



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Autora: Sofía Fernández Rodríguez

Tutor: Juan María Prieto Lobato

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
CURSO 2016 - 2017

FECHA DE ENTREGA: 22 de Junio de 2017

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar las gracias en especial a todas las personas que han hecho posible el desarrollo de este trabajo y que llegue a este momento.

A mi tutor Juan María Prieto Lobato, por animarme, guiarme e ir hacia delante conmigo desde que empezó este camino; por capacitarme y descubrirme horizontes nuevos. Nada hubiera sido posible sin su ayuda e implicación.

A Cayetana y María José, por implicarse tanto conmigo y descubrirme el mundo de la ética en Trabajo Social.

A Cristina y Azucena, referentes profesionales en mi camino a las que quiero seguir.

Sobre todo a las familias y personas con Diversidad Funcional que son un ejemplo y motivan trabajos como este.

Y por último a mi familia por acompañarme, motivarme y hacerme seguir adelante; han hecho posible que hoy este aquí.

N. B.:

Las referencias a personas, colectivos, profesionales, etc. que figuran en el presente trabajo se indican en género masculino, como corresponde al género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla de contenido

| | |
|--|-----|
| AGRADECIMIENTOS..... | 2 |
| RESUMEN | 5 |
| INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 1.1 ACERCAMIENTO A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL..... | 8 |
| 1.1.1 <i>Un paseo en el tiempo por la Diversidad Funcional en España.</i> | 9 |
| 1.1.2 <i>Los pasos dados hasta la realidad de la Diversidad Funcional.</i> | 11 |
| 1.1.3 <i>Hacia una terminología más valiosa: la Diversidad Funcional.</i> | 16 |
| 1.1.4 <i>Realidades palpables de la Diversidad Funcional.</i> | 19 |
| 1.1.5 <i>Las demandas y propuestas de las personas con Diversidad Funcional.</i> | 24 |
| 1.2 APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA ÉTICA EN TRABAJO SOCIAL: LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL..... | 26 |
| 1.2.1 <i>Razón de ser de la ética en Trabajo Social</i> | 27 |
| 1.2.2 <i>La importancia de tener principios éticos para la actuación profesional.</i> | 29 |
| 1.2.3 <i>Abordaje de la ética en Trabajo Social.</i> | 33 |
| 1.2.4 <i>Aspectos éticos que se plantean en la práctica profesional.</i> | 36 |
| 1.2.5 <i>Las herramientas éticas para guiar la práctica.</i> | 41 |
| 1.3. TRABAJANDO CON LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: LA NECESIDAD DE LA ÉTICA EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL..... | 48 |
| 1.3.1 <i>Perspectivas para entender la Diversidad Funcional desde postulados éticos.</i> | 50 |
| 1.3.2 <i>Ética en la Diversidad Funcional: el reto del Trabajo Social.</i> | 52 |
| 1.3.3 <i>El Trabajo Social con las personas con Diversidad Funcional.</i> | 56 |
| 1.3.4 <i>Principios y virtudes a considerar en la Diversidad Funcional.</i> | 60 |
| 2.1 METODOLOGÍA UTILIZADA..... | 66 |
| 2.2 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS..... | 75 |
| 2.2.1 <i>Identificación de temas</i> | 77 |
| 2.2.2 <i>Análisis y contraste de los discursos.</i> | 85 |
| 2.2.4 <i>Análisis de las entrevistas desde el marco teórico.</i> | 90 |
| 3 CONCLUSIONES. | 92 |
| ANEXO 1: GUION ENTREVISTAS A EXPERTAS EN ÉTICA, TRABAJADORAS SOCIALES Y USUARIOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL. | 100 |

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Índice de tablas.

| | |
|--|----|
| Tabla nº 1: Evolución y consideración del término discapacidad..... | 15 |
| Tabla nº 2: Tipos y características de Diversidad Funcional..... | 23 |
| Tabla nº3: Principios éticos en Trabajo Social..... | 32 |
| Tabla nº4: Dimensiones éticas de la ética profesional..... | 35 |
| Tabla nº5: Principios y virtudes de actuación profesional con personas con Diversidad Funcional..... | 64 |
| Tabla nº6: Ficha técnica de la investigación..... | 76 |
| Tabla nº7: Ideas principales del análisis..... | 84 |

Índice de gráficos.

| | |
|---|----|
| Gráfico nº1: Porcentajes personas con Diversidad Funcional..... | 10 |
| Gráfico nº2: Número medio de discapacidad por persona..... | 22 |

