desarrollo de habilidades y empoderamiento.

Asimismo, será necesaria la participación de las trabajadoras sociales de las Unidades de Trabajo Social del municipio de Logroño, bien a través de la derivación en el proceso de selección de las beneficiarias, o bien a través de la colaboración y coordinación de los casos que así se precise. Sin olvidar que el principal recurso humano de este proyecto son las mujeres supervivientes que participan en el proyecto.

## **7. EVALUACIÓN**

Partimos de la definición de evaluación como un proceso integral de observación, medida, análisis e interpretación, con el objetivo de alcanzar un juicio de valor respecto a su diseño, puesta en marcha, resultados e impactos conseguidos (AEVAL, 2010, p. 13). A partir de esta definición, el proceso de evaluación queda incluido en todas las fases del proyecto.

La evaluación inicial es aquella que se realiza al comienzo del proceso y tiene como finalidad la detección de la situación de partida de los sujetos que participarán (Casanova, 1998), en este caso, las mujeres víctimas de violencia machista que, desde las Unidades de Trabajo Social del Ayuntamiento de Logroño, se irán derivando en función de los criterios de selección establecidos. Para ello vamos a tener en cuenta estos aspectos:

- Describir la situación actual de las mujeres víctimas de violencia de género en relación al empleo.
- Analizar y fundamentar la viabilidad del proyecto en base al marco teórico de relevancia, donde queden recogidos todos los conceptos necesarios, además de reflejado el marco normativo para la aproximación al objeto de nuestro estudio.

En cuanto al procedimiento de selección hay que tener en cuenta que los criterios establecidos cumplen condiciones de igualdad en el acceso, transparencia en el proceso e idoneidad de la persona seleccionada. Es también importante realizar un seguimiento y asegurar que los mecanismos de derivación y remisión de las mujeres por parte de las Unidades de Trabajo Social se realiza de forma adecuada y los criterios de selección son aplicados de forma correcta.

En la puesta en marcha, durante el transcurso y al final se mantendrán tres reuniones del personal implicado con el objetivo de clarificar dudas, ajustar objetivos y actividades y medir los resultados:

- *Reunión de coordinación inicial.* A la que asistirán los responsables y técnicos del proyecto y las directoras de los centros de servicios sociales como enlace con las trabajadoras sociales que realizan las derivaciones.
- *Reunión de seguimiento.* Se realizará a la mitad del transcurso del proyecto. A esta reunión están llamados todos los miembros del equipo del proyecto con el objetivo de evaluar el progreso, compartir información relevante, realizar los ajustes que fuesen necesario y tomar decisiones dirigidas a la consecución final del proyecto.
- *Reunión final.* Coincide con el momento final del proyecto y asistirán los responsables y técnicos del proyecto para medir los resultados e impactos del mismo y para la elaboración del informe final.

Una vez iniciadas las actividades, cada una de ellas, ya sean tanto en su modalidad individual o grupal, se realizará un proceso de evaluación de las mismas mediante:

- Observación directa de la asistencia, participación y motivación de las participantes. Así como las habilidades y capacidades apreñadas durante el desarrollo de las mismas.
- Una vez finalizada la actividad, el personal técnico rellenará la respectiva Ficha de Registro de Actividades (Anexo 1). Y por parte de las participantes: la Hoja de control de asistencia (Anexo 2) y la Ficha de satisfacción de la actividad (Anexo 3).

- De forma semanal, el personal técnico que haya participado en las actividades realizadas, se reunirá para analizar los resultados por si fuera necesario ajustar los objetivos o contenidos de las mismas.

Finalizadas las actividades, será hora de medir el cumplimiento de objetivos y el logro de resultados, así como el nivel de satisfacción y participación de las participantes. Para ello se tendrán en cuenta los siguientes indicadores.

En cuanto al logro de resultados, se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, en función de los logros alcanzados en términos de resultados tanto a nivel cuantitativo y cualitativo:

- Porcentaje de mujeres participantes que han experimentado una mejora significativa en su autoestima y confianza.
- Porcentaje de mujeres participantes que han adquirido nuevas habilidades laborales relevantes.
- Porcentaje de mujeres participantes que han mejorado sus currículums vitae y habilidades para enfrentar entrevistas laborales.
- Número de mujeres participantes que han logrado obtener empleo o iniciar un emprendimiento.
- Porcentaje de mujeres participantes que informan una mayor conciencia sobre la violencia de género y los recursos disponibles para buscar apoyo.
- Grado de satisfacción de las mujeres participantes en relación a su participación global en el proyecto.
- Nivel de expectativas cubierto de las mujeres participantes.
- Porcentaje de mujeres que abandonan el proyecto.

**Evaluación de la implementación.**

- Para ello se analizar la coherencia entre el diseño inicial del proyecto y su ejecución, identificando los ajustes realizados durante el proceso.

**En cuanto al análisis del impacto.**

- Se trata de medir cómo el proyecto puede contribuir a mejorar la situación sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género, además de promover su empoderamiento y mayor autonomía.

Para el registro de los datos de la evaluación final, se emplearán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de satisfacción por parte de las participantes (Anexo 4).
- Formulario de autoevaluación para el equipo técnico (Anexo 5).

Al finalizar las actividades propuestas en el proyecto, se realizará una entrevista individual con cada mujer participante a modo de finalización o cierre. Junto con ella se valorará su satisfacción general, su evolución y, en su caso, su derivación a su trabajadora social de referencia para realizar seguimiento de su situación o a otros recursos o actividades que pudiese precisar.

A partir de los datos obtenidos, se realizará un informe final que incluya el resumen de resultados, las principales conclusiones obtenidas, un análisis de la sostenibilidad del proyecto con sus recomendaciones y lecciones aprendidas para futuras ediciones.

En algunos casos se requerirá coordinarse con otros profesionales que estén interviniendo en los casos: trabajadores sociales que han derivado los casos, centro de salud, Centro Asesor de la Mujer, etc.

## **8. DISCUSIÓN**

A continuación, se comparten algunas reflexiones planteadas a partir de la elaboración del presente proyecto.

En primer lugar, el desconocimiento del número real de mujeres víctimas de violencia machista que se encuentren en situación de desempleo. No existen datos oficiales que relacionen las situaciones de violencia de género con una mayor tasa de desempleo.

Con lo que contamos es que existen evidencias de que las situaciones de violencia de género provocan una mayor vulnerabilidad con respecto al empleo, ya sea en su acceso como en su mantenimiento.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las mujeres que sufren o han sufrido violencia presentan importantes secuelas que limitan su participación de forma plena en programas o proyectos de inserción laboral. La magnitud de las secuelas, el momento vital en el que se encuentra la mujer..., van a determinar el logro de los resultados. Cada situación requiere un proceso que puede variar dependiendo de cada persona. Para ello, el trabajo individualizado y el acompañamiento social se hacen imprescindibles en este proyecto. Para lograr la inserción laboral de estas mujeres es necesario un enfoque integral que contemple sus necesidades laborales con las necesidades de apoyo emocional y psicológico.

Es plausible que en los últimos años ha habido un avance en cuanto a concienciación y sensibilización social con respecto a la violencia de género que se ha traducido en una mayor implicación y desarrollo de iniciativas de los poderes públicos. Aun así, el camino no está hecho y exige mantener el compromiso de los poderes públicos en materia de lucha contra la violencia desde los distintos ámbitos que componen la sociedad. La falta de apoyo institucional puede dificultar la puesta en marcha y continuidad de este tipo de proyectos.

Entre los aspectos destacados a incluir en futuras líneas de intervención se añaden los siguientes.

Con vocación de continuidad en el tiempo, se valora la necesidad de protocolizar y realizar el seguimiento de antiguas participantes en distintas ediciones del proyecto con el objeto de proseguir con el acompañamiento y comprobar el logro de resultados a largo plazo. Y, en aquellos casos que fueran necesarios, prescribir un seguimiento más pormenorizado por parte de la profesional de referencia o actualizar su participación de nuevo en el proyecto. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y establecer buenas prácticas que apoyen a otros futuros proyectos.

También es importante promover la colaboración con otros recursos especializados en materia de empleo que puedan apoyar en las tareas de seguimiento y que faciliten los logros y resultados obtenidos por cada participante en el proyecto. El establecimiento de estas redes de apoyo facilita la colaboración entre profesionales, amplía los recursos y posibilidades de aprendizaje continuo para las mujeres participantes.

Entre las acciones que merecen especial atención y se deben profundizar para futuras y posibles ediciones del proyecto destacamos: el fomento del emprendimiento y el enfoque en habilidades digitales.

En cuanto al emprendimiento, cada vez cobra especial relevancia en la sociedad actual, el autoempleo. Fomentar el espíritu emprendedor debe ser una de las acciones a desarrollar de forma más exhaustiva en siguientes ediciones del proyecto. Con el diseño de actividades con contribuyan a capacitar a las participantes a iniciar y gestionar sus propios negocios, fomentando su empoderamiento y visión empresarial.

Y en cuanto a las habilidades digitales y dado el creciente auge de las tecnologías en relación al mercado laboral, se considera fundamental el adiestramiento y capacitación en habilidades digitales y tecnológicas con el objetivo de fomentar su empleabilidad y reducir la brecha digital.

Además de la inserción sociolaboral, es importante incidir en la proyección hacia la sociedad en su conjunto de una mayor conciencia y sensibilización como herramienta más eficaz en la prevención de la violencia de género. Los proyectos futuros pueden incluir una mayor difusión en la ciudad, dándolo a conocer a otras instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, etc.

## **9. CONCLUSIONES**

Con la consecución de los objetivos de este proyecto se pretende contribuir al fortalecimiento del empoderamiento y autonomía de estas mujeres, brindándoles los apoyos necesarios para desarrollar habilidades laborales, aumentar su confianza y autonomía personal e independencia económica.

En cuanto a este desarrollo de habilidades sociales, las mujeres a través de la formación y la capacitación proporcionada desde el proyecto, adquirirán competencias para su crecimiento personal que mitiguen las consecuencias de la situación de violencia vivida, dotándoles también de recursos para afrontar nuevas situaciones que pudiesen aparecer en un futuro, materializándose también como una herramienta de prevención frente a la violencia.

En el diseño de las actividades contempladas en el presente proyecto se tiene en cuenta la propia realidad y cada situación específica de forma individualizada de las mujeres participantes. De esta forma, la respuesta se concreta en la particularidad de cada caso y en el análisis de las necesidades de cada mujer, proporcionando y poniendo a disposición los recursos apropiados para cada situación. Sin olvidar, los beneficios y sinergias que proporcionan las actividades grupales desarrolladas. La realización de las actividades en grupo facilita la creación de una red de apoyo y solidaridad además de convertirse en un espacio seguro donde compartir experiencias y fomentar el apoyo mutuo.

En este proyecto, las actividades se plantean como procesos que simultanean el trabajo individualizado, con el trabajo grupal. De forma intensiva y con un acompañamiento continuo durante todo el proceso en donde se estimulen sus capacidades y potencialidades que refuercen su motivación para el cambio a la vez que se proporciona una orientación para el empleo.

En definitiva, con el desarrollo de este proyecto no solo se contribuye a proporcionar apoyo para encontrar empleo, sino también se proveen recursos que recuperen el control de sus vidas y fomenten su crecimiento personal y profesional a largo plazo.

Se puede concluir, que este proyecto pretende ser un punto de inflexión en el proceso de empoderamiento y autonomía de este grupo de mujeres hacia su incorporación al mercado laboral, reforzando, de esta manera, el desarrollo de las habilidades aprendidas y facilitando la independencia económica, previniendo nuevas situaciones de violencia y mejorando su calidad de vida.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEVAL. (2010). *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública; Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.
- Aretio, M. A. (2015). *Las supervivientes que salieron del infierno. Factores que ayudan a las mujeres a superar la violencia de género en la pareja heterosexual*. (Tesis doctoral). Departamento de Trabajo Social, Universidad Pública de Navarra, Pamplona.
- Aretio, M. A. (2021). Las dos vías que protagonizan las mujeres para cortar con la violencia de género en la pareja. *Cuadernos de Trabajo Social*, 34(1), 155-168.
- Boletín Oficial del Estado [BOE] (2003) Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, (BOE, 2023). Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 01 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>

- Boletín Oficial del Estado [BOE] (2022). Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja. Boletín Oficial del Estado, núm. 238, de 4 de octubre de 2022, 135946-135981. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>
- Casanova, M. A. (1998). Evaluación: Concepto, tipología y objetivos. *La evaluación educativa. Escuela básica, 1*, 67-102.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2024). *Barómetro de marzo 2024: avance de resultados* (Estudio nº 3445).
- Council of Europe (2011). Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Convenio de Estambul. Council of Europe Treaty Series - No. 210 Estambul. <https://rm.coe.int/1680462543>
- Cristóbal, R. (2003). Colectivos de Atención Prioritaria para la Política de Empleo. *Briefs. AEDTSS Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 18*.
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2020). *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019*. Ministerio de Igualdad.
- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2023). *Portal Estadístico Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*. <https://estadisticasviolenciagenero.igualdad.gob.es/>
- Faraldo, R. (2007). Claves de la intervención social desde el enfoque de género. *Fondo Social Europeo; Universitat Jaume I. Proyecto Igualdad*. pp 1-11.
- Fundación Adecco. (2019). *Un Empleo contra la Violencia-2019*.
- Fundación Adecco. (2023). *Violencia de Género y Empleo*. 11º Edición.
- García, E. (2021). Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 2(2)*, 58-81
- Gobierno de La Rioja. (2022). *Informe Mujeres y Hombres en La Rioja. Año 2022*. Instituto de Estadística de La Rioja.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). Cifras oficiales de población de los municipios españoles en aplicación de la Ley de Bases del Régimen Local. Recuperado de <https://www.ine.es/>

- Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG) Año 2022*. Madrid. INE.
- Jaraíz, G. y Zugasti, N. (2021). Proximidad e intervención social profesional. Una mirada desde los Servicios Sociales de proximidad, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(2),239-258, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.69142>.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Nota de prensa*. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4316>
- Rodríguez, N. (2010). De la Relación de Ayuda en la Intervención Social. *Documentos de Trabajo Social*, 48, 31-54.
- Rosich, L. y Micciola, E. (2021). *Violencia de Género: herramientas para un modelo de intervención*. *Acciones e Investigaciones sociales*, 11, 79-112. Síntesis.
- Salcedo, D. (2000). *Los fundamentos normativos de las profesiones y los deberes de los trabajadores sociales*. *Trabajo Social Global*, 1(1), 10-38. <https://doi.org/10.30827/TSG-GSW.V111.901>
- Valdés, M. (2009). La evaluación de impacto de proyectos sociales: Definiciones y conceptos. *Revista electrónica Mapunet*.
- Vargas, F. (2023). *Violencia de Género y Empoderamiento de la mujer en el Colectivo Ana de Peralta de la ciudad de Ambato* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social).

## 11. ANEXOS

### Anexo 1. Ficha de Registro de Actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	
<b>Fecha de realización</b>	
<b>Tiempo de ejecución</b>	
<b>Objetivos de la actividad</b>	
<b>Desarrollo de la actividad</b>	
<b>Materiales necesarios</b>	
<b>Evaluación y comentarios</b>	



**Anexo 3. Ficha de satisfacción de la participante**

<p>¿Cómo te has sentido durante la actividad de hoy?</p>	
<p>¿Crees que esta actividad te está sirviendo para mejorar (el aspecto que se haya trabajado)?</p>	
<p>¿Te has sentido arropada por tus compañeras en esta actividad?</p>	
<p>Sugerencias</p>	

**Anexo 4. Cuestionario de satisfacción por parte de las participantes**

<b>Señala cómo te sientes</b>	
¿Te has sentido cómoda con tus compañeras?	
¿Has aprendido aspectos que puedan servir para tu Proyecto de vida?	
¿Te han servido las actividades realizadas para sentirte con más confianza en tu vida diaria?	
¿Cómo te sientes con las trabajadoras que han dirigido las sesiones?	
¿Crees que lo aprendido en este tiempo va a perdurar en el tiempo?	
Escribe una palabra que defina tu experiencia en este proyecto:	<b>Nota general al proyecto (1-10):</b>

**Anexo 5. Formulario de autoevaluación**

<p>¿Se han conseguido los objetivos establecidos en el proyecto?</p>	
<p>¿Se han establecido metas y objetivos claros y medibles para evaluar el éxito del Proyecto?</p>	
<p>En cuanto al diseño y planificación del Proyecto, ¿se han respetado las etapas, actividades y plazos?</p>	
<p>¿Se han considerado las necesidades específicas de las mujeres víctimas de violencia machista en el diseño del proyecto?</p>	
<p>Estas actividades, ¿han estado adaptadas a las necesidades y capacidades de las mujeres participantes?</p>	
<p>Materiales y recursos. ¿Han sido suficientes y adecuados para la consecución del proyecto?</p>	
<p>Evaluación y comentarios</p>	



# Cultural Diversity and Education in Cameroon: Challenges and Opportunities

## Diversidad Cultural y Educación en Camerún: Desafíos y Oportunidades

Núria Llevot-Calvet (1), Dieudonné Beau Céjour Kamkou (1), Mari Paz López-Teulón (1), Olga Bernad-Cavero (1), Àngels Torrelles-Montanuy (1), Alfonso Revilla-Carrasco (2), Magdalena Acosta-Hernández (1), Oscar Kem-mekah Kadzue (3), Marisé Astudillo Pombo (1)

- (1) Universidad de Lleida (España)
- (2) Universidad de Zaragoza (España)
- (3) Universidad de Yaoundé I (Camerún)

“Africa changes you forever, like no other place on earth. Once you’ve been there, you’ll never be the same” (Brian Jackman).

