

PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA PLANIFICACIÓN. PRINCIPIOS Y DIFICULTADES.

Introducción

El trabajador social forma parte de la organización, uno de los distintos actores que participan en la planificación, y la actuación de éste está presente en todo el proceso.

Para entender cual es su papel, primero hay que conocer qué es la planificación, cuales son sus principios, las dificultades que se dan tanto antes como durante todo el proceso, así como las fases que componen dicho proceso.

Solo con esta visión global se puede entender el papel tan importante que tiene el trabajador social.

Concepto

Proceso continuo de previsión de recursos y servicios necesarios para conseguir los objetivos determinados, según un orden de prioridades, permitiendo elegir las soluciones óptimas entre muchas alternativas.

Por lo tanto, para que se dé este proceso, tiene que haber cuatro elementos esenciales:

- Definición de unos objetivos
- Proceso de toma de decisiones.
- Utilización racional de unos recursos.
- Establecer actividades a realizar en un tiempo concreto.

Por simplificarlo de alguna manera, se trata de decidir qué hacer y como hacerlo para conseguir un cambio social.

Pero para poner en marcha la planificación, partimos de una serie de principios básicos.

Principios básicos (7)

- Buscar la máxima eficiencia y eficacia.
- Posibilidad de lograr objetivos y compatibilidad de estos.
- Simetría de los medios.
- Principio de la unidad.
- Jerarquización de metas y objetivos.
- Prever posibles efectos secundarios.
- Las acciones han de ser flexibles.

También hay que tener en cuenta que durante todo el proceso de planificación, estamos expuestos a una serie de dificultades que harán que la planificación tome un rumbo u otro.

Dificultades inherentes a la tarea de planificar en sí (5):

- Conocer el tema objeto de planificación.
- Complejidad de los problemas sociales.
- Complejidad de la respuesta para resolverlos.
- Cambios en la sociedad, problemas y respuestas.
- No hay soluciones infalibles y permanentes.

Dificultades inherentes a los elementos políticos, valores e intereses.

Es difícil establecer la solución inequívocamente idónea para todos ya que son distintos actores con diferentes valores, ideologías, intereses y objetivos.

Dificultades propias de la organización y sus elementos (3):

- Recursos y medios disponibles.
- No querer plantear nuevas alternativas para no abandonar algunas de las ya existentes.
- Miedo a no lograr objetivos.

Como hemos visto, la planificación es un itinerario que nos indica el camino que hemos de recorrer desde donde estamos hasta donde queremos llegar.

Hay tres aspectos fundamentales que tienen una circularidad permanente en la planificación:

- Identificar los problemas y necesidades.
- Planear y poner en marcha programas y proyectos.
- Evaluación de la incidencia de estos.

Para desarrollar esto es necesario el proceso de planificación.

Proceso de planificación (9)

Estudio de la situación

- Marco presupuestario y asignación de recursos y políticas para el período.
- Conocer la situación actual de la zona, problemas y necesidades.
- Recursos disponibles y usos que se hace de ellos.

Posibles criterios para priorizar

Se trata de establecer una jerarquía de problemas y necesidades que existen en una realidad y de las posibles estrategias a desarrollar en función de distintos criterios:

- Por el tipo de problema o necesidad.
- Por la posibilidad de respuesta
- En función del coste.
- Por razones políticas/éticas.

Técnicas: Trillaje.

Método Hanlon.

Método Simplex.

Técnica de delphi

Selección de alternativas

Se trata de identificar las posibles soluciones para alcanzar los fines y metas e identificar las posibles alternativas de cada solución, teniendo en cuenta los recursos, la posibilidad de cobertura del problema y sus

dimensiones, la coordinación, la participación, el tiempo; de ellas se seleccionará la más adecuada.

Hay que elegir la que es capaz de *prevenir, resolver y controlar*.

Además ha de controlar:

- El número de destinatarios.
 - Número de personas afectadas por el problema.
 - Número de personas que se puede beneficiar.
 - Nivel de prevención deseado.
 - Posibilidad de éxito.
 - Aceptabilidad desde distintos puntos de vista:
-
- Que la alternativa sea legal o no.
 - Aceptación por parte de los políticos para que se lleve a cabo.
 - Económica: Cuanto cuesta esta alternativa en relación a las otras.
 - Organizacional: si hay suficiente personal, si está organizado
 - Socio-cultural: si hay contradicción con creencias, efectos generacionales futuros
 - Ética: Hasta donde se puede llegar, si permite dejar sin atender a alguna persona.

Las técnicas utilizadas son las siguientes:

- ◆ Revisión bibliográfica.
- ◆ Técnicas de creatividad.
- ◆ Técnica de Delphi.
- ◆ Técnica de Grupo Nominal o Brainswriting.
- ◆ Técnica de Brainstorming.
- ◆ Método Simplex.