Índice de figuras.

| | |
|---|----|
| Figura nº1: Evolución del término: de la deficiencia a la Diversidad Funcional..... | 14 |
| Figura nº2: Personas con capacidades diferentes..... | 20 |
| Figura nº3: Principios en Trabajo Social..... | 31 |
| Figura nº4: Aspectos éticos de la intervención..... | 37 |
| Figura nº5: Intervención social ética..... | 40 |
| Figura nº6: Herramientas de la intervención social..... | 47 |
| Figura nº7: Evolución modelos de intervención..... | 51 |
| Figura nº 8: Papel del Trabajo Social en las personas con Diversidad Funcional..... | 59 |
| Figura nº9: Características básicas de la investigación cualitativa..... | 68 |
| Figura nº10: La entrevista en investigación cualitativa..... | 71 |
| Figura nº11: Temas de relevancia de la investigación..... | 77 |
| Figura nº12: Accesibilidad reclamada..... | 80 |
| Figura nº13: Problemas o dilemas éticos en la intervención..... | 82 |
| Figura nº14: Aspectos destacados de cada grupo de entrevistados..... | 87 |
| Figura nº15: Aspectos negativos evidenciables..... | 88 |

RESUMEN

Las personas con Diversidad Funcional representan cerca del 9% de la población total en España (INE, 2008). A lo largo del tiempo se han propuesto muchas formas de entender la Diversidad Funcional hasta lo que se reconoce hoy en día, y se ha querido mostrar el recorrido desde una perspectiva ética para acercarnos y entenderla, saber en qué podemos trabajar, ayudar y avanzar.

Tener Diversidad Funcional va a formar parte en algún momento de la condición de ser humano; la discriminación y el trato distinto hacia las personas con Diversidad Funcional, se mantiene en campos clave de la vida social; se estudia para poder entenderlo y transformarlo. Desde este trabajo se estudian las demandas y propuestas sentidas como propias de las personas con Diversidad Funcional para avanzar y mejorar en la intervención social del Trabajo Social.

Se ha estudiado la perspectiva ética en Trabajo Social, como una nueva forma de trabajo dentro de la disciplina, que requiere el compromiso del profesional y del usuario, para llegar a la excelencia de la intervención.

Se ha trabajado con las personas con Diversidad Funcional y constatado la necesidad de la ética en la intervención social. Tiene que estar presente para recordar y evidenciar al profesional, la profesión y la sociedad, que el valor fundamental del Trabajo Social es la persona; considerándolas individuos éticos con dignidad y derechos universales, donde el Trabajo Social se ubica para capacitar, acompañar, dar voz y favorecer el camino a los recursos, la autonomía y el bienestar.

PALABRAS CLAVE: Diversidad Funcional, Ética, Trabajo Social, Intervención Social, Humanización.

INTRODUCCIÓN

La ética debe ser innata al Trabajo Social porque la persona es el centro de la intervención; su incorporación en la práctica profesional en personas con Diversidad Funcional es fundamental.

El objeto del presente trabajo es la ética del Trabajo Social con personas con Diversidad Funcional y su incorporación en la práctica diaria de este. Los objetivos que se han tratado de conseguir han sido, fundamentalmente, tres: acercamiento a la conceptualización de la discapacidad y la Diversidad Funcional; análisis de la relevancia de la ética en la atención a la Diversidad Funcional, especialmente desde el Trabajo Social; pequeña investigación sobre la presencia de la ética en la atención a la diversidad funcional desde la opinión de sus protagonistas (profesionales, usuarios, familiares, etc.).

Se necesita visibilizar la importancia de actuar con una perspectiva ética en Trabajo Social en personas con Diversidad Funcional, conocer y analizar sus necesidades de manera objetiva para mejorar la intervención profesional. Saber qué atención reciben y su apreciación, así como dar importancia al papel del trabajador social y su trabajo conjunto con el usuario para llegar a una intervención óptima partiendo de una ética de máximos. El Trabajo Social no puede entenderse si no busca la mejor actuación para la persona haciéndole protagonista en esta, requiriendo en su práctica la reflexión, convirtiéndolo en el saber práctico de la profesión.