**Abstract:** This work is the result of cooperation, research and inter-university transfer, carried out thanks to a grant awarded in 2023 by the Office of Development and Cooperation (ODEC) of the University of Lleida to the annual call for development cooperation projects. This collaboration is not recent, as the faculties of Education of the universities of Yaoundé I (Cameroon) and Lleida (Spain) have been working together for more than ten years with the ultimate goal of improving the training of their students, future teachers and social educators. Specifically, empirical qualitative work has been carried out with thirty-two young Cameroonians who are studying for their bachelor’s or doctoral degrees in both Spain and Cameroon. As the project is much broader, this article reflects on how the Cameroonian school of the 21<sup>st</sup> century should be a real space for multicultural encounters, and focuses on such aspects as coexistence, respect for differences, inclusion, the gender perspective, the management of the diversity of ethnic groups, etc. At the same time, it does not ignore that it is necessary to promote cooperation and mutual knowledge of both educational contexts.

**Keywords:** Interculturality, Cameroonian school, intercultural management, Linguistic diversity, Gender perspective.

**Resumen:** Este trabajo es el resultado de una experiencia de cooperación, investigación y transferencia interuniversitaria, que se ha llevado a cabo gracias a una ayuda concedida, en 2023, por la Oficina de Desarrollo y Cooperación (ODEC) de la Universidad de Lleida a la convocatoria anual de proyectos de cooperación al desarrollo. Esta colaboración no es reciente, ya que desde hace más de diez años las facultades de Educación de las universidades de Yaoundé I (Camerún) y de Lleida (España) aúnan esfuerzos con el objetivo final de mejorar la formación de sus estudiantes, futuros *docentes y educadores sociales*. Concretamente se ha realizado un trabajo empírico de carácter cualitativo con treinta y dos jóvenes cameruneses que cursan sus estudios de licenciatura o doctorado tanto en España como en Camerún. Siendo el proyecto mucho más amplio, en este artículo se reflexiona acerca de cómo la escuela camerunesa del siglo XXI debe ser un espacio real de encuentro multicultural; e incide en aspectos como la convivencia, el respeto a las diferencias, la inclusión, la perspectiva de género, la gestión de la diversidad de los grupos étnicos, etc. Al tiempo, que no olvida, que es preciso potenciar la cooperación y el conocimiento mutuo de ambos contextos educativos.

**Palabras clave:** Interculturalidad, Escuela camerunesa, Gestión intercultural, Diversidad lingüística, Perspectiva de género.

Recibido: 17/09/2024 Revisado: 22/09/2024 Aceptado: 24/09/2024 Publicado: 01/11/2024

*Referencia normalizada:* Llevot-Calvet, N.; Kamkou, D.B.C.; López-Teulon, M.P.; Bernad-Cavero, O.; Torrelles-Montauny, A.; Revilla-Carrasco, A.; Acosta-Hernández, M.; Kem-mekah Kadzue, O. & Astudillo Pombo, M. (2024). Cultural Diversity and Education in Cameroon: Challenges and Opportunities. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 253-288. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0009>

*Correspondencia:* Olga Bernad Cavero, Universidad de Lleida, España. Email: [olga.bernad@udl.cat](mailto:olga.bernad@udl.cat)

## 1. INTRODUCTION

The Office of Cooperation and Solidarity of the University of Lleida (UdL) depends on the Vice-Rectorate for Social Commitment, Equality and Cooperation and was created thirty years ago (1994) with the aim of raising awareness, training and promoting the solidarity of the university community and citizens towards the situation of inequality in South-North relations. As specified in its statutes, the University of Lleida understands that development cooperation is an essential part of the University's social commitment and therefore endorses this commitment when it states that:

The UdL promotes cooperation in the fields of teaching, research, technology and culture with the least developed peoples and groups in order to reduce the difference between peoples and promote education where it is most needed, fostering values of solidarity based on mutual enrichment (article 6.3).

The University of Lleida understands that its work in the field of cooperation “is closely linked to its natural sphere of action: teaching and research, issues that are essential both for the comprehensive training of students and for a better understanding of the problems that threaten the achievement of human and sustainable development on a universal level” (art. 11).

For this reason, every year the Development and Cooperation Office opens calls for applications for financial aid and mobility -for students and teaching staff- aimed at promoting cooperation projects between the UdL university community and developing countries, in accordance with the list of the Human Development Index (HDI) of the United Nations Development Programme (UNDP) and, within these, especially targeting the most disadvantaged social sectors.

In the 2023 call, the research group led by Dr. Núria Llevot obtained financial support to carry out a cooperative project between the Cameroonian University of Yaoundé I and the University of Lleida, which gave great satisfaction since, for more than a decade, they had been collaborating on other projects, research, publication of articles, direction of doctoral theses of Cameroonian students, etc.

In the case of this cooperation project, the main aim is to improve the university system in Cameroon, focusing on the University of Yaoundé I and, more specifically, on the training of future secondary school teachers in the speciality of foreign languages. In addition, it is expected that the results will also have an impact on the primary education and social education degrees at the University of Lleida, improving the intercultural competences with a gender perspective of the student body. Likewise, the implementation of joint

activities is envisaged. These will combine teaching, research and the transfer of knowledge between the teaching staff and the students of both universities, counting on the collaboration and active involvement in the project of students from Cameroon but who are studying their third-cycle studies at the University of Lleida.

This project has two main objectives: to strengthen the Cameroonian university system (especially that of the University of Yaoundé I) and to promote the intercultural competence of the students of the universities of Lleida and Yaoundé I. From these two main objectives, the following specific objectives are derived:

- To develop training for teaching staff and students from both universities.
- To promote cooperation between the teaching teams at the two universities.
- To promote research and transfer through the design and implementation of research projects and the publication of the results and the holding of seminars in areas of common interest.
- To encourage the participation of women in university studies and to empower Cameroonian youth.
- To favour mutual knowledge and intercultural dialogue and to dismantle stereotypes of some people about others.

To meet these objectives, as mentioned above, teaching, research and transfer actions are combined. At the time of writing this article, the research team has carried out a large part of the work: bibliographical and documentary work; qualitative research; stays and sessions in the faculties of Education of both universities; three international seminars to present the results of the research; presentations at international conferences; active participation of students from the UdL and the École Normale Supérieure of the University of Yaoundé I; recording of audio-visual capsules; and publication of scientific articles.

Finally, for this work, we only present the results obtained from the sociocultural context of the Cameroonian family, the education at the different stages of schooling, the family-school relations; and, the treatment and management of linguistic and cultural diversity under gender perspectives, in classrooms.

## **2. CONTEXTUALISING CAMEROON**

Cameroon is a Central African country known as la “Africa in miniature” for its ethnic, cultural, geographic, climatic and linguistic variety (Mongo, 2023). In area it is similar to that of Spain and has a population of around twenty-nine million (Worldmeters, 2024).

The Republic of Cameroon lies between Western and Central Africa. It borders Equatorial Guinea, Gabon and the Congo to the south; to the east with the Central African Republic; to the northwest with Chad; and finally, to the west with Nigeria.

Historically, the north belonged to the great empires of the Sahel; the west of Cameroon was the land of the Bamiléké communities who are descended from the Baladis of Ancient Egypt. The south was linked to the societies of the equatorial jungle, while the populations on the coastal areas were always in contact with travellers who came by sea. The result nowadays is a mosaic of around 250 ethnic groups (Kamkou et al., 2018) divided into five major groups: the Bantu (Fang, Bassa, Douala, Eton, Bakweri, Ewondo); the Semi-Bantu (Tikar, Bamiléké, Bamoun); the Sudanese (Mousgoum, Toupouri, Boum, Matakam and Kapsiki); the Hamites (Bororo and Foulbes) and, finally, the Semites (Arabs and Choa).

In the past, Cameroon has been approached by several countries for colonial and commercial reasons (mainly the exploitation of its resources and the slave trade). Specifically, Portugal was the first European country to set foot on Cameroonian soil in 1472, and its explorers named the current Wouri River the Rio dos Camaroes (River of Shrimps) because of the abundance of these

crustaceans that were caught there, and it was this that eventually gave rise to the country's name.

Cameroon was colonised by the German Empire when it was at its peak in the late 19<sup>th</sup> century as Kamerun. After the defeat of World War I, it was divided between France, which held on to most of it, and Britain. For many years, France used assimilation and centralisation, imposing its language and culture, banning African languages in the official sphere and a total control of government. The British zone, on the other hand, was governed by Indirect Rule, so it had greater freedoms and less intervention in politics. In addition, there was greater respect for local cultures (Quinzaños, 2019).

In 1960, the French-ruled region of Cameroon gained independence as the Republic of Cameroon. A year later, British Cameroon was integrated into the Republic of Cameroon to form the Federal Republic of Cameroon. In 1972, the country was renamed the United Republic of Cameroon and finally the Republic of Cameroon in 1984. The country is divided into ten regions with their respective capitals: Yaoundé, Ngaoundéré, Garua, Marua, Douala, Bafoussam, Bamenda, Buea, Ebolowa and Bertua.

As a result of the colonial past, two foreign languages, French and English, have official status and are the languages of the administration. 'French is used much more than English in state affairs and very often official texts and decisions are first drafted in French and then translated into English' (Mba, 2013, p.2). On the other hand, around 230 local languages are spoken in Cameroon. These belong to three of the four African language families: Niger-Congolese, Afro-Asiatic and Nilo-Saharan. These indigenous languages have for many years been relegated to the domestic and informal spheres.

With regard to religious practice, it should be noted that the constitution defines Cameroon as a secular state that guarantees freedom of worship, with the country's different religions coexisting without significant friction between the different communities. Christianity (40% of the population) is the

most widely practised religion, followed by the animist tradition with another 40% and Muslims with 20%, the latter concentrated in the northern regions.

To close this section, we present some figures. In 2021, Cameroon registered an index of 0.57 points, which indicates a low level of human development (HDI) in comparison with other countries in the world, occupying the 151<sup>st</sup> position. It has a population pyramid typical of young countries, which is common in African countries with high birth rates. The United Nations Population Fund (UNFPA, 2024) indicates that more than half of Cameroon's population (70%) is aged under 30, and the population aged 0-14 years represents 41.6% of the total, while the population aged 65 years and over is only 3%. The school-age population (4-23 years) represents 53% of the population.

Despite improvement in recent years, the country still faces significant challenges in terms of the health, education and living standards of its population. For example, life expectancy is 59 years, well below the world average of 72 (Kamkou et al., 2024). Furthermore, more than 38.4 per cent of the people live below the poverty line and 7.3 per cent of the population suffers from malnutrition.

Moreover, only 53% of the school-age population attends school. According to Cameroon's report at the Education Transformation Summit in New York (2022):

“The school population is estimated at 13.2 million representing almost 53% of the total population in 2020. 7.7 million pupils, apprentices and students, 47% of them girls, were identified in schools and vocational training centres throughout the country in 2021. Teaching is provided by 234,726 teachers/trainers, 55% of whom are women.” (République du Cameroun, 2022, p. 2)

The Cameroonian education system shows a significant gap between the number of pupils enrolled and the school-age population, as well as gender differences and problems of inclusion of diversity, these being the issues addressed in this article.

### **3. THE CAMEROONIAN EDUCATION SYSTEM**

#### ***3.1. Organisation and structure***

The legal and regulatory framework of the Cameroonian education system is governed by a set of laws and texts, among which the following stand out: Education Guidance Law No. 98/004 of 14<sup>th</sup> April 1998, which establishes the general legal framework for education and applies to pre-primary, primary, general secondary and technical education, as well as teacher training; Law N°2018/010 of 11<sup>th</sup> July 2018, which regulates the general legal framework and foundations of vocational training; and, Law N°2023/007 of 25<sup>th</sup> July 2023 on the orientation of further education in Higher Education, which determines the fundamental orientations and establishes the general rules for the organisation, functioning, management, financing and control of higher and post-secondary education, both public and private.

The education system maintains the colonial legacy of domination by France and England and, as a result, is divided into a French- and English-speaking sub-systems. Each of these subsystems is composed of five levels of education/learning: pre-school, primary, secondary and higher education and teacher training colleges.

Pre-school education runs from four to six years of age, although some public schools admit children as young as three at the request of parents. Most pre-schools are divided into four sections: pre-school, infant section, middle section and upper section. According to the report on Cameroon at the World Summit on Education Transformation (2022), during the 21/22 school year, the gross enrolment ratio (GER) in pre-school was 39.7%, about one point higher than the previous year. This rate is particularly low in the Far North region (7.9%), where potential demand is one of the highest in the country.

Primary education runs from the age of six to eleven, graduating in the French-speaking subsystem with the *Certificat d'Études Primaires (CEP)* and in the English-speaking subsystem with the *First School Leaving Certificate (FSLC)*. At the end of this stage, pupils can choose to continue their studies in a college or secondary school, or to do short basic vocational training. According to PASEC (2021), in the 2019-2020 academic year, primary education was attended by 4,578,708 pupils, of whom 2,157,098 were girls (around 47%). This represents an increase of 3.9 per cent compared to the 2018/2019 academic year. Of these pupils, 76% were enrolled in public schools, while 23% were enrolled in private schools.

Among the students in private schools, 65% were enrolled in secular schools and 35% in denominational schools (66% in Catholic schools, 21.7% in Protestant schools and 12.3% in Islamic schools).

Secondary education lasts seven years and consists of two cycles in each sub-system (French and English-speaking), with two modalities: general secondary education and technical secondary education. Admission to the first cycle in general secondary education is by an entrance examination, called *concours d'entrée en 6eme* or common entrance, at the age of twelve. While, the *Brevet d'Études du Premier Cycle (BEPC)* is obtained after four years of study in the French-speaking subsystem, in the English-speaking subsystem, the *General Certificate of Education Ordinary/Level (GCEO/L)* is obtained after five years. For the second cycle, the entry age is 16. In these sub-systems, the respective duration of studies for the *General Certificate of Education (GCE)* and the *Baccalauréat* is three and two years.

Technical secondary education has two cycles. The first cycle lasts four years and leads to the *Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)*, which qualifies pupils for immediate professional insertion. It consists of two sections in each sub-system: a craft section, in which pupils are trained in technical subjects (masonry, carpentry, electricity, etc.), and a domestic section (cookery, childcare, etc.). The legal age for entry to these studies is 14 and the course lasts two years. The second cycle is open to holders of the *CAP* and *BEPC*. The studies last three years, leading to the *Technical*

**Baccalaureate or a General Certificate of Advanced Level Education giving access to university education or access to the labour market.**

In terms of the higher education system, the Institut d'Etudes Universitaires was founded in October 1961. This became the Federal University of Cameroon the following year and was renamed the University of Yaoundé in 1973. The 1993 university reform (decree no. 93/036 of 29<sup>th</sup> January 1993) saw the creation of six public universities: Yaoundé I, Yaoundé II, Douala, Ngaoundéré, Dschang and Buéa. In 2008, the University of Maroua was created followed in 2010 by the University of Bamenda. Today (2024), there is a total of 11 public universities, with the addition of the newly-created universities of Bertua, Ebolowa and Garua. Each region has a public university except Yaoundé, which has two: the universities of Yaoundé I and Yaoundé II.

Private Institutes of Higher Education (IPES) include the Institut Universitaire Siantou, the Higher Institute of Translation, Interpretation and Communication (ISTIC), the Protestant University of Central Africa (UPAC) and the Higher Institute of Applied Technology and Management (ISTAG).

Teacher training colleges are vocational training centres, the vast majority of which are attached to public universities. Of particular note are the primary teacher training schools called Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG), which train teachers for nursery and primary schools, and the Écoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Technique (ENIET), which train post-primary and lower secondary technical teachers. The duration of the studies in these schools varies from one to three years, depending on the entrance qualification.

There are also teacher training colleges for secondary teachers, of which there are two types: the Higher Teacher Training Colleges (ENS) and the Higher Teacher Training Colleges for Technical Education (ENSET).