Determinación de metas

Tienen que ver con los objetivos amplios de la organización, con la política general y con las necesidades e intereses de los usuarios.

Responde a: ¿Qué se quiere conseguir? ¿Hasta donde se quiere llegar con la intervención?

Correspondencia con la planificación estratégica que corresponde el PLAN, a partir de aquí se habla de planificación que comprende el PROGRAMA.

Fijación de objetivos generales y específicos.

Hay que remitirse al punto uno.

Hay que señalar *qué* se espera conseguir, en que *tiempo* y que *cambios* se esperan derivados de las acciones.

Se establece *jerárquicamente*:

- Lo más general en términos de incremento de bienestar.
- Los que hacen referencia a la provisión de servicios.
- Los referidos a los comportamientos.
- Los relacionados con los factores predisponentes, de refuerzo o facilitadores.

En cuanto a su *enunciado*:

- Resultado a alcanzar.
- Criterios de éxito o fracaso.
- Cronología para la obtención del objetivo.
- La población a alcanzar.
- El ámbito de aplicación.

Cómo transformar un objetivo en *indicador*:

- Se parte del concepto.
- Es concepto se descompone en partes.
- Se eligen los indicadores a partir de las partes.
- Se determina la valoración que se dará a cada uno de estos indicadores.
- Se establece la escala de valores.

Determinar actividades y servicios.

Se pueden establecer a distinto nivel:

- Que sean generales y comunes a toda la comunidad.
- Por ámbitos y grupos de clientes.
- Por zonas.

En la medida en que la elección de alternativas se haya hecho correctamente, estableceré el punto tres. Tendremos que tener en cuenta los aspectos que vimos en la selección de alternativas.

Determinación de los recursos.

Hay que tener en cuenta:

- Si se hace un uso adecuado de ellos.
- Accesibilidad para los potenciales recursos.
- Hasta que punto satisfacen las necesidades, estudiando el caso cuando no sea así.

Hasta aquí las fases correspondientes a la planificación táctica o estructural. Corresponde al PROGRAMA y debe contener:

- Una base de fundamentación.
- Intervenciones, costos, efectos, sistema de distribución, modificaciones previstas en materia de recursos.
- Metas, objetivos, acciones recomendadas, recursos, cronología, población objetivo y criterios de evaluación.

Las últimas etapas se corresponden con la *planificación operativa*.

- Aborda la intervención.
- Corresponde a los proyectos y los planes de operaciones.
- Se concreta el Programa. Permite el logro de los objetivos marcados en el programa.
- Punto de partida: marcar los objetivos operativos. Cómo se van a desarrollar las actividades y en qué momento (calendario).

Determinar las responsabilidades de cada una de las organizaciones, áreas o departamentos, equipos de trabajo y de los individuos de la organización.

Se realiza el sistema de organización:

- Se asigna el personal.
- Se distribuyen las tareas y funciones.
- Se establecen los sistemas de comunicación, coordinación y control.
- Determinar el sistema de recogida de datos, de cara a la evaluación.

Posteriormente se pasa a la ejecución de las acciones y puesta en marcha de los servicios: se trata de gestionar los servicios y desarrollar las actividades determinadas en la planificación y hacer un seguimiento de todo lo planteado.

Criterios para la *asignación de recursos*.

- Según la demanda de la población.
- Igualdad estricta por número de habitantes.
- Según la necesidad relativa, equidad relativa y necesidad de discriminación positiva.

Otros:

- Población (distribución, tamaño, composición).
- Dispersión de la población.
- Actividad y riqueza socio-económica.
- Incidencia de problemas sociales.
- Funcionamiento de otros servicios.
- La existencia de grupos de riesgo.

Habiendo visto ya en que consiste todo el proceso de planificación, podemos decir que el trabajador social tiene tres grandes funciones:

- *Detector de información.*
- Selección o toma de *decisiones*.
- *Ejecutor*

Y dentro de estas grandes funciones, el papel del trabajador social en la planificación es:

- Elaborar programas y proyectos operativos.
- Diseñar estrategias de intervención.
- Priorizar las intervenciones.
- Aportar datos que demuestren la factibilidad de las acciones seleccionadas.
- Contribuir en la elaboración de políticas sectoriales.
- Detección de demandas, valoración de las necesidades y factores de riesgo.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Fomentar y facilitar sistemas de participación.
- Presentar resultados obtenidos y objetivos logrados.
- Apoyo en la defensa de estrategias, programas y proyectos a desarrollar.

Servicios Sociales III- 1 -