La metodología utilizada es cualitativa; se realiza un análisis de investigación cualitativa con entrevistas. Primero se realizó un estudio documental, partiendo de la lectura bibliográfica y análisis de artículos y documentos para elaborar el marco teórico, del que se parte para realizar la segunda parte. **Con la investigación cualitativa se ha querido entender, explicar y describir desde dentro, la realidad de la Diversidad Funcional;** es una investigación sistemática que incluye la inducción, el análisis en profundidad y estudios no cuantitativos de individuos. Se ha estudiado la calidad de las relaciones, medios e instrumentos de la Diversidad Funcional. Hemos pretendido acercarnos al mundo de la Diversidad Funcional y explicar su realidad desde dentro, analizando las experiencias de los usuarios. La técnica utilizada ha sido la entrevista, considerada como una situación interpersonal, una capacidad interna y que crea una relación entre las partes, utilizando conscientemente conocimientos que se transforman en conducta mediante la relación que se establece entre las partes. Intenta entender el mundo desde el punto de vista del sujeto y generar conocimiento mediante la interacción. Son semiestructuradas, redactando el guion con antelación de acuerdo al marco teórico y a la persona entrevistada. Tienen una secuencia de temas a

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

tratar, así como preguntas preparadas pero al mismo tiempo apertura a los cambios de secuencia y formas de preguntar para profundizar las respuestas de los entrevistados.

Como ideas más relevantes de este trabajo de investigación se extrae que se necesita una reformulación en positivo de la Diversidad Funcional, vocabulario, pensamientos, creencias, conocimientos, especialización y actitudes sociales y profesionales. **La necesidad de actuar y creer que cada persona con Diversidad Funcional es única y diferente y su intervención debe adaptarse y adecuarse a cada caso.** Por último la visión que se tiene del Trabajo Social debe cambiarse para ser más cercano desde el trabajo, esfuerzo interno, creyendo en la profesión y en el bienestar del usuario.

Este trabajo es oportuno e interesante porque **nace de una experiencia personal sobrevenida, aceptando la Diversidad Funcional como una nueva forma de vida;** desde esa experiencia se reconoce la falta de recursos, empatía, apoyos e información y pretende plantear nuevos caminos para una realidad más cercana y que realmente pueda aportar y ayudar social y profesionalmente. También porque la relación de la Diversidad Funcional como término más desconocido y positivo y el Trabajo Social, no está muy trabajado y pretende impulsar esa relación. Por último, para acercar la realidad de las personas con Diversidad Funcional, poder reflexionar y plantear un nuevo punto de partida desde el Trabajo Social que implique a ambas partes.

Como ideas más relevantes de este trabajo encontramos un nuevo punto de partida para el Trabajo Social, que es la Diversidad Funcional; considerando a la persona y no sus límites. La importancia que tiene contar en Trabajo Social con una perspectiva ética para actuar y su abordaje en la profesión, junto con los aspectos que se puedan plantear en la práctica profesional y las herramientas para guiar la práctica. Así como el reto de la ética en la Diversidad Funcional en el Trabajo Social, contando con entrevistas a personas con Diversidad Funcional, profesionales y expertos en ética que nos muestran y ayudan a entender esta realidad y como cambiarla.

Está estructurado en dos partes diferenciadas. Por un lado el marco teórico, dónde se muestra una contextualización y acercamiento de la Diversidad Funcional, una aproximación a la perspectiva ética en Trabajo Social con su razón de ser e importancia en la profesión, su abordaje y herramientas para guiar la práctica profesional y como último punto dentro del marco teórico, se trabaja la necesidad de la ética en la intervención social con personas con Diversidad Funcional, contando con las maneras de entenderla, el reto del Trabajo Social en este campo y el papel del trabajador social en la Diversidad Funcional. La segunda parte es el análisis empírico, que explica la metodología utilizada y el análisis de las entrevistas, crucial para este trabajo. Para terminar cuenta con un análisis personal de todo el trabajo, las implicaciones y las conclusiones extraídas.

1 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL EN ESPAÑA.

En esta primera parte, se quiere mostrar la situación de la **Diversidad Funcional** en nuestro país, haciendo un recorrido por el tratamiento que ha recibido a lo largo del tiempo y enmarcándola en el momento actual.