### ***3.2. Orientations and challenges of Cameroonian education policy***

According to the report by Ministère de l'Éducation de Base (2022), the demand for education continues to be marked by sustained growth in enrolment at all levels of education, with a majority of pupils enrolled in public schools. In the 2021-2022 academic year, the Cameroonian education system had 8,050,332 pupils enrolled. Breaking this figure down by educational stage, 596,197 pupils (7.40%) were enrolled in pre-school and 4,944,290 (61.41%) in primary education; 1,983,379 pupils (24.63%) in secondary education; 413,888 pupils (5.14%) in university; 11,903 pupils (0.14%) in teacher training colleges; 59,557 pupils (0.74%) in vocational training; and 41,118 pupils (0.51%) in non-formal education.

Cameroonian legislation recognises education as a fundamental mission of the state, making it a priority. Educational institutions must guarantee equal opportunities for all citizens and are free and compulsory at the public primary level. At the same time, Law 2004/022 of July 2004 established the norms of organisation and operation to give impetus to private education in the country. Following its commitment to the Sustainable Development Goals, particularly Goal 4 (SDG4), Cameroon has gradually increased its efforts to ensure inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all, with the emphasis on reducing significant inequalities in the education and training sector.

However, we cannot ignore the fact that in recent years the country has faced major challenges, such as the global socio-economic crises, natural disasters, the security crisis and, more recently, the COVID-19 epidemic, which affected the schooling of more than 1.5 million children and young people, especially in the most disadvantaged areas of the north of the country. These crises, aggravated by violence, have led to population displacements, and highlighted the limited capacity of the Cameroonian school system and local communities to meet the needs of the population.

Thus, in the regions in the Lake Chad basin crisis, more than 515,000 school-age children are in need of effective educational structures. In the North-West and South-West regions, a large part of the formal education system has been paralysed, hindering access to education for more than 462,000 children.

With regard to the COVID-19 health crisis, the application of the restrictive regrouping and displacement measures put in place by the government on 18<sup>th</sup> March 2020 affected the schooling of 7.2 million students (4.5 million in basic education, 1.8 million in secondary education, 40,000 in vocational training and 347,000 in higher education). However, it should be noted that, as the same report states, the threat of the COVID-19 pandemic became an opportunity to exploit the possibilities offered by the digitisation of learning content. Since 2020, the Cameroonian government has been investing in hybrid education systems that combine face-to-face and distance learning. These innovations are intended to provide a solution to the problem of school dropout, which currently affects many children in Cameroon.

#### **4. METHODOLOGY**

The methodology used for the project was qualitative because, as we know, this approach helps us to understand and interpret social facts according to the meanings, actions and ways in which they are experienced by the people who experience them (Piña-Ferrer, 2023).

The sample of participants consisted of thirty-two Cameroonian students, doctoral and master's degree students at the University of Lleida and undergraduate students at the University of Yaoundé I. Many of these students, especially those studying at the University of Lleida, have experience as secondary teachers and most are from families with parents who are teachers or professors, so they can express their vision of the educational reality they have experienced from the perspectives of both students and teachers. Specifically, during 2023 and 2024, a total of eight in-depth interviews with semi-structured questions were conducted with students from the two universities (four in Yaoundé and four in Lleida), two focus groups with eight other participants (one in Yaoundé and one in Lleida);

and, finally, eight autobiographies were carried out (four in Yaoundé and four in Lleida).

In addition, the ethical principles inherent to qualitative research were considered. This study was conducted in strict compliance with the ethical standards established in the Declaration of Helsinki (2013). Informed consent was obtained from each of the participants, and personal data were protected in accordance with the provisions of Organic Law 3/2018, of 5<sup>th</sup> December, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights. To ensure the anonymity of the participants, each interviewee or participant in the focus groups was assigned a unique acronym. An acronym was also assigned to each autobiography. This guaranteed the confidentiality of participants at all times, thus respecting their privacy and rights.

In this descriptive article, we present only the results obtained from the autobiographies, carried out both in Spain and Cameroon. The autobiographies were identified from their profiles and using acronyms. They were written by 5 men and 3 women. The meaning of the letters and numbers is as follows: the first letter identifies the country where the autobiography was written; the second letter, the gender; the third, the year of writing; and finally, in case of matching acronyms, it was decided to differentiate with Roman numerals I, II and III. Thus, for example, CAHI23 is a student who wrote the autobiography in Cameroon (CA), is a man (H) and wrote it in 2023.

Autobiographies are the written or oral versions that subjects give about their own lives. As Aliata (2020) states, the interesting thing about the autobiographical account is that it is characterised by the specific discourse of an interpretative nature, i.e. a construction of the subject's 'self' rather than a description of facts from his or her own history.

In fact, the story in itself is an interpretation because it involves an elaboration, a way of expressing a certain view of what one wants, and in some cases, what can be remembered/told. Taking this characteristic into account, understanding and interpreting are considered part of the same

process, which develops simultaneously the interpretation of the speaker and the interpretation of the listener (Arfuch, 2014).

In accordance with the above, it was chosen to analyse the results of the autobiographies for this article because they gave us access to information on the life and educational trajectories of the young participants, who were well acquainted with the Cameroonian social and educational context given that the vast majority were from families with parents or other family members who are teachers, or belong to family associations.

## **5. RESULTS AND DISCUSSION**

### **5.1. Socio-economic and family context**

In general, it can be said that the economic situation in Cameroon is precarious, shown by the lack of infrastructures and services, as well as the existence of political, economic and social conflicts that affect education. In terms of socio-economic development, Cameroon is still characterised by poor connectivity in terms of infrastructure and services. It has a large amount of forest resources, arable land and potential regional economies, but most transport is by road and a significant percentage of stretches remain unpaved. In the absence of railways and other means of communication, transport and transaction costs are high. This is confirmed by the following testimony:

*The political system is democratic, but it is a poor society. As a child I grew up in the village where life was very difficult, the main activity was manual, archaic agriculture; today there is still a lack of roads, hospitals, electricity is almost non-existent, etc.... What has improved in recent years is the multiplication of primary schools and colleges.*  
(CAHI23)

Family models include polygamy, monogamy or single-parent families, organised within extended family nuclei not only linked by consanguinity, but also through the 'nuclear family', rooted in popular culture and tradition. In

these families, not only do parents and children live together, but also other members, often for reasons of solidarity or generosity:

*My cousins also lived in my parents' house, due to the lack of schools in the villages where their parents lived. (EHII23)*

Whether they are monogamous or polygamous families, the figure of the woman is important. However, not only the mother, but also grandmothers, aunts, sisters, cousins, etc. are the main educators. Although the burden of educating children falls on women, "African motherhood is multiple because the communicative function is eminently social in many African structures, which makes motherhood co-responsible with the woman in labour, aunts, neighbours or figures such as the mother of the town (who supports executive power complementary to the chief or governor) or the sacred mother who is the link between the visible and invisible worlds" (Revilla, 2022:13).

They are the transmitters of traditional values, and are valued not only for carrying the burden of organising and carrying out all the household activities, but also for being patient and tolerant. One of the students affirmed that, in Cameroonian society, the perfect woman is the one who is obedient, who shows maximum respect for her husband. Therefore, when some girls start to show disinterest in their studies, "it is not seen as such a serious matter, because it is not necessary to study a lot in order to take care of the family; which is the first destiny of women" (EHII23).

This panorama contrasts with the profile of Western women, whose empowerment means not having to take on all the roles: working woman, mother, emotional support for the family, etc., and much less by renouncing academic training (Kamkou et al., 2024).

Within the family nucleus, it is normalised that boys and girls collaborate in the support of the family economy given its precariousness. For this reason, most of the participants speak of childhoods with few economic resources, but where respect for certain values and ethical principles was highly valued:

*I grew up in a patriarchal society strongly rooted in African traditions, despite valuing Western studies very positively. We strongly promote solidarity, love and respect for elders. (EHII23)*

In this family context, people talk to each other, know how to bring each other joy through stories, jokes, dances, traditional songs, popular gatherings, etc. What the majority of them categorise as “activities that serve for family unity and cohesion”. (CAI23)

The autobiographies gathered good and bad moments experienced by the students in the family context. They remember with particular pleasure many experiences related to schooling: the first day at primary school or, at the age of 12, entering secondary school:

*Going to the first year of secondary school was a mark of social ascent, I wore a different uniform and I was more and more respected, that first day stuck with me. (EHII23)*

There was also the collaboration of teachers who processed scholarships and even helped students who could not afford to pay for their studies. There was also the obtaining of academic degrees, because this was considered a guarantee of a better future:

*Because having this diploma not only gives you respect and consideration in the family, you are also expected to have a job in the civil service afterwards. In my family nobody has achieved this except me, and I also want to discover the university and become part of the elite class. (CAHI23)*

*Of the 9 children my parents have, only one of the last ones has been able to finish high school and go to university, which is me. I'm proud of that. (EHII23)*

In the case of one student, she recognises that one of the most important moments in her life was at the age of six when she mastered reading: because “knowing how to read and write, I knew that I was acquiring a certain autonomy and that I could not be cheated in the future” (EMI23).

Other good moments have to do with celebrations with the whole extended family for Cameroonian or Christian traditions - such as the Catholic celebration of the First Communion, “because they are days and days of joy, celebration and dancing” (EMI23).

As for the bad moments experienced in the family context, they especially remember the death of very close family members: fathers, mothers, brothers and sisters, even friends, due to illnesses that would be easily curable in Europe. AIDS, lower respiratory tract infections and diarrheal diseases are the three most widespread and deadly diseases in Cameroon. These can be prevented and treated in Spain. The participants on the project were convinced that if the government in Cameroon were to allocate more resources to basic health care, it would be possible to create greater awareness about these diseases and thus help save thousands of lives each year.

*I was very saddened by the death of my friend and classmate when I was 8 years old. (EHI23)*

Furthermore, many times a death is not only a human loss, but also has financial consequences (a lower salary means, for example, no longer being able to pay school fees or books) and emotional consequences, such as “physical separation from the family to go study far from home”. (CAMII23)

*My mother died in my arms... during the night... in bed and after a long period of illness. It was due to lack of money to take her to the hospital. Since my mother's death, life has become super difficult for me, because I have to pay for my studies myself. (CAHI23)*

Finally, regarding bad moments, there are those related to schooling and the difficulties of daily life since many children have to make long trips from their village to go to school every day, or they remember not having money for lunch, going with little clothing or not being able to buy textbooks, because families do not have extra financial resources.

*At the community level, life has a happy tone, but with many political and economic upheavals that affected us on a daily basis. (EMI23)*

Also in some cases, they relive the use of corporal punishment to maintain discipline in the large classrooms of primary schools. These sample statements apply:

*The biggest criticism is the abusive use of the whip on the learner by the teachers during classes. It was mandatory to recite each lesson and if you didn't you were punished with violence. That creates trauma in me and that is why the first decision, when I become a teacher, will be the prohibition of violence against the student. (CAHI23)*

*The methodology was, as is known, very harsh at that time. Errors were not tolerated because the student had the obligation to assimilate all classes. Very often there were physical punishments. (CAMHII23)*

*The students were not friends of those teachers who always punished, who were always with a stick, ready to hit, rather, they loved those who hardly used the stick. (EMI23)*

## **5.2. The school in Cameroon. School perspective of the different stages**

When presenting the panorama of the school in Cameroon today, the participants insist on differentiating public from private education. In general, public education is more accessible (without being completely free), although this also means higher student ratios (an average of 100 children) and lower

quality in school infrastructure and material and personal resources, which leads to greater difficulty to attending to the student efficiently. There are even schools that are completely open-air and without restricted access, in some cases without adequate facilities for the hygiene of minors:

*The Lomié public school in the Haut-Nyong department is an educational centre built during the German protectorate, later rehabilitated by the French and the State. The school is built outdoors and anyone has access. (EHI23)*

*At my school in Adjéla we didn't have toilets and people took care of themselves in nature, if necessary. (EHII23)*

On the other hand, private schools, both secular and Christian, attended by only 23% of all school children in Cameroon, are better equipped with material resources and teaching and administrative staff. Architecturally, their buildings are well built, frequently located in the centre of the town or neighbourhood and “include extensive patios where you can enjoy games at break time” (CAHII23). They usually do not have more than 50 students per class, and have specific classrooms (computer science, science laboratory, etc.) as well as rest rooms for teachers and an office for the management.

Teachers, whether they work in the public or private sector, show concern about the high student class numbers and long working days, which leads to a decrease in educational quality. Likewise, they consider the weight of theoretical content to be excessive compared to the psycho-pedagogical qualities inherent to their teaching work. In other words, when serving such a large number of students – especially in public schools – the teaching is merely theoretical: the teacher dictates or writes the lesson on the blackboard and the students copy it in their notebook or solve problems on the board.

*A teacher for everyone. For the seven levels. She told us that it is a very complicated job. (CAHI23)*

*There are those who come and only dictate the contents to us... they dictate to us and during the evaluation, they want us to reproduce the same thing they have given without reinterpretation or reformulation.*  
(EH123)

In short, this is very traditional learning, basically by rote. The informants tell us that, given the shortage of teachers, sometimes students who have recently graduated from secondary school already begin to work as teachers in infant and primary schools.

*At the age of 20 he was already a teacher of some first-year high school students. I was very young and very small, and I had to put up with other young people who were almost my age and who disrupted classes.* (EH123)

Cameroonian teachers perceive that they face complex working conditions in relation to: low salaries, social frustration, lack of cooperation between professionals or lack of educational ethics on the part of government authorities. Despite these conditions, they seem to care about their teaching vocation: self-training in declarative and instrumental knowledge, student motivation, emotional management and authority. This leads them, according to their own opinions, to earn the respect and support of the families.

*I highlight their love for the profession, their patience, curiosity and the desire for the teachers had to attend better to the diversity in their classrooms.* (CAH123)

In reference to the secondary stage, the participants in the study have passed, among others, through the following schools: School Bilingual de Zoétélé, Lycée Classique de Gobo, Lycée Bilingue de Ngong, Groupe Scolaire Bilingue La Félicité, Collège Saint Thomas D'Acquin and Collège Privé, Collège La Confiance/Bafoussam, Lycée de Lomié. They report that these centres they were much better built than the primary schools and located in larger towns. To give an example, the Collège Saint-Thomas D'Acquin in Bafoussam is a Catholic school with good facilities:

*It was the perfect secondary centre for me. The school was very large and each course had at least three classrooms with about 40 students per class. The centre also had many resources: computer rooms with computers, laboratories with the necessary equipment, party rooms, a chapel, sports fields, green space, large patios, auditorium, libraries, musical instruments, etc. and the teaching staff were highly qualified for all areas of teaching. (EHI23)*

In general, they highlight that the secondary schools had many more teachers than in primary, and different teachers for each subject. They were more welcoming and motivating for doing school work and that encouraged meetings with students' parents to solve problems.

To close this section and, with respect to higher education, the participants are content with the existence of universities in all regions of Cameroon (as pointed out above, there are already 11 universities around the country), but at the same time they indicate the need to increase human, material and logistical resources to ensure high-quality training. Thus, for example, they point out that there is a frequent lack of classrooms in the faculties and this causes the number of students to exceed or even double the capacity, which means arriving at class a long time before the start to be able to enter. Sometimes, the lack of spaces means that two classes are scheduled in the same space:

*There must be a very good collaboration with the administration to harmonise and respect the annual calendar, etc. (CAMHII23)*

*The assignment of rooms was another planning and organisational problem, because, for example, several times we have come across students from a different degree than ours who had classes in the same classroom and at the same time, you know? You arrive and have a class, but another teacher comes with his students. What do you do? If your teacher has not arrived before, then you lose the class. (CAMHIII23)*

This situation means that the first to occupy the classroom are those who receive the class, creating conflicts between teachers and frequently generating a climate that is not always conducive that can lead to conflicts between students. Faced with this situation, many students decide not to attend classes in person.

The informants also tell us that there are books not enough books in the libraries of Cameroonian universities, and that these are outdated and do not correspond to the demand of either students or teachers. They are poorly equipped technologically, and access to the Internet is not fluid. They propose that a solution would be to create online learning platforms, as a virtual campus.

As for the teaching staff, it is common for them to be overwhelmed by the high ratios and the lack of an academic organisation that has a direct impact on the students and their academic success rate. Without a doubt, these deficits reduce the possibilities of students to be able to align themselves with the demands of globalisation and reach the same level as their peers from Western universities which have human and material resources, that operate on well-equipped campuses adapted to the educational requirements, with teachers who are more professional have greater and have a commitment to the training of their students.

Despite the above, they also value the level of training and continuous effort of their university professors and the need for them to feel supported by the Ministry and educational authorities:

*I believe that teachers are also affected by the lack of motivation, the lack of resources, because from the start, the majority, at least the ones I have had, have good training, it is clear that they are trained. But I think that as time goes by, they end up becoming discouraged, they end up moulding themselves to the system that promotes a certain mediocrity, a certain slowness, a certain procrastination, and the result is that in the end the quality of their teaching does not reflect the level of training they have. (EMII23)*

Regarding the issue of lack of motivation of teachers, Kem-mekah Kadzue (2016) concludes that 66.66% of the Spanish teachers surveyed in his study negatively value the experience of being a teacher in Cameroon.

Informant 2: *“Difficult due to economic difficulties, students do not have textbooks.”* Informant 4: *“More or less difficult because we face many problems, especially material ones.”* Informant 9: *“The profession is not attractive because of the poor working conditions.”* Informant 10: *“It is difficult because more and more students are not very interested and do not make an effort to learn better.”* Informant 12: *“Paid little for a lot of work.”* Informant 14: *“It is a profession that faces difficulties, since it requires infrastructure and teaching materials that allow the reconstitution of the context of immersion.”* Informant 30: *“It is difficult due to the lack of teaching materials and the disinterest of the students, the remuneration is very low.”* Informant 36: *“Very difficult due to the number of problems we have: lack of documents, weakness of students due to lack of interest, discouragement with respect to German teachers.”* (Kem-mekah Kadzue, 2016, p. 200).

They also point out that academic programmes are based on theoretical knowledge that is often disconnected from the practical needs of the country, making it impossible for Cameroon’s emerging development as foreseen in the development plan until 2035. Along the same lines, Kem-mekah Kadzue (2012) states in his study that:

We do not have an education contextualised towards ours. For example, in foreign language learning books we are told about Juan and Pablo. Why not have a book that talks about Tamo and Kamdem. Nor do university studies also in Spanish literature studies have any relationship with Cameroonian cultural realities (Kem-mekah Kadzue, 2012: 129).

In short, an improvement of the Cameroonian University requires the government to promote and undertake dedicated initiatives in an effective way, which involve a large economic investment: in material resources, in improving the technology of its campuses, in the permanent training of teachers and in improving their working conditions.

### ***5.3. Family-school relations***

One of the challenges that 21<sup>st</sup>-century schools must face is the relationship between the school and families (Vecina et al., 2024). The importance of establishing good relationships between the school and families, and, by extension, with the surrounding sociocultural and educational community, is beyond doubt (Andrés-Cabello & Giró, 2020). As Garreta and Llevot (2022: 317) point out, “both what is done by families at home and the degree of their involvement in school is strongly marked by the information that circulates between both and that is usually directed or controlled from the school institution, which is the one that has the most power in the relationship.”

The results obtained show that there is concern and monitoring by Cameroonian families regarding the education of their children, both within the school institution and outside of it (reinforcement classes, extracurricular activities, etc.). Families show a proximity to teachers, considering themselves “friends of teachers,” and a concern about the relationship between financial resources and school success rate, as well as for the lack of help that they, as parents, can provide as the academic contents become more complex, which is why they usually attend academic tutoring when requested.

*My school was open to activities and involved students and families: it organized extracurricular activities, tournaments with other centres, theatre or film activities on Fridays with families, etc. (EHI23)*

*The Unity school maintained very good relations with its surroundings. It used to organise discussions with the parents of the students to solve problems encountered with the latter. (CAMHIII23)*

*I would speak of an environment of collaboration, solidarity and familiarity, in the end... we were in a place where almost everyone knew each other and communication between members of the educational community was easy... I saw the relationship between school and environment, as good. (EHII23)*

On the contrary, lower attendance and involvement are detected in the meetings organised by the Student Parent Associations, whose work is still limited to specific procedures for “financial aid or conflict resolution” (EHII23).

#### **5.4. The management of diversity in the Cameroonian school**

##### ***5.4.1. Intercultural education in the class***

The rich linguistic and cultural composition of Cameroon is a constitutive element of its school reality. As Martínez (2019) states, the role of education centres, management teams and teachers is always key in the process of managing cultural diversity. A school that has members who are aware of diversity will have starting points, in theory more efficient, for addressing the challenges of cultural differences, as well as other aspects linked to social and educational disadvantages.

In reference to cultural diversity, the Educational Guidance Law 98/004 of Cameroon stipulates verbatim in its articles 14 and 15 that the objective is to foster real social cohesion far from thoughts from a colonial perspective and to promote intercultural education within the national territory to guarantee mutual knowledge, and thus avoid conflicts such as the recent “Anglophone crisis” that is still a reality in the country. The separatist crisis in the southwest of the country dates back to 2016, with the start of peaceful protests by the English-speaking population over their inability to access courts, schools and public works.

The education system is organised into two subsystems. The above-mentioned education subsystems coexist, each maintaining its specificity in evaluation methods and certifications. (Law of orientation of 14<sup>th</sup> April, 1998).

The analysis of the autobiographies confirms that a great cultural diversity is observed in the composition of the students in schools, especially those in cities.

Teachers acknowledge having difficulties when it comes to addressing cultural diversity due to the high ratios in the classrooms. And on the other hand, both the lack of training in intercultural skills and the lack of material and logistical resources mean that sometimes passive management of this great diversity is handed over to students:

*We are all brothers, the children of Cameroon. And all these children that we are, we have the obligation to build Cameroon. So a good teacher has the obligation to encourage this. because from tribalism comes, let's say, rage, death, xenophobia and all this. (EHI23)*

*The majority of teachers were people who came from other ethnicities and who did not share many cultural elements with us; hence the origin of the conflicts. (EHII23)*

As Astudillo et al. (2023) state, one of the pending challenges is the initial and ongoing training of teachers and other professionals in the social field, considering in a transversal way, and also in specific subjects, cultural and religious diversity in a transversal way, and also in specific subjects, within an open, intercultural and inclusive school. In the case of Cameroon, to date, few teachers have received specific training in management and attention to enable them work on cultural diversity in their teaching studies.

As this testimony points out, conflicts of a tribal nature arise that make school coexistence difficult, and, lacking cultural mediators (Kamkou et al., 2024), it is the students who perform this role by becoming involved in these

processes voluntarily and spontaneously. This is what Llevot and Bernad (2021) call a natural and/or informal agent/mediator.

Note that the educational contents still make few references to the true national and cultural identity of Cameroon. That is why, at the end of their training, students have more knowledge about Francophone or Anglophone culture than about their own culture. This is perceived as a Westernised educational system that has little to do with traditional Cameroonian education prior to colonisation. According to Sanz (2011), African and Cameroonian education based on oral tradition consisted of a group of elders who, in a community-based manner, initiated children and young people into ritual aspects that would help them develop in adulthood. As a result of colonisation, the official teachings of the colonising countries were imposed and many countries lost their language, culture and roots. In the case of Cameroon, a Western cultural element is transmitted through school which is totally alien to the cultural tradition of the 250 ethnic groups that inhabit Cameroon.

In any case, the informants also state that, in recent years, initiatives have emerged to work on cultural diversity. These include holding a cultural week that aims to bring together oral tradition, art, gastronomy, dance, dresses, etc. to the students, or the bilingualism day, which aims to improve the coexistence of the two co-official languages. They are highly-valued proposals since they promote mutual knowledge and the participation of families, even if it is only at these specific moments of the school year.

#### ***5.4.2. Linguistic diversity***

Africa is the only continent where the majority of children start school using a foreign language. In most of the continent, the idea persists that the widely used international languages (English, French, Spanish, Arabic and Portuguese) are the only means to achieve economic mobility (Ouane & Glanz, 2010).

In the case of Cameroon, French and English are the teaching languages despite the fact that Cameroonian students come from multilingual contexts. In addition to speaking their mother tongue in their daily, every citizen living in the 8 French-speaking regions or the 2 English-speaking regions has internalised French, which functions as the lingua franca in the French-speaking area, and/or English, which is the main language in the English-speaking area. Also noteworthy is the existence of languages in evolution, such as Pidgin English and Camfranglais, which are very popular among young people. (Kem-mekah Kadzue, 2018: 71).

Let us remember that around 230 local languages are spoken in the country and, for many years, these have been relegated to the domestic and informal settings.

Some participants point out that the Ministry of Education has hardly shown any real interest in the recognition and promotion of native languages. This is despite the fact that in the revision of the Constitution in 1996 the government officially declared itself in favour of the promotion of national languages. Some programmes, such as the *Association national des comités de Langues camerounaises* (ANACLAC), have been launched to promote the learning of these languages (Mba, 2013, p. 8). Their objective is to design teaching models for the Cameroonian national languages adapted to the school with the aim that, at the end of the secondary cycle, students are capable of speaking and writing their mother tongue while knowing their own culture and being integrated into their language and culture, but also open to the world (Kamkou et al., 2024).

In this sense, we agree with Sanz (2011) when he states that the great challenge to achieve full schooling in the primary stage from 6 to 12 is the question of languages since educational processes are mainly in the languages of the colonising foreigners. By relegating local mother tongues to outside the school, the possibility of establishing a relationship between the school and the traditional forms of knowledge of different ethnic groups (traditional stories, ancestral stories, songs, etc.) is reduced. These cultural

and spiritual elements of one's own culture are linked to the native languages and are much more attractive for children, especially in primary education. In addition, they allow the family to be an active part of the learning process by speaking the local language with their children.

Since 2013, there have been initiatives to incorporate the learning of nationals into secondary schools, for which the five most popular languages were chosen: Ewondo, Bassa, Duala, Ghomala and Ffulde. Thus, the Yaoundé I Normal School is training teachers in these languages to teach in educational centres with the aim of bringing students closer to their own cultures and awakening their interest in Cameroonian diversity. However, "due to the lack of teachers, these five languages are only taught in some schools in the country's larger cities" (EHII23).

The challenge is to train teachers to address multilingualism, as well as to offer relevant and good quality teaching methods and materials that will produce higher performance and lower dropout and repetition rates throughout the education system. It is necessary to be aware that the use of indigenous languages in the classroom can facilitate communication and learning, in other words, it can empower students. In this sense, the negative perception of the student/teacher must change since they have often internalised a feeling of shame and contempt towards their ethnic languages. This has had negative consequences on learning and the construction of individual identity.

*I was 14 years old and I still remember how my classmates distorted my name (which is in my native language) to obtain another (negative) meaning in another language. (CAMII23)*

We believe, therefore, that teaching in the local mother tongue has many advantages and added values in addition to breaking the mental schema of Cameroonian girls and boys about the superiority of European languages. Multilingualism is a capital that must be used in the long term. As Ouane and Glanz (2010) state, the choice of languages, their recognition in the

educational system, the development of their expressive potential and their access to a larger audience is what is recommended in the commitment to an inclusive school.

### ***5.5. Gender perspective***

One of the aspects to highlight from all the information obtained through the research carried out is how the gender perspective is worked on and experienced in Cameroonian education and society. In Cameroon there are no explicit policies related to the gender perspective, with patriarchy being the predominant form of social organisation.

In relation to the gender perspective, the existence of a gender disparity with slight signs of improvement in recent years is shown in the Cameroonian educational context. the number of girls and young students enrolled in primary school is increasing, but there is still a gap between the sexes at the secondary and higher levels. Among other causes, this is due to the fact that for girls, the reality is often pregnancy in adolescence, early marriage, the need to help or take charge of household chores, doing paid work in markets, subsistence agricultural work, the daily collection of water and firewood, caring for younger siblings, etc.

*In almost all the towns where I have studied, women did not have much importance for men. Therefore, there were quite a few parents who sent their boys to school while leaving their girls at home. That view of things pushed me to work so that no one would treat me like the women I saw... and to be able to make my own decisions.*  
(CAMII23)

Specifically, the northern area of the country, mostly Muslim, is the most affected by absenteeism or early school leaving among girls, because few families give importance to female schooling. The predominant ideology in this part of the country conceives correct feminine behaviour as linked to

marriage and service to the husband and home, which implies pressures on girls and young women that lead them to abandon the school system.

*Why aren't girls put in school? Because parents think that girls are made for homes, so sending the girl to school does not interest them.*  
(CAMI23)

As Bella (2015) indicates, despite the efforts we see in the recent political will to involve and integrate women into state universities in Cameroon, the proportion of these in formal networks and decision-making bodies remains very testimonial. To this we must add that, even at higher education levels, women are discriminated against by restricting them to certain fields of study, such as social work, nursing, teaching, etc.

It is clear that, faced with this reality, a change is needed. Specific strategies in favour of women must be planned and there must be a guarantee that they will be implemented and monitored to facilitate and favour their socio-educational and professional inclusion (Kamkou et al., 2024). There is still a long way to go to reduce female illiteracy, particularly in rural areas, and give a greater number of women access to professional activities oriented towards the various fields of development.

## **6. REFLECTIONS AND CONCLUSIONS**

There are several authors (Mba, 2013; Kem-mekah Kadzue, 2018; Quinzaños, 2019) who affirm that Cameroon is like a “miniature Africa”, since it has an important cultural and religious diversity in the territories that make it up in addition to being highly multilingual with its almost 29 million inhabitants speaking about 230 local languages (Mongo, 2023). All its rich cultural heritage invites us to constant reflection to promote real endogenous social cohesion far from thoughts from a colonial perspective and to commit to intercultural education throughout the country to guarantee mutual knowledge and, incidentally, prevent the recurrent ethnic conflicts seen in some areas of the country.

Focusing on education, the Cameroonian educational system is governed by a series of official laws that mark the different levels into which it is structured, from the pre-school stage to the university level, passing in turn through vocational training and with both public and private, secular and religious sectors. One of the state's main objectives is to improve the educational quality of the country, which is reflected in the increase, year after year, in enrolment at various academic levels. However, there are still numerous barriers that prevent making an end to the inequalities within the system.

Through this qualitative research, we have sought to delve into the functioning and state of the educational system based on the experiences and worldviews of young Cameroonian university students.

Thus, it has been seen that Cameroonian society continues to be structured in a "traditional" way and although importance is given to education, it is greatly influenced by the various conflicts and social patterns existing in the country, with marked differences due to gender and social status, as well as difficulties for inclusion and coping with diversity.

There is little visibility in the educational content of references to the cultural and linguistic reality of the country. Thus, at the end of their academic training, students have more knowledge of Francophone or Anglophone culture than about their own ethnic group. In this way, it perceives it as a "Western" system that does not have Cameroonian features nor is it impregnated with its own culture.

Since the knowledge of official European languages and cultures is synonymous with being cultured, with having power, prestige and success associated with modernisation and development, and is valued especially by the Cameroonian elite, a situation of imbalance and marginalisation is generated with respect to the indigenous languages in relation to the conditions that favour social progress. Thus, these languages are held in much lower esteem and tend to be restricted only to informal domestic spaces, and are barely present in nursery and primary school, which

coincides with academic failure and the dropout of girls and boys, especially in rural areas (Mongo, 2023).

Therefore, the incorporation of local languages is Cameroon's great challenge to keep children in schools until the end of primary school. The key to achieving this may be in the use in schools of traditional stories, ancestral stories, songs, etc., that are part of the everyday life of African peoples, and which are associated with the mother tongue.

Private schools in Cameroon are characterised by notably better conditions than in public ones, although the importance of teaching work is highlighted as a means of educational improvement, whatever the situation of each school. Precisely if Cameroon wants to be part of the emerging African countries, it must invest in its human capital through the comprehensive training of students in pedagogical innovation, intercultural competence, critical thinking and, of course, taking the gender perspective into account. Traditionally, there have been gender inequalities in access to education. These have perpetuated regional differences, differentiated realities between urban and rural areas, cultural beliefs about women, the lack of an educational policy that promotes gender equality and gender violence in the school. Therefore, the figures show that girls are less likely to attend school and complete secondary education than boys. Their dropout rate is higher, which has important consequences for educational success and long-term human development. Women who lack access to education are disadvantaged in many aspects of life, including health, the economy and political participation. These data highlight the need to continue working to improve human development in Cameroon and, specifically, to strengthen the university system while also facilitating access and continuity in the higher education of young women.

On many occasions the role of teaching staff and the quality of education in general is limited by the conditions given - resources, ratios, low wages, etc. - reflecting a need for improvement in this regard. This occurs in both primary and secondary schools and university centres. The need to improve the

channels of communication and participation of families is also proposed (Kamkou et al., 2024) as is the need to hire mediators (to learn more about the role of the professional mediator, see Llevot and Garreta, 2024) to manage ethnic conflicts that, at times, hinder good coexistence in classrooms.

Thus, it can be concluded that this is a country with great cultural wealth in every way, but one that still faces problematic conditions that prevent education from being enriched by this and prospering optimally. This reflects the need to adopt changes with the aim of achieving a school and university marked by attention to diversity, inclusion and equal opportunities. These, in turn, would allow an improvement in school enrolment rates and the development of a better educated country with greater opportunities for growth.

## 7. BIBLIOGRAPHIC REFERENCES

- Aliata, S. (2020). Método autobiográfico para el estudio de procesos identitarios y trayectorias socioeducativas. *Revista del CISEN Tramas/Maepova*, 8(1), 23-33. <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/nuevaantropologia/article/view/21099>
- Andrés-Cabello, S., & Giró, J. (2020). Canales y estrategias de la comunidad educativa. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, 13, 79-98. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2020.0004>
- Arfuch, L. (2014). Autobiografía, memoria e historia. Clepsidra. *Revista Interdisciplinaria de Estudios sobre Memoria*, (1), pp. 68-81.
- Astudillo, M., Revilla, A., Llevot, N., Bernad, O., Coffi, C., Calvet, Àlvar & Seck, P. (2023). África Joven: arte y diáspora: Una experiencia en la Universidad de Lleida. *EHQUIDAD. Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social*, 19, 65–102. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2023.0003>
- Bella, A. (2015). La problématique du genre dans les universités d'État du Cameroun: entre exclusion i inclusion discriminatoire. *Pax Academica*, 3, 2337-2575.
- Garreta, J., & Llevot, N. (2022). Escuela y familias de origen extranjero. Canales y barreras a la comunicación en la educación primaria. *Educación XX1*, 25(2), 315–335. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31840>

- Kamkou, D., Acosta, M., Llevot, N., Bernad, O., Torrelles, A. & López, M.P. (2024). *Educación y atención a la diversidad cultural en Camerún*. Ed. Nárcea (forthcoming).
- Kem-mekah Kadzue, O. (2012). Estereotipos y globalización: Simetrías y asimetrías entre universitarios cameruneses y catalanes. TFM (Publicada). Máster en Lenguas Aplicadas. Universidad de Lleida. Available at Dipòsit de la recerca de Catalunya. <http://www.recercat.cat/handle/10459.1/48013>
- Kem-mekah Kadzue, O. (2016). *Enseñanza y aprendizaje del español en Camerún: análisis de las creencias del alumnado/profesorado e implicaciones didácticas para una formación competitiva de estudiantes/docentes de ELE*. (doctoral thesis). Universitat de Lleida.
- Kem-mekah Kadzue, O. (2018). *Tic y enseñanza de español en Camerún: creencias del profesorado e implicaciones didácticas*. Universidad de Lleida.
- Llevot, N. & Garreta, J. (2024). Intercultural mediation in school. The Spanish education system and growing cultural diversity, *Educational Studies*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/03055698.2024.2329894>
- Llevot, N., & Bernad, O. (2021). Mediación cultural y prácticas educativas en Italia. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 16, 209-246.
- Martínez, E.F. (2019). El centro y las prácticas de colaboración docente como medios para la mejora educativa. *Estudios sobre la Economía Española*, 2019/26. FEDEA.
- Mba, G. (2013). La diversidad cultural y lingüística en Camerún: un viaje al corazón de un triángulo babélico. *Revista Nova África*. Barcelona.
- Ministère de l'Éducation de Base (2022). *Annuaire Statistique 2020/21*. [file:///C:/Users/g3850973/Downloads/MINEDUB\\_Annuaire\\_statistique\\_2020\\_2021.pdf](file:///C:/Users/g3850973/Downloads/MINEDUB_Annuaire_statistique_2020_2021.pdf)
- Mongo, Jeanne Edith Djessi. (2023). *La enseñanza y el aprendizaje del español en contacto con el francés y el yemba en Camerún en vista a unas perspectivas pedagógicas*. Diss. Universitat de Girona.

- Ouane, A. & Glanz, Ch. (2010). *Why and how Africa should invest in African languages and multilingual education: an evidence- and practice-based policy advocacy brief*. UNESCO.
- PASEC (2021). *Qualité du système éducatif francophone camerounais: Performances et environnement de l'enseignement-apprentissage au primaire*. PASEC, CONFEMEN, Dakar.
- Piña-Ferrer, L.S. (2023). El enfoque cualitativo: una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 1-3. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440>
- Quinzaños, E. (2019). *Aproximación a la situación de plurilingüismo de la República de Camerún: análisis histórico y lingüístico*. Universidad del País Vasco.
- République du Cameroun (2022). Document Pays. *Sommet Mondial sur la transformation de l'éducation. Septembre 2022, New York*. [https://transformingeducationsummit.sdg4education2030.org/system/files/2022-09/Cameroon\\_National%20Statement%20of%20Commitment.pdf](https://transformingeducationsummit.sdg4education2030.org/system/files/2022-09/Cameroon_National%20Statement%20of%20Commitment.pdf)
- Revilla, A. (Coord.) (2022). *Formas de maternidad. Diálogos entre maternidades románicas y negroafricanas*. Museo de Arte Sacro de Teruel. Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza.
- Sanz, P. A. (2011). De la educación tradicional africana a la escuela actual en *África Subsahariana*. *Tabanque: Revista pedagógica*, 24, 53-67.
- Suaréz, T. (2018). Camerún reeligió al 'eterno' presidente Paul Biya. France 24. Available at: <https://www.france24.com/es/20181022-camerun-reeleccion-presidente-paul-biya>
- UNFPA (2024). *Informe anual del Fondo de la población de las Naciones Unidas*. Disponible en: <https://www.unfpa.org/es/data/world-population/CM>
- Vecina, C., Bernad, O., Oliver, M., & Morey, M. (2024). Barreras y facilitadores de la práctica docente en contextos de elevada vulnerabilidad y diversidad etnocultural. Una aproximación desde la relación familia-escuela. *Revista Internacional de Organizaciones*, 32, 57-80. <https://doi.org/10.17345/rio32.455>
- Worldometers (2024). *Cameroon population*. Available at: <https://www.worldometers.info/world-population/cameroon-population>.



# Inmigración y Diversidad Funcional. Desafíos y oportunidades para el Trabajo Social

## Immigration and Functional Diversity. Challenges and opportunities for Social Work

Irene Estrada Moreno, Jaydy Moreno Pachón y Ana Cristina Ruiz Mosquera

Universidad de Málaga (España)

**Resumen:** La inmigración en España, aunque ha sido una constante a lo largo de la Historia, ha experimentado un crecimiento sostenido en las últimas décadas. Sin embargo, las personas inmigrantes continúan enfrentándose a una protección y seguridad insuficientes durante su proceso migratorio. Este colectivo se encuentra con barreras sociales, económicas, políticas y burocráticas que dificultan su integración, como los prejuicios y estereotipos presentes en la sociedad. La situación se agrava en el caso de inmigrantes con diversidad funcional, quienes a menudo permanecen invisibilizados, consolidando su percepción como un "colectivo fantasma". Este estudio, basado en una metodología mixta, analiza la realidad de este grupo con el objetivo de visibilizar su situación. Los resultados destacan el impacto positivo de la intervención desde el Trabajo Social, evidenciando su papel como una red de apoyo eficaz que contribuye significativamente a la mejora de su calidad de vida. Se concluye que es fundamental agilizar los procesos burocráticos, visibilizar la profesión del Trabajo Social y fomentar la resiliencia tanto en las personas migrantes para afrontar el proceso migratorio como en los trabajadores sociales, para garantizar una intervención eficaz y sostenida pese a las dificultades del sistema.

**Palabras clave:** Exclusión, Inmigración, Diversidad funcional, Trabajo Social, Intervención.

**Abstract:** Immigration in Spain, although it has been a constant throughout history, has experienced sustained growth in recent decades. However, immigrants continue to face insufficient protection and security during their migration process. This group encounters social, economic, political and bureaucratic barriers that hinder their integration, such as the prejudices and stereotypes present in society. The situation is aggravated in the case of immigrants with functional diversity, who often remain invisible, consolidating their perception as a "ghost group". This study, based on a mixed methodology, analyzes the reality of this group with the aim of making their situation visible. The results highlight the positive impact of the intervention from Social Work, evidencing its role as an effective support network that contributes significantly to the improvement of their quality of life.

**Key words:** Exclusion, Immigration, Functional diversity, Social Work, Intervention.

Recibido: 12/04/2024 Revisado: 25/10/2024 Aceptado: 11/11/2024 Publicado: 13/12/2024

*Referencia normalizada:* Estrada Moreno, I.; Moreno Pachón, J. y Ruiz Mosquera, A.C. (2024). Inmigración y Diversidad Funcional. Desafíos y oportunidades para el Trabajo Social. *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 23, 289-310. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2025.0010>

*Correspondencia:* Irene Estrada Moreno, Universidad de Málaga, España. Correo electrónico: irene.s.estrada@uma.es

## 1. INTRODUCCIÓN

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023) han llegado en este año a España un total de 25.292 inmigrantes por vía marítima y terrestre, un 17,9% (3.835) más respecto a 2022. Anleu (2015) resalta que la inmigración es uno de los temas más notorios de la sociedad española, siendo un problema social de alta preocupación.

Autores como Grau (2010) o Hildegard (2012) hablan de la vulnerabilidad que presenta el colectivo de inmigrantes y la traumática experiencia por la que pasan, lo cual dificulta su proceso de inclusión en la nueva sociedad destino. Entre algunas de estas dificultades se encuentra el empleo precario, las condiciones laborales, la discriminación social que sufren, el difícil acceso a la vivienda, la barrera del idioma, etcétera (Ferreri, 2022). Con todo esto, se puede decir que es un colectivo en exclusión social por el simple hecho de pertenecer al colectivo de inmigrante, pero no con esto, más aún son excluidos de la sociedad si presentan diversidad funcional (Díaz et al., 2019).

Siguiendo a Díaz y colaboradores (2009), las personas migrantes con discapacidad representaban el 5% del total de migraciones (225.000 personas aproximadamente). Debandi y colaboradores (2021) y la encuesta Nacional Migrante (2020) indican que el 17% de los hogares migrantes lo conforman personas con discapacidad.

Esta condición, según la Unión Europea Ayuda Humanitaria (2022), en su informe del Consejo Danés para Refugiados, y Jiménez (2009) te encasilla en una situación algo más difícil que el resto, pero si, además, presentas las dificultades propias del proceso migratorio, la situación se vuelve aún más vulnerable. En otras palabras, la persona migrante con discapacidad se ve en una situación más compleja y aún más excluida ya que sufre de manera doble: por ser inmigrante y por tener diversidad funcional. La Organización Internacional de Migraciones (2022) refleja que las personas migrantes con discapacidad se sienten excluidos laboralmente, lo cual según Ortemberg (2022) sería un elemento clave para la inclusión social.

La mayoría de las investigaciones coinciden en que hay una escasa literatura sobre el colectivo de migrantes con diversidad funcional y, como dice Rojas (2022), son visibles a la hora de sensibilizar, pero invisibles en los datos. Pese a ello, existen organizaciones como la OIM, ACNUR, UNICEF o la OMS que realizan y analizan los datos sobre los desplazamientos de los migrantes con discapacidad.

Así pues, el Centro de Análisis de Datos Mundiales sobre Migración de la OIM (2021), en 2020 hubo 12,4 millones de desplazados forzosos con discapacidad (Rojas, 2022).

Por otro lado, Díaz colaboradores (2009), destacan que las personas inmigrantes con discapacidad española suponen el 5% de la población inmigrante, donde el 53,8% son mujeres, las cuales se encuentran en una triple situación de vulnerabilidad, por el hecho de ser migrante, tener diversidad funcional y ser mujer (Díaz et al., 2019).

Autores como Ortemberg (2022), García (2008) y Bujosa (2015) resaltan que se trata de un colectivo con dificultades para la inclusión social iniciando desde su llegada con procedimientos legales para obtener el permiso de residencia y, con ello, el certificado de discapacidad y la tarjeta sanitaria, lo cual dificulta a su vez y mucho más la inclusión social y del acceso al ámbito sociolaboral.

Al mismo tiempo, Díaz y colaboradores (2009) afirman que este colectivo se ve limitado en la asistencia social, debido a que no hay suficiente relación entre las entidades, por lo que, a la hora de necesitar unos recursos muy específicos, no saben a dónde derivarlos, lo que evidencia la existencia de obstáculos dentro de las intervenciones. Con todo esto, hay que tener en cuenta que los datos son sesgados ya que no hay reconocimiento por la situación administrativa irregular de los inmigrantes sin residencia siendo un problema que se extiende también a los centros de migración porque a la hora de recolectar datos solo se cuenta con las personas documentadas.

Por ende, otro de los problemas a los que se enfrenta este colectivo es el hecho de que, al no encontrarse documentados y en situación regular, no se les reconoce la discapacidad, lo cual influye en que sean doblemente vulnerables y sea más difícil promover su integración social (Asocemad, 2020), convirtiendo esto en un círculo vicioso del que no pueden salir.

## **2. METODOLOGÍA**

Esta investigación tiene objetivo conocer el papel e identificar las estrategias de intervención del Trabajo Social con población inmigrante que presente diversidad funcional. El punto de mira de la muestra se dirige hacia aquellas personas que presentan además de su condición de migrante, la condición de presentar alguna diversidad funcional ya sea de tipo intelectual o física en Málaga como ciudad receptora. La investigación se llevó a cabo entre octubre y febrero de 2023 a través de una metodología mixta basada en cuestionarios y entrevistas en profundidad.

### ***Población***

En relación a la recogida de datos, se llevaron a cabo el pase de cuestionarios a personas inmigrantes (n=40), de los cuales, 24 eran mujeres y 16 hombres con edades comprendidas entre los 18 y los 43 años y provenientes de países como Venezuela, Colombia, Marruecos, Gambia y Rumanía (véase Tabla 1).

**Tabla 1. Perfil sociodemográfico**

Intervalos de edad			Género	
18-25 años	26-30 años	31-43 años	Hombres	Mujeres
15	17	8	16	24

Fuente: Elaboración propia.

El contacto con la muestra se inició a través de organizaciones gubernamentales del tercer sector donde se encuentran inmersos y seguidamente a través de la técnica de la bola de nieve.

Se informa del carácter anónimo y confidencial de la investigación y la posibilidad de retroalimentación de resultados. Los resultados son analizados en base a diversas categorías de análisis a través del programa estadístico SPSS y el análisis de contenido.

### ***Procedimiento y análisis de datos***

Esta investigación se lleva a cabo desde una metodología mixta. En primer lugar, y siguiendo un enfoque complementario, se ha llevado a cabo desde la metodología cuantitativa, la cual se ha realizado de forma aleatoria, exploratoria y no probabilística utilizando el cuestionario como instrumento de recogida de datos diseñado ad hoc con respuestas semiabiertas, cerradas y en escala tipo Likert a 40 inmigrantes y difundido a través de la técnica de la bola de nieve en entidades del Tercer Sector, que se dedican a este campo de intervención de forma presencial y online.

En segundo lugar, desde una perspectiva cualitativa, con un diseño intencional y exploratorio, se llevan a cabo de forma paralela entrevistas en profundidad presenciales y online a 17 profesionales del Trabajo Social que trabajan la intervención con el colectivo de inmigrantes con diversidad funcional en el sector público y el Tercer Sector en la provincia de Málaga.

La intencionalidad de esta es que los/as entrevistados/as puedan construir un discurso y profundizar en sus experiencias sin intervención de la persona entrevistadora que pueda sesgar la información.

El guión de la entrevista estaba compuesto por 14 preguntas divididas por categorías en las que posteriormente se analizan y desarrollan los resultados. Y la realización de las mismas tuvo lugar en las sedes de las entidades del tercer sector a las que pertenecían los/as participantes. Los datos son procesados a cabo a través del análisis de contenido.

### **3. RESULTADOS**

A continuación, se presentan los resultados en base a los dos enfoques metodológicos. Es importante señalar que la recogida de datos de la parte cuantitativa se llevó a cabo de forma aleatoria por lo que ninguno de los participantes presenta diversidad funcional y no se ha podido estudiar esta casuística en primera persona, aunque sí en segunda. Sin embargo, los resultados de la parte cualitativa de entrevistas a profesionales del Trabajo Social sí muestran su intervención con este colectivo aunque señalan encarecidamente su carácter reducido.

Dentro de la parte cuantitativa, se analizan los resultados en base a diferentes categorías de análisis: perfil sociodemográfico, proceso migratorio, necesidades, percepción integradora, contacto con el Trabajo Social y estrategias de afrontamiento.

El perfil sociodemográfico de la muestra lo componen 40 personas inmigrantes de las cuales 24 eran mujeres y 16 hombres, todos mayores de edad y en situación de empleabilidad precaria. Dentro del proceso migratorio y las dificultades derivadas del mismo, el 60% comenta que lo han hecho acompañados/as y dentro de los motivos que les llevan a salir de su país de origen se encuentra en primer lugar con un 55% la migración por motivos económicos, mientras que la que menos (30%) es la laboral, encabezada por las mujeres en busca de mejores condiciones de vida.

Las necesidades más señaladas son el afecto y afiliación o el alojamiento (38,5%) en el caso de las mujeres. Por otro lado, los hombres cuentan con otro tipo de necesidades, como las económicas (59%) o información sobre ayudas.

Todos coinciden con tener unas expectativas altas y muy positivas de la migración, pero al llegar a España se encuentran con grandes dificultades y experiencias desagradables que impiden en ocasiones sentirse integrado/as en la sociedad teniendo especial énfasis en el acoso y la discriminación (100%).

Dentro de la percepción de integración social la totalidad de los encuestados, por el hecho de ser inmigrante, consideran que ya están etiquetados para la sociedad autóctona, pero si además se presenta alguna discapacidad, la estigmatización social crece. Según el 100% de los encuestados creen que te enfrentas a una doble discriminación derivada de muchos prejuicios.

Por otro lado, tratando el sentimiento de integración, el 30% comentan que no se sintieron del todo integrados cuando llegaron a España. Sin embargo, con el paso del tiempo, comentan sentirse un poco más integrados a pesar de sufrir este tipo de situaciones excluyentes. El 52,5% coinciden en no sentirse apoyados por la sociedad por actitudes xenófobas y señalizan como pilares fundamentales de apoyo a los Servicios Sociales o su núcleo familiar (56,4%).

En este sentimiento de integración, el 95% de los encuestados se consideran personas resilientes a pesar de tener dificultades a la hora de obtener apoyo social, siendo su mejor estrategia para afrontar el proceso.

Inmersos en el contacto que han tenido con el Trabajo Social, y pese a comentar que el apoyo principal lo han tenido desde los servicios sociales, la gran mayoría (62,5%) comentan no haber tenido contacto con el personal de Trabajo Social. Por el contrario, los casos en los que sí ha habido contacto han sido en Entidades Públicas u hospitales.

Destacan entre las funciones de este profesional la de prestaciones económicas (38,1%) la integración sociolaboral (38,1%) o la vivienda (47,6%), entre muchos otros. Y el 44,4% señalan que su nivel de satisfacción con el profesional del trabajo social es óptimo.

Por último, las estrategias de afrontamiento que más destacan son en un 80% trabajar la paciencia y la resiliencia, También, el 23% señala la importancia de las creencias religiosas en momentos complicados. El 60% considera que las vivencias que han tenido han incrementado los impactos negativos, sobre todo la baja autoestima o la soledad. Sin embargo, el 97,5% se considera resiliente.

A continuación, se desarrollan los resultados dentro de la parte cualitativa con entrevistas en profundidad y con las siguientes categorías de análisis: perfil sociodemográfico, proceso migratorio, necesidades, intervención profesional, integración y estrategias de afrontamiento.

El perfil sociodemográfico lo componen 17 profesionales de la intervención social (trabajadores sociales) que trabajan con el colectivo de la inmigración y la diversidad funcional. El 80% de los profesionales se encuentran inmersos en entidades del Tercer Sector sobre inmigración como Málaga acoge, Cear, Cruz Roja y Accem. Y el 20% restante se encuentran en los Centros de Servicios Sociales Comunitarios de diversos distritos de la ciudad de Málaga.

La muestra la componen 15 trabajadoras sociales y 2 trabajadores sociales todos con más de 1 año de antigüedad en el sector y con población migrante. La totalidad de la muestra señala haber trabajado en alguna ocasión con población inmigrante con diversidad funcional, pero todos coinciden a su vez que este sector de población es reducido, se encuentra muy escondido y es muy difícil acceder precisamente por su doble casuística: ser inmigrante y con diversidad funcional.

**E7: *Son muchos, pero apenas nos llegan porque se quedan fuera del sistema de ayuda, ten en cuenta que no tienen derecho a nada y cuando vienen a pedir ayuda si tú no se la puedes dar, ni reconocer su discapacidad ni nada porque no tienen documentación, se salen del sistema.***

Se puede señalar que el 80% de los entrevistados comentan que la diversidad funcional que presentan mayoritariamente es de tipo físico y en menor medida intelectual, aunque todos los inmigrantes con los que trabajan presentan necesidad de apoyo psicológico después de todo el proceso migratorio.

**E14: *La mayoría es física, es más raro ver la intelectual, aunque también lo hay, pero sí que es verdad que todos con y sin discapacidad necesitan ayuda y tratamiento psicológico.***

Dentro del proceso migratorio de este colectivo con diversidad funcional todos coinciden que muestran un estado de shock y no recuerdos de dicho proceso que evidencia su dificultad y bloqueo emocional.

**E5: *No suelen querer contar lo que han pasado, es cómo si sus mentes rechazasen lo que han pasado y bloquean el sufrimiento.***

**E15: *es muy común que nos digan que no se acuerdan, que saben que salieron y que recuerdan cuando llegaron.***

Pero, sin embargo, hacen referencia a que algunos de ellos comentan que amigos y compañeros de viaje en la misma situación se quedan atrás por no poder seguir la dificultad del viaje y la transición ya que la dificultad del proceso migratorio aumenta precisamente por esa diversidad funcional.

**E10: *Uno de los comentarios es que amigos suyos que tenían discapacidad, no lo consiguieron, y es una de las cosas que más tarde tienen que trabajar.***

El 30% de los entrevistados/as señalan que esta situación se la han encontrado en menores, condición que por un lado les facilita la gestión burocrática y seguimiento del caso, pero que a su vez, y de cierto modo, hace que pierdan la intervención iniciada debido a la derivación profesional e institucional.

*E9: te diría que muchos son menores de edad y entonces es un poco más fácil gestionar la parte burocrática.*

*E1: claro, el problema es que al ser menores pues los derivas a sus recursos para que se intervenga con ellos de un modo mucho más específico y entonces lo que conoces del caso es una coordinación y trabajo en red con compañeros de otras entidades.*

En la categoría de necesidades, el 100% de los casos se habla de la dificultad de intervención ante la necesidad imperante de cubrir las necesidades básicas por lo que el resto de la intervención se ve retrasada y corre riesgos de que el colectivo relacione la intervención profesional a la receta de recursos.

*E11: lo primero es atenderles en la comida, vivienda, ropa, vaya lo que es primera necesidad, y claro, ellos pues relacionan que lo que nosotros vamos a trabajar con ellos es para facilitarles recursos materiales, económicos y gestión documental.*

*E17: lo confunden, nos piden la receta de recursos y no relacionan el resto de la intervención, que además es lo que nosotros queremos trabajar con ellos.*

Coinciden en que los recursos más demandados son el sanitario y el burocrático, pero también dan especial importancia al apoyo que encuentran por parte de sus profesionales de referencia con los que trabajan día a día, la escucha activa y la información que se les facilita.

Además de estos recursos de primera necesidad, existen varios recursos y necesidades comunes a todos ellos. En primer lugar, se encuentra la gestión del reconocimiento de la propia situación de discapacidad que presenten y de forma paralela, está el idioma, el empleo, etc. Pero comentan que una necesidad que ellos no reconocen es la de asunción de su situación. La derivación a otros recursos también se muestra como parte de la intervención social.

Centrando la atención en el propio proceso de intervención social con el colectivo, los profesionales hacen distinción entre la intervención con menores y con personas adultas haciendo énfasis en la mayor facilidad al trabajar con menores frente a los mayores de edad.

*E14: ¡uf! me atrevería a decir que yo me he topado con este colectivo sobre todo en menores y claro al ser menores de edad pues es más fácil porque puedes derivar entre recursos y la gestión de documentación es mucho más asequible de cara a solicitudes de discapacidad y reconocimientos de pensiones no contributivas.*

*E12: menores, la mayor parte de la discapacidad en inmigrantes la he visto en menores, o al menos las más llamativas.*

*E15: si es menor pues la ley los ampara y puedes reconocer recursos y prestaciones, pero si es mayor de edad tienes primero que legalizar su situación documental para poder empezar a solicitar el reconocimiento de una discapacidad y cualquier recurso.*

Todos coinciden que, de un modo u otro, la intervención debe ser individualizada y no trabajar en equipo, pues son casos aislados que sufren discriminación no solo dentro del colectivo de inmigrantes sino también dentro de su propio grupo por el hecho de tener diversidad funcional. Comentan la dificultad de intervención agregada por el hecho de contar con diversidad funcional, pero sobre todo si es intelectual.

**E3: *La intervención es mucho más complicada porque imagínate si de por sí tienes el hándicap del idioma, encima esa persona tiene una discapacidad, o cuando tienes que hacerle entender el proceso de gestión de papeles, ellos no lo llegan a entender y simplifican su situación a tener un empleo o quedarse en el centro.***

**E1: *la mayoría no se llega a conseguir intervenir por que como no podemos reconocer su discapacidad y recursos a los que tendrían derecho, se cansan y se salen del centro, muchos retornan o se les pierde la pista.***

Algunos casos comentan que este colectivo retorna, se quedan dependientes del sistema y las entidades o se ven inmersos en una economía sumergida en la venta de estupefacientes.

**E11: *después al tiempo a lo mejor ves que se dedican a la venta de sustancias o incluso a la prostitución, pero generalmente es verdad que se quedan con nosotros en el centro y hacemos lo que podemos.***

Respecto a la intervención profesional todos ellos hablan de derivación a recursos especializados, pero en el caso de la discapacidad intelectual severa mucho más.

**E3: *Pues derivamos a San Juan de Dios, por ejemplo, y desde allí pues llevamos a cabo la coordinación. Ellos desde allí pueden hacer mucho más que nosotros.***

Si la diversidad funcional presentada por la persona es física, si comentan llevar a cabo la intervención desde las entidades actuando propiamente como sede de permanencia para ellos, y en otros casos hablan del abandono y pérdida del caso.

**E1:** *antes de que se vayan y dejarlos desprotegidos pues intentamos que se queden en el recurso del centro y trabajamos con ellos, pero es verdad que, si la discapacidad es muy grande y no podemos reconocerla ni derivar, son casos al final se pierden.*

Aunque los que presentan alguna discapacidad intelectual son mucho más dependientes de los recursos ofrecidos por las entidades del tercer sector.

**E9:** *se quedan en los recursos que les ofrecemos desde la entidad, es mucho más difícil intervenir con ellos, y normalmente hay que derivar.*

Se hace una gran distinción teniendo en cuenta que la discapacidad intelectual es mucho menor en este sector, pues las intervenciones con el colectivo son presentadas con una necesidad mucho mayor de afectividad y apoyo social.

**E14:** *necesitan mucho cariño, y son más indefensos, nos precisan y reclaman más.*

Pero dentro de esta tipología de diversidad funcional, no pueden asumir la intervención y lo que se trabaja es la derivación a centros especializados.

**E6:** *la cosa es que cuando la discapacidad intelectual es alta, no podemos asumir la intervención y derivamos a recursos especializados.*

Se puede decir que presentan unas estrategias de afrontamiento de su situación y la migración que les permiten igualarse a sus iguales.

**E13:** *lo que no te mata te hace más fuerte, es una frase muy común entre ellos. No se plantean tener un trato diferente al de los demás con los que migraron.*

Los profesionales entrevistados comentan que este colectivo muestra bastantes estrategias de superación y afrontamiento que las convierten en personas con una alta capacidad de resiliencia. El 100% de los profesionales entrevistados considera resilientes a este colectivo no solo por ser inmigrante sino, además, por superar e integrarse al mismo nivel de sus iguales en todo el proceso migratorio a pesar de su diversidad funcional.

*E7: tienen una capacidad de afrontamiento de la situación muy alta.*

*E16: Si es físico se sienten en igualdad con el resto de los compañeros, se esfuerzan más y hacen lo que tengan que hacer.*

Los profesionales del Trabajo Social señalan algunas limitaciones en su intervención con este colectivo de inmigrantes con diversidad funcional como son la lentitud de los procedimientos burocráticos, la imposibilidad de gestión documental y de recursos debido a la situación irregular que rodea al colectivo, y la cantidad de estereotipos sociales que se mantiene en la sociedad autóctona.

*E2: harían falta muchas más actividades de concientización social para romper la discriminación social que sufren, la sociedad aún tiene un concepto equivocado de la inmigración, pero aún más de la discapacidad.*

Todos comentan que pueden hacer mucho más y que se puede mejorar mucho más la intervención si consiguieran acelerar el proceso burocrático.

*E1: siempre podemos hacer más y mejor, pero es verdad que nos lo ponen difícil desde la legalidad.*

#### **4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Las personas migrantes que buscan integrarse socialmente enfrentan múltiples desafíos, especialmente si tienen alguna diversidad funcional. Este fenómeno se vincula estrechamente con los resultados obtenidos, que reflejan cómo estas barreras son percibidas tanto por los migrantes como por los profesionales del Trabajo Social que intervienen en su apoyo. Además, según la investigación, estas dificultades se agravan aún más para las mujeres migrantes (Díaz et al., 2018). El análisis cualitativo confirma esta triple vulnerabilidad al identificar limitaciones específicas derivadas de ser mujer, inmigrante y tener diversidad funcional, evidenciando la necesidad de un enfoque interseccional en la intervención social.

Este colectivo se encuentra invisibilizado, como se desprende de los resultados cuantitativos que muestran el desconocimiento generalizado sobre su condición y derechos, así como una desconexión entre la percepción de las necesidades y las estrategias de intervención aplicadas. La intervención profesional es más compleja debido, por un lado, a la necesidad imperante de encontrarse documentado/a en el país para poder acceder a los recursos necesarios. Esto lo corroboran Peñaherrera y Cobos (2009) cuando dicen que:

“[...] están privados de las prestaciones del sistema de seguridad social, en este caso no podrían obtener ningún reconocimiento del grado de discapacidad que pueda tener, por lo tanto tampoco podrá acceder a prestaciones sociales o económicas específicas de seguridad social o asistencia social” (p.5).

Los resultados cualitativos también refuerzan esta problemática, destacando cómo la falta de documentación no solo limita el acceso a servicios, sino que además perpetúa la exclusión social y fomenta dinámicas de dependencia en las entidades del Tercer Sector.

Otro de los motivos de esta invisibilización es el hecho de que una parte de este colectivo con diversidad funcional la presentan menores de edad. Esto incide en la derivación profesional a servicios especializados dentro del sistema de protección, como se observó en los relatos de los trabajadores sociales entrevistados. Dicha derivación, aunque esencial para atender las necesidades específicas de los menores, desvincula el análisis integral del fenómeno migratorio y su impacto en la diversidad funcional.

El colectivo de migrantes con diversidad funcional, para poder acceder a los recursos dentro del sistema de reconocimiento de discapacidad, requiere que la persona se encuentre debidamente documentada. Los profesionales entrevistados subrayan la frustración que genera la lentitud y complejidad del sistema burocrático, limitando así una intervención oportuna y efectiva. Este desafío, como además indica la Organización Internacional de Migraciones (2022), se refleja en las altas tasas de abandono o exclusión del sistema formal de apoyo, resultado que también emergió del análisis cuantitativo. Por otro lado, los recursos más utilizados en la intervención social con el colectivo se pueden enmarcar en dos puntos de vista: por parte del colectivo de migrantes, se centran en cubrir necesidades básicas como el alimento o la vivienda; y por parte del colectivo de trabajadores sociales, aunque admiten las anteriores, se centran además en la escucha, gestión de documentación, derivación y apoyo. La falta de un enfoque integral en estos recursos, identificada en los datos cualitativos, impide abordar de manera estructural las raíces de la exclusión y la doble vulnerabilidad.

La sensación de no atender las necesidades que el colectivo presenta debido a la imposibilidad y lentitud del sistema, deriva en que gran parte del colectivo termine siendo dependiente de las entidades o salgan del sistema de intervención social recurriendo a actividades como el tráfico, consumo o venta de estupefacientes, la prostitución... (Achotegui, 2009).

De este modo, se muestra la existencia de realidades paralelas a ser migrante y tener diversidad funcional que retroalimentan la exclusión y vulnerabilidad del colectivo, ante lo que la disciplina intenta promover el cambio social e incrementar el bienestar creando estrategias de intervención que promuevan la cohesión social y erradiquen prejuicios y estereotipos.

Siguiendo a Lacomba (2020), la praxis del Trabajo Social se enriquece de enfoques, técnicas e instrumentos en la práctica, en cambio, no siempre se hace de forma lógica y articulada, como se evidencia en esta investigación al encontrar trabas burocráticas imprescindibles para intervenir con población migrante con diversidad funcional, hecho ante el que los/las profesionales están de acuerdo argumentando que todo sería más fácil si el procedimiento burocrático no fuese tan lento y complejo evitando así la pérdida de gran parte de este colectivo que se encuentra desprotegido. Además, como refleja Acnur (2011), se evidencia la necesidad de formación profesional en actuaciones multisectoriales enfocadas a migrantes con discapacidad.

Cuando la muestra de migrantes comenta no tener contacto con el profesional del trabajo social, lo hace desde el desconocimiento de que el profesional con el que trabajan se denomine así, lo cual evidencia que sí mantienen contacto con ellos en su proceso de intervención social aunque desconocen su denominación profesional. Esto evidencia la necesidad de visibilización de la profesión en el sector. Como comenta Acnur (2011), continúan siendo imprescindibles las actuaciones y programas inclusivos y participativos, sensibilizados con las migraciones y la discapacidad, que fomenten la formación profesional para poder hacerles frente. Evitando de esta manera la invisibilización de la profesión, y a su vez, generando mayor resiliencia en las personas usuarias.

Todas estas dificultades a las que se enfrenta el colectivo de inmigrantes con diversidad funcional hacen que se desarrolle una capacidad resiliente que les permite continuar luchando por su inclusión de un modo u otro superando lo pasado del proceso migratorio y buscando soluciones y alternativas que mejoren su situación, inclusión social y fomenten su calidad de vida.

Es por todo lo comentado anteriormente, y la gran dificultad de intervención evidenciada desde otro enfoque para el profesional del trabajo social que entra en juego de igual forma y con especial importancia la capacidad de resiliencia del profesional en la intervención con el colectivo de análisis en todo su proceso migratorio.

Autores como Velázquez et al. (2023) señalan que la resiliencia es algo a lo que las personas en sus momentos más estresantes tienen que agarrarse para poder afrontarlo y se evidencia la capacidad presentada por el colectivo y por el trabajador social en el proceso de intervención. Con ello, los/as profesionales confirman que tienen una capacidad de afrontamiento alta, debido a su historia de vida y vivencias particulares, insistiendo en la limitación legal como mayor impedimento para una justa integración.

Se concluye por lo tanto, que es fundamental agilizar los procesos burocráticos para garantizar el acceso temprano a los recursos y permitir una intervención efectiva con este colectivo. Por otro lado, que la visibilización de la profesión del Trabajo Social debe ser prioritaria para aumentar la confianza y el conocimiento sobre su labor entre los migrantes, como se evidenció en la percepción errónea del rol de los profesionales entrevistados.

Además, se concluye que la resiliencia, identificada como una característica clave tanto del colectivo como de los profesionales, debe ser fortalecida mediante estrategias de formación y apoyo continuo que aborden tanto las dificultades inherentes al proceso migratorio como las limitaciones del sistema.

Finalmente, se puede decir que es imprescindible fomentar políticas inclusivas y multisectoriales que permitan una intervención articulada y eficaz, especialmente para los casos de mayor vulnerabilidad, como mujeres migrantes con diversidad funcional.

## 5. AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que han participado voluntariamente en la investigación, concretamente a todas las personas migrantes y a todos los profesionales que han dedicado su tiempo para con nosotras y el estudio.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Achotegui, J. (2009). Migración y salud mental. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). *Zerbitzuan* 46, 163-171. <https://zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/ZERBITZUAN%2046.pdf#page=163>
- Alto Comisionado Naciones Unidas R. (2011). *Hacia una mayor inclusión: Guía para la inclusión de personas con discapacidad en la ayuda humanitaria y en el desarrollo*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7646.pdf>
- Anleu Hernández, C.M. (2015). *Latinoamericanos Saliendo Adelante. Una Mirada desde la Resiliencia sobre las Migraciones y la Intervención Social con Inmigrantes*. [Tesis de Doctorado, Universitat Rovira I Virgili] <http://www.tdx.cat/handle/10803/314180?show=full>].
- Asocemad. (2020). *Hablemos de las personas inmigrantes con discapacidad en España*. ASOCEMAD. [https://asocemad.org/hablemos-de-las-personas-inmigrantes-con-discapacidad-enespanal/?doing\\_wp\\_cron=1698071445.7990260124206542968750](https://asocemad.org/hablemos-de-las-personas-inmigrantes-con-discapacidad-enespanal/?doing_wp_cron=1698071445.7990260124206542968750)
- Bujosa Rubio, G. (2015). *Migración interna de familias con miembros con Discapacidad*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de las Islas Baleares.] UIBrepositori. <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/1185/BujosaRubioGuiemTFG.pdf?sequence=1>
- Consejo Danés Refugiados. (2022). *Invisible dentro de lo Invisible: La situación de las personas con discapacidad física y sensorial refugiadas y migrantes en América Latina*. Unión Europea Ayuda Humanitaria. [http://167.71.166.66/bitstream/handle/123456789/560/Informe\\_Discapacidad\\_LAC\\_DRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://167.71.166.66/bitstream/handle/123456789/560/Informe_Discapacidad_LAC_DRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Debandi, N., Nicolao, J., & Penchaszadeh, A. (2021). *Anuario Estadístico Migratorio de Argentina 2020*. Buenos Aires: Red de Investigaciones en Derechos Humanos del CONICET. <https://rid.unrn.edu.ar/bitstream>

/20.500.12049/8237/1/2021%20Anuario%20Migratorio%20Argentino%202020%20con%20ISBN.pdf

- Díaz Jiménez, R. M., de la Fuente Robles, Y. M., & Muñoz Moreno, R. (2019). Migraciones y diversidad funcional. Realidad invisible de las mujeres. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 61-82. <https://doi.org/10.15648/Coll.1.2019.5>
- Díaz Velázquez, E., Huete García, A., & Jiménez Lara, A. (2009). Inmigrantes con discapacidad en España. *Revista de Servicios Sociales*, 45, 135-150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3021588>
- Espinar Ruiz, E. (2010) Migrantes y refugiados: reflexiones conceptuales. *OBETS: Revista de Ciencias Sociales*. Vol 5(1), 35-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3792871>
- Ferreri, M. (2022). *Los discapacitados y otros sujetos vulnerables en el campo de los flujos migratorios*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada, de Jaén y Pablo Olavide]. Digibug. <https://hdl.handle.net/10481/77970>
- García de la Cruz, J. J. (2008). *La inevitable estigmatización de las personas con discapacidad. La imagen social de las personas con discapacidad: estudios en homenaje a José Julián Barriga Bravo* (pp. 65-88). Cermi. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9065790>
- Gil González, S. (2020). Diversidad funcional, un término discutido. *TecnoAccesible*, (3). <https://tecnoaccesible.net/revista/articulo/diversidad-funcional-un-termino-discutido>
- Grau, M.A. (2010). Inmigración extracomunitaria en España: Realidad social y gestión política. *El Cotidiano*, 161, 69-74. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513865010.pdf>
- Gutiérrez, F. F., y Checa Olmos, J. C. (2003). Vivienda y segregación de los inmigrantes en Andalucía. *Scripta nova*, 7(146). [https://www.researchgate.net/profile/JuanCheca/publication/28063649\\_Vivienda\\_y\\_segrecacion\\_de\\_los\\_inmigrantes\\_en\\_Andalucia/links/546a20e90cf2397f78301258/Vivienda-y-segregacion-de-los-inmigrantes-en-Andalucia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/JuanCheca/publication/28063649_Vivienda_y_segrecacion_de_los_inmigrantes_en_Andalucia/links/546a20e90cf2397f78301258/Vivienda-y-segregacion-de-los-inmigrantes-en-Andalucia.pdf)
- Hildegard, M. R. (2012). En los límites de la exclusión social. inmigración y "sinhogarismo" en España. *Papers: Revista De Sociología*, 97, 829-847. <http://papers.uab.cat/article/view/v97-n4-sanchez/pdf>

- International Organization For Migration. (2017). *Carta sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria ha sido endosada por la OIM*. <https://www.iom.int/es/news/carta-sobre-la-inclusion-de-personas-con-discapacidad-en-la-accion-humanitaria-ha-sido-endosada-por-la-oim>
- Jiménez L., Antonio (2009). La odisea del inmigrante con discapacidad. *Periódico electrónico CERMI*. <https://www.parainmigrantes.info/wp-content/uploads/2009/02/cermijpg.pdf>
- Lacomba, J. (2020). Una revisión del Trabajo Social con migrantes y refugiados. Construyendo nuevas bases teóricas y metodológicas. *La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 14, 293-332. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2020.0020>
- López, Y. O., y López, Y. O. (2023). Migración y suicidio. *SOM Salud Mental 360*. <https://prevencionsuicidio.som360.org/es/blog/migracion-suicidio>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). Carta de España online. *Informe sobre el desarrollo mundial 2023: migrantes, refugiados y sociedades*. <https://www.inclusion.gob.es/web/cartaespanal/informe-sobre-el-desarrollo-mundial-2023-migrantes-refugiados-y-sociedades>
- Ortemberg, P. (2022). *Inclusión laboral de personas migrantes con discapacidad: el caso de la migración venezolana en la República Argentina* [Libro digital, PDF]. Organización Internacional para las Migraciones-OIM. <http://hdl.handle.net/20.500.11788/2388>
- Ortiz Duque, A.M. (1996). Fases de la intervención social con inmigrantes. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 4, 147-154 [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5834/1/ALT\\_04\\_11.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5834/1/ALT_04_11.pdf)
- Peñaherrera León, M., Cobos Alvarado, F. (2009). Inmigración y discapacidad: una aproximación a las “otras” discapacidades. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 9, 41-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3943790>
- Portal de Datos sobre Migración. (2022). Migrantes y personas con discapacidad: visibles a la hora de sensibilizar, pero invisibles en los datos. <https://www.migrationdataportal.org/es/blog/migrantes-y-personas-con-discapacidad-visibles-la-hora-de-sensibilizar-pero-invisibles-en-los>

- Quijano Velásquez, N. T., Quiroz Vincés, M. E., Díaz Macías, T. M., & Berbarido Vélez, J. L. (2023). La resiliencia como marco de acción ante la exclusión social. *Resiliencia e Innovación: Educación, Psicoeducación, Psicosocial, Emprendimiento y Salud*, pp 119. <https://publicacionesipb.investigacion-upelipb.com/index.php/libros/catalog/book/24>
- Rojas Paz, C. (2022) *Migrantes y personas con discapacidad: visibles a la hora de sensibilizar, pero invisibles en los datos*. Portal de datos sobre migración. <https://www.migrationdataportal.org/es/blog/migrantes-y-personas-con-discapacidad-visibles-la-hora-de-sensibilizar-pero-invisibles>
- Ruiz de Lobera, M. (2004). Inmigración, diversidad, integración y exclusión: conceptos clave para el trabajo con la población inmigrante. *Revista de Estudios de Juventud*, 66, 11-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3255154>
- Santos Aguado, C. (1996). Trabajo social en el campo de actuación de inmigración y refugio. *Alternativas. Cuadernos De Trabajo Social*, 4, 121–134. <https://doi.org/10.14198/ALTERN1996.4.9>
- Vázquez Aguado, Oc. y González Vélez, M. (1996). Trabajo social e inmigrantes. Las intervenciones del Trabajo Social. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 4, 111-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2753576>
- Vázquez, J. L. (2020). A Review of Social Work with Migrants and Refugees. Building New Theoretical and Methodological Bases. *Ehquidad*, 14, 293-333. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2020.0020>



## Reseña

### Título del libro: La ropa de los difuntos que habita los armarios

*Book title: The clothes of the Deceased that inhabit the wardrobes*



**Autor:** Luis Farnox

**Año de publicación:** 2024

**Páginas:** 150

**ISBN:** 978-84-09-64625-8

**Editorial:** Arteta

*Reseña realizada por Tomás Fernández García*

El gran artista y polifacético Luis Farnox publica un nuevo poemario homenajeando la producción literaria del escritor, poeta y crítico romántico Edgar Allan Poe en el aniversario de su muerte. Nuestro autor, emulando como reconocimiento a uno de sus escritores predilectos, nos ofrece un conjunto de poemas que nos adentran en una reflexión profunda de la vida y la muerte como una evolución natural de la existencia, describiendo la ropa de los difuntos como un proceso irreal que va más allá del silencio resignado de la propia muerte.

Nuestro autor siempre se ha comunicado casi desde que nació a través de su prolífica obra, donde caben la música, la composición visual, la ilustración artística o la extensa aportación literaria oral o escrita que nos ha transmitido a lo largo de sus años. Siempre la ha realizado a través de las distintas facetas del arte, estableciendo un diálogo con sus lectores mediante el contexto histórico y social de su marco ético de referencia cotidiana: la justicia, la igualdad, la solidaridad, la honestidad o la gratitud como sus loables cualidades. Su vida nunca se queda al margen de las inquietudes que le rodean y que le preocupan, convirtiendo sus contribuciones en una guía de conducta que facilita que los demás podamos convivir con más armonía y cordialidad.

A menudo se dice que el artista es el resultado de su tiempo. Y es así, porque con su extensa obra artística en los diferentes campos en los que participa, muestra su visión de los diferentes aspectos del pensamiento que le circunda; un deseo, una idea, un compromiso o una quimera, que, en este caso, le sirve para acercarse intelectualmente a la interesante vida de la ropa de las personas que desaparecieron de nuestras vidas, poniendo en valor las vivencias de quienes las usaron. Aunque intenta que sus relatos nos produzcan miedo y hasta terror, solo lo consigue en parte, porque en la mayoría de sus poemas ilusorios se adentra en el conocimiento descriptivo y sensato de la vida de los imaginarios fallecidos.

Al morir nos dejan decenas de objetos y propiedades que se quedan a cargo de familiares. Aunque es común que los seres queridos tomen decisiones sobre estas pertenencias, la ropa siempre se convierte en un área particularmente delicada cuando la dejadez del olvido desfigura la historia de quienes las usaron, porque siempre quedará vinculada a la identidad y a la memoria de quienes han pasado a mejor o peor vida.

Poner palabras a lo que sentimos, lo que vivimos y sufrimos, nos consuela. Saber que otros antes han pasado por este dolor y conocer cómo lo han afrontado, nos hace sentir acompañados y nos puede ayudar a los vivos a sobrellevarla decía Mario Benedetti cuando escribía sobre la muerte. La literatura tiene esta capacidad y Farnox, como un artista original, creativo, ingenioso y arriesgado, encuentra las palabras justas para describir lo que nos trae la apesadumbrada muerte a través de la vestimenta que los familiares guardaron en los armarios como recuerdo de sus muertos.

En cada uno de sus poemas describe los sentimientos de los vivientes y la voz de los fallecidos ante sus dramas; unas veces desde perspectivas positivas, otras negativas, pasando de la melancolía a la ironía, o desde el humor negro hasta la poesía gótica, pero la lectura de cada uno de sus versos se convierte en el ficticio recuerdo de un posible ser querido; cuando tenemos melancolía, tristeza, pena o nostalgia, pero también cuando nos sentimos fuertes, alegres o irónicos para recordar con regocijo a las personas que desaparecieron de nuestras vidas y que nos dejaron recuerdos imborrables.

La poesía es una forma de arte y literatura, porque cada poema crea una imagen visual en la mente del lector que se relaciona con la idiosincrasia humana, facilitando iluminar las oquedades existenciales de muchas personas. Por eso, el talento del autor se convierte en un medio válido y positivo para comunicar mediante la ropa de los difuntos mensajes sobre la expresión de las emociones y los sentimientos de las personas desaparecidas, así que, gracias a este fantástico poemario, nos ayuda a reflexionar sobre los problemas a los que nos enfrentamos como sociedad en los momentos más tristes, melancólicos o alegres de nuestras vidas.

La responsabilidad de un poeta siempre es muy delicada y sutil, porque sus aportaciones se convierten en el puente entre lo que siente emocionalmente y lo que escribe, aunque sea fingido. Cuando lo consigue, como en este caso, contribuye a que el arte vaya más allá de la expresión creativa, porque promueve el pensamiento original, el ingenio, las habilidades esenciales o la perseverancia para enfrentarnos a los desafíos contemporáneos que es lo que siempre ha hecho el gran pedagogo Luis Farnox, dejando su indeleble huella en los distintos campos del saber por donde transita.

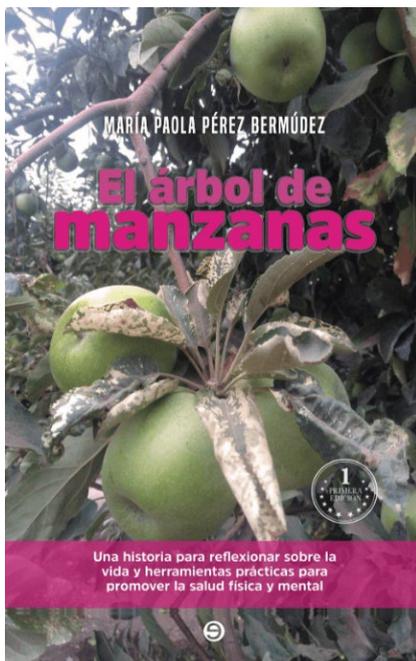
Un poemario de lectura necesaria porque se convierte en una necesidad intelectual para enfrentarnos a la vida y a la irreversible muerte.



## Reseña

**Título del libro: El árbol de manzanas. Una historia para reflexionar sobre la vida y herramientas prácticas para promover la salud física y mental**

*Book title: The apple tree. A story to reflect on life and practical tools to promote physical and mental health*



**Autor:** María Paola Pérez Bermúdez

**Año de publicación:** 2024

**Páginas:** 96

**ISBN:** 978-628-01-3084-2

**Editorial:** Nueve Editores SAS

*Reseña realizada por Luz Miriam Agudelo Gil*

Presentar una reseña desde una producción literaria que se antoja muy sentida y sencilla, se fundamenta en que el texto se corresponde con el esfuerzo de una colega Trabajadora Social Colombiana, que desde una experiencia personal desarrolla unas propuestas reflexivas interesantes a mi modo de ver, toda vez que no es común este tipo de producción transversalizada por la esencia disciplinar puesta en sugestivas herramientas.

Desde el prólogo presentado por la Psicóloga Laura Victoria Londoño Bernal se nos dice que la autora nos plantea en el texto un minucioso fragmento de su vida, experiencia que tramita en el escrito, con el solo deseo de conocer un árbol de manzanas, pero que da sentido a todo lo desarrollado en tanto jalona las vivencias propias de una profesional que va más allá de lo cotidiano y está en construcción permanente como persona y como mujer.

El libro presenta dos apartados donde la autora desarrolla reflexiones interesantes de lo que es nuestro día a día, pero entre líneas veo a la profesional siempre inquieta desde los albores de su formación como Trabajadora Social, en los procesos de introspección que generen madurez, aprendizajes, contención. El capítulo inicial narra lo que vivió conociendo el árbol de manzanas en Chile, sueño para ella cumplido, en medio de limitaciones en el 2020 antes de un momento crítico que vivió la humanidad, de cuenta de la pandemia.

Un segundo capítulo, lo construye, aportándonos herramientas en lo que ella denomina su ruta cotidiana, que puede ser útil para algunos que en el día a día intentan resolver la vida misma lo mejor posible. Es así como *La historia y Otras historias* relatan minuciosamente su decidido interés por el árbol de manzanas, entretejiendo su gusto por esta vivencia con las necesarias reflexiones sobre lo social.

El capítulo definido *Mi ruta*, explica algunos temas que son de su interés porque les antecede algunas dificultades vividas, pero en el texto se presentan soluciones, alternativas, posibilidades desde su ser para resolverlas. Esa es la pretensión, ofrecer una ruta posible para afrontar temas de dificultades con el sueño, la alimentación saludable, la importancia del ejercicio físico y las pausas activas en medio de los agitados días que afrontamos.

La construcción de *Mi ruta*, viene fundamentada en la importancia de algunas prácticas que enriquecen la vida como los *hobbies* o actividades que disfrutamos realizar porque son acordes a nuestros gustos. Igualmente le da relevancia a asuntos que están hoy a la orden del día como revisar los temas financieros, trascendentes en la cotidianidad, el uso de las alternativas médicas, yoga, meditación, arteterapia, constelaciones familiares...

Actualmente, la autora ha complementado la presentación de su libro, con lecturas en voz alta, cuya aparición en las redes sociales ha fortalecido la difusión del texto, las ideas esenciales van siendo comprendidas desde el análisis de ella misma, dando paso a conversaciones con los lectores inquietos y generando espacios de tertulia que ponen este libro en un contexto de aportes y construcción permanente.

Para el Trabajo Social contemporáneo que se mueve en nuevas fuentes y perspectivas, la obra testimonial *El árbol de manzanas*, se ofrece como una posibilidad de acercamiento a otras lecturas comprensivas del ser, otras opciones, otras alternativas y posibilidades del crecimiento personal que explora la autora desde sí y los ofrece en abundancia para quienes pueden entender y creer que la vida tiene sentido si en cada minuto estamos en constante cambio hacia la armonía y el bienestar.



## Información para Autores

### Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social /International Welfare Policies and Social Work Journal

#### Temática y Alcance

*Equidad*. La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, es una publicación académica y profesional, que tiene como principal finalidad la difusión de estudios científicos y experiencias profesionales relacionadas con las Ciencias Sociales y el Trabajo Social. Su contenido pretende aglutinar las diferentes aportaciones de las Ciencias Sociales para contribuir al conocimiento e interpretación de la realidad social, y como instrumento de apoyo para la intervención de los profesionales que realizan su labor en los distintos sistemas de protección social.

El análisis de las diferentes realidades políticas, económicas y sociales y el intercambio de experiencias profesionales entre países, son la base esencial para recopilar un valioso elenco de conocimientos, como la creación de redes de colaboración que permita abrir nuevas líneas de investigación y desarrollo.

La edición de la revista es responsabilidad de la *Asociación Internacional de Ciencias Sociales y Trabajo Social (AICTS)*, que desde sus inicios ha apoyado la creación de este medio de divulgación que permite publicar investigaciones y experiencias vinculadas con el ámbito de las Ciencias Sociales y el Trabajo Social. Si quiere conocer más detalles sobre los proyectos vinculados a la Asociación, consulte la página web [www.ehquidad.com](http://www.ehquidad.com). En la sección de publicaciones podrá encontrar información actualizada de la *Revista*.

#### Focus and Scope

*Equidad*, International Welfare Policies and Social Work Journal, has as its main objective to disseminate scientific studies and professional experiences in Social Sciences and Social Work, which will allow us to study and

understand the social reality that researchers and professionals face in order to improve the quality of life of vulnerable individuals and communities through principles of equality and social justice.

The analyses of the political, economic, and social realities in different countries of a globalized world, as well as the exchange of experiences, are the two essential values to exchange and compile valuable scientific knowledge and to create the networks for collaboration and convergence that allow for the creation of new lines of research and development.

The editing of the journal is under *The International Association of Social Science and Social Work*, which supports the creation of this publication. If you would like to know more about the projects linked to our association, please visit the web page [www.ehquidad.org](http://www.ehquidad.org). You will also be able to find updated information on *Ehquidad Journal* in the publications section.

## Manuscritos

Los trabajos enviados a la Revista Ehquidad podrán versar sobre cualquier tema relacionado con las Ciencias Sociales y el Trabajo Social, cuya principal finalidad será mejorar la calidad de vida de los ciudadanos mediante la investigación y la intervención social.

Los trabajos se enviarán a través de la página web en el enlace <http://revistas.proeditio.com/ehquidad>. Cada autor deberá darse de alta en la misma. Para cualquier consulta contactar en la dirección de correo electrónico [secretaria@ehquidad.org](mailto:secretaria@ehquidad.org) en formato Word (.doc o .docx), especificando en el asunto “envío artículo Ehquidad”. El artículo tiene que ser enviado junto con la carta de presentación en la que el autor deberá especificar los datos de contacto y asegurar que el trabajo no ha sido publicado anteriormente, cediendo los derechos de copyright a la revista. El modelo de carta de presentación está disponible en el siguiente enlace [www.ehquidad.org](http://www.ehquidad.org).

El envío de los trabajos presupone, el conocimiento y aceptación de estas instrucciones así como de las normas de publicación facilitadas por la revista. Se recomienda previamente leer la guía de autores. La extensión de los manuscritos no deberá superar las 40 páginas mecanografiadas a doble espacio, cuerpo de letra 12 Times New Roman (incluidos cuadros, figuras, anexos y bibliografía, etc.). Cada artículo deberá incluir palabras clave (cinco) que identifiquen el contenido del texto, para realizar el índice general y un resumen introductorio (máximo 15 líneas).

El manuscrito será enviado como archivo principal, siguiendo el siguiente orden: En la primera página se pondrá el título del artículo, el resumen y las palabras clave en castellano y en inglés. Seguidamente se debe añadir el nombre y apellidos de los autores junto con el nombre completo de las instituciones donde trabajen, correos electrónicos de todos ellos, elección del responsable, quien incorporará a su vez los datos de correspondencia (dirección postal, teléfono, fax), y un breve curriculum vitae de no más de 10 líneas de cada uno de los autores. En la segunda página dará comienzo el texto del manuscrito.

Los cuadros, tablas y figuras deberán presentarse en formato jpg o excell al final del documento y se enumerarán siempre con números arábigos. En el texto se indicará entre paréntesis donde se deben de insertar (e.g. Inserte Figura 1). Se debe poner el título arriba si es tabla o cuadro, y abajo si es figura. En todas ellas deberá aparecer en la parte de abajo la fuente de consulta si la hubiera, o poner “elaboración propia” si fuese original.

## **Manuscripts**

The manuscripts submitted to the Ehquidad Journal can be about any subject related to Welfare Policies, in Social Sciences and Social Work. English or Spanish submissions are welcomed.

Articles will be sent org in Word format (.doc or .docx) through our web page <http://revistas.proeditio.com/ehquidad>. Each author must register. For any inquiries contact at the email address [publicaciones@ehquidad.org](mailto:publicaciones@ehquidad.org). The

pieces will be sent specifying in the subject the title. The article must be sent in along with a presentation letter, where the author must specify contact information and ensure that the piece has not been published previously. The model of the presentation letter will be available in the following link: [www.ehquidad.org](http://www.ehquidad.org). Please see complete instructions (authors guide in journal website).

The length of the manuscripts should not exceed 40 double-spaced, typed pages, font Times New Roman size 12 (including boxes, figures, attachments, bibliography, etc.). Each article must include key words (five) that indicate the content of the text, in order to make the general index and an introductory summary (maximum 15 lines).

The manuscript will be sent as the main file, following this outline: The title of the article, a summary, and the key words will be on the first page. Everything in Spanish and English. Afterwards, the name and last name of all the authors will be added, along with the complete name of the institution where they work, email addresses of all of them, selection of the person responsible who will also need to add the correspondence details (mailing address, telephone number, fax number), and a brief abstract no longer than 10 lines for each one of the authors. On the second page, the text of the manuscript will begin.

Boxes, tables, and figures must be presented in jpg or Excel format at the end of the document and will be numbered with Arabic numerals. Where they should be inserted in the text will be indicated with parentheses (e.g. Insert Figure 1). The title must be included on top of it if it is a table or box, and beneath it if it is a figure. The source should appear on the bottom in all of them, if there is one, or put “prepared by author” if it is original.

Copyright© 2013 de Ehquidad. Los originales publicados en las ediciones electrónicas de Ehquidad (Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social), son propiedad de esta revista, siendo necesario citar la procedencia en cualquier reproducción parcial o total. Para obtener permisos de reproducción y de derecho de copia consulte las normas

actualizadas que aparecen en la página web de la revista <http://www.ehquidad.org>.

Copyright© 2013 Ehquidad. Manuscripts published in editions of Ehquidad (International Journal Welfare Policy and Social Work), are owned by this magazine, being necessary to cite the source in any total or partial reproduction. To obtain permission to reproduce and copy right see the updated rules appearing on the website of the journal <http://www.ehquidad.org>.

### Acceso

*Ehquidad*, Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social, es una publicación on line semestral, que puede ser consultada gratuitamente (no se cobra a los autores ni cuotas ni APC, Article Proccesing Charge) en la siguiente dirección electrónica <http://revistas.proeditio.com/ehquidad>. Esta revista permite el acceso inmediato a los contenidos científicos publicados con la finalidad de facilitar la difusión y en intercambio del conocimiento.

Esta revista es partidaria del acceso abierto a la información, siguiendo las directrices de la Declaración de Berlín, (*Berlin Declaration on Open Access to Knowledge in the Sciences and Humanities*, 2003), de la Declaración de Budapest (*Budapest Open Access Initiative*, 2002), así como la Ley de la Ciencia española, que reafirman la tendencia internacional hacia el libre acceso del conocimiento científico vía Internet, respetando las leyes de copyright existentes.

### Access

Ehquidad, International Welfare Policies and Social Work Journal, is a biannual online publication, which can be consulted for free at the following web address. [www.ehquidad.org](http://www.ehquidad.org).

### **Código ético**

Visitar la página web AICTS. [www.ehquidad.org](http://www.ehquidad.org)

### **Ethical Code**

<http://revistas.proeditio.com/ehquidad>

### **Indicadores de calidad**

Revista Semestral. Inicio de la publicación año 2014.

Adaptada a los criterios de calidad editorial de las plataformas de evaluación CARHUS; DICE; IN\_RECS, RESH, LATINDEX, REDIB, ERICH PLUS, MIAR. CIRC; DULCINEA; CRUE.

*Ehquidad* es miembro de CrossRef. [www.crossref.org](http://www.crossref.org).

### **Quality indicators**

Biannual Journal. Start of publication year 2014.

Adapted to the criteria for editorial quality in the evaluation platforms CARHUS; DICE; INRECS, RESH, LATINDEX, REDIB, ERICH PLUS, MIAR. CIRC. DULCINEA, CRUE

*Ehquidad* is a member of CrossRef. [www.crossref.org](http://www.crossref.org)

## Artículos

Afectación psicológica de los profesionales de urgencias y emergencias extrahospitalarias ante la atención a la conducta suicida <i>Psychological affectation of out-of-hospital emergency professionals in the face of attention to suicidal behavior</i>	
Marta Castillo Borredá, Desirée Camús Jorques y Alba Arroyo Salas.....	11-44
La Desigualdad Laboral y Deserción Académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí <i>The Labor Inequality and Academic Dropout at the Eloy Alfaro Secular University of Manabí</i>	
Jipson Ramón Bravo Cedeño y Ligia Geomara Párraga Vélez.....	45-62
Clima organizacional: a percepção dos assistentes sociais em Portugal <i>Organizational climate: the perception of social workers in Portugal</i>	
Sónia Ribeiro.....	63-90
Hacer frente a la vulnerabilidad urbana desde la intervención comunitaria: el modelo de actuación de Alcoy (Alicante, España) <i>Addressing urban vulnerability through community intervention: the action model of Alcoy (Alicante, Spain)</i>	
Glòria Maria Caravantes López de Lerma, Francesc Xavier Uceda-Maza y Encarna Canet Benavent.....	91-126
Un recorrido sociohistórico desde la voz del peonado del calzado: situaciones y condiciones desde los años 70 <i>A socio-historical journey from the voice of the footwear workers: situations and conditions since the 70s</i>	
Sandra López Fernández, Aurora Galán Carretero y Alejandro Sánchez Rodenas.....	127-156
Explorando el Mundo a través del Juego: Estrategias Lúdicas para el Desarrollo Infantil en República Dominicana <i>Exploring the World through Play: Playful Strategies for Child Development in the Dominican Republic</i>	
Idalia Merette Ovalles y María de la Paz Peña García.....	157-174
Alcance, potencialidades y limitaciones de la asistencia personal en los cuidados domiciliarios de larga duración y al final de la vida: un estudio de caso <i>Scope, potential and limitations of personal assistance in long-term and end-of-life home care: a case study</i>	
Álvaro Elices Acero, Javier García García, Juan María Prieto Lobato y Carmen Rodríguez Sumaza.....	175-214
Herramienta de Inserción Sociolaboral para Mujeres Supervivientes de Violencia de Género en el Municipio de Logroño <i>Socio-laboral Insertion Tool for Women Survivors of Gender Violence in the Municipality of Logroño</i>	
Daniel Galán Rello y Natalia Rodríguez Valladolid.....	215-252
Cultural Diversity and Education in Cameroon: Challenges and Opportunities <i>Diversidad Cultural y Educación en Camerún: Desafíos y Oportunidades</i>	
Núria Llevot-Calvet, Dieudonné Beau Céjour Kamkou, Mari Paz López-Teulón, Olga Bernad-Cavero, Àngels Torrelles-Montanuy, Alfonso Revilla-Carrasco, Magdalena Acosta-Hernández, Oscar Kem-mekah Kadzue, Marisé Astudillo Pombo.....	253-288
Inmigración y Diversidad Funcional. Desafíos y oportunidades para el Trabajo Social <i>Immigration and Functional Diversity. Challenges and opportunities for Social Work</i>	
Irene Estrada Moreno, Jaydy Moreno Pachón y Ana Cristina Ruiz Mosquera.....	289-310

## Reseñas / Reviews

Título del libro: La ropa de los difuntos que habita en los armarios. <i>Book Title: The clothes of the Deceased that inhabit the wardrobes.</i> Autor: Luis Farnot. Reseña realizada por Tomás Fernández García.....	311-314
Título del libro: El árbol de manzanas. Una historia para reflexionar sobre la vida y herramientas prácticas para promover la salud física y mental. <i>Book Title: The apple tree. A story to reflect on life and practical tools to promote physical and mental health.</i> Autora: Maria Paola Pérez Bermúdez. Reseña realizada por Luz Miriam Agudelo Gil.....	315- 318