1.1 ACERCAMIENTO A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.

- Se ha tendido a apartar a las personas con Diversidad Funcional y actualmente sigue siendo un problema de urgente e inexcusable intervención, pues esta discriminación se mantiene en campos clave de la vida social.
- Se diferencian muchos conceptos y términos referidos a las personas con Diversidad Funcional, porque la forma de entenderla no ha sido la misma en el tiempo.
- Se quiere hacer ver la importancia y lo valioso de introducir el término Diversidad Funcional a la realidad del colectivo, por lo significativo y las apreciaciones que ello conlleva.
- Se quiere ampliar el campo de visión respecto a la Diversidad Funcional y conocer de primera mano las necesidades sentidas de las personas con Diversidad Funcional

En este apartado, mostraremos cómo se ha entendido la Diversidad Funcional en el pasado y cómo ha evolucionado esa concepción hasta nuestros días. Haciendo un recorrido por las diferentes concepciones y términos que se han utilizado a lo largo del tiempo y el camino hasta llegar al tratamiento de la Diversidad Funcional, con lo que esto supone. Se trata de acercar la realidad de la Diversidad Funcional.



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.1.1 Un paseo en el tiempo por la Diversidad Funcional en España.

A lo largo de la historia se han propuesto muchos términos y maneras de entender la Diversidad Funcional, hasta lo que se reconoce hoy en día. Se quiere mostrar el tratamiento de la Diversidad Funcional desde una perspectiva ética para acercarnos a ella y entender en que podemos ayudar y avanzar.

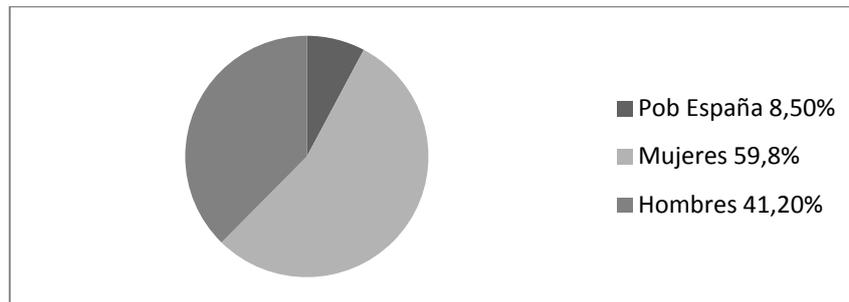
Tener Diversidad Funcional va a formar parte en algún momento de la condición del ser humano. Casi todas las personas pasarán por una Diversidad funcional temporal o permanente en algún momento de su vida y, en la medida que envejeczan, tendrán más dificultades de movilidad y situación de Diversidad Funcional. En el mundo encontramos cerca del 10% de la población con Diversidad Funcional. La mayoría viven en países en desarrollo y en Europa cerca de 50 millones de personas tienen alguna discapacidad (OMS, 2011: 3).

Según el INE en *La encuesta sobre discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (2008)* en nuestro país las personas con Diversidad Funcional suponen un 9% de la población total, con 3.528.222 personas con alguna discapacidad. Un 59.8% son mujeres, porque hay más proporción de mujeres con discapacidad con más de 45 años y a una mayor mortalidad masculina en edades avanzadas.

Afectando en número más a mujeres siendo 2.055.251 frente a los hombres 1.472.970. Tenemos que tener en cuenta que España es un país envejecido, contando con que más del 58% de la población entre 65 y más años tiene algún tipo de discapacidad (INE, 2008).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Gráfico nº1: Porcentaje de personas con Diversidad Funcional



Fuente: INE, (2008).

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de mujeres y hombres que tienen algún tipo de Diversidad Funcional en España; afectando en mayor porcentaje a las mujeres con un 59,8%. También se muestra la población total en España con Diversidad Funcional.

Son unos datos considerables para tener en cuenta en un Estado Democrático y de Derecho, con un sistema de bienestar social como España, para conocer y analizar al colectivo, conocer sus necesidades y entender cómo la perspectiva ética en los Servicios Sociales puede ayudar y empoderar al colectivo.

De acuerdo con Lorenzo (2007), **se ha tendido a apartar a las personas con Diversidad Funcional y actualmente sigue siendo un problema de urgente e inexcusable intervención, pues esta discriminación se mantiene en campos clave de la vida social: la educación, sanidad, vivienda, empleo, formación, accesibilidad, comunicación, institucionalización, transportes, servicios públicos y protección social entre otros.** Se une a la escasez o carencia de recursos eficientes para subsanar o reformar dichas pautas discriminatorias.

Las personas con Diversidad Funcional disponen de derechos constitucionales y jurídicos, pero no de mecanismos que hagan reales dichos derechos. Frecuentemente lidian con diferentes maneras de discriminación como la exclusión, barreras en muchos aspectos, políticas que avivan la separación, la subordinación y la impotencia de no poder incluir cambios en las rutinas que ya existen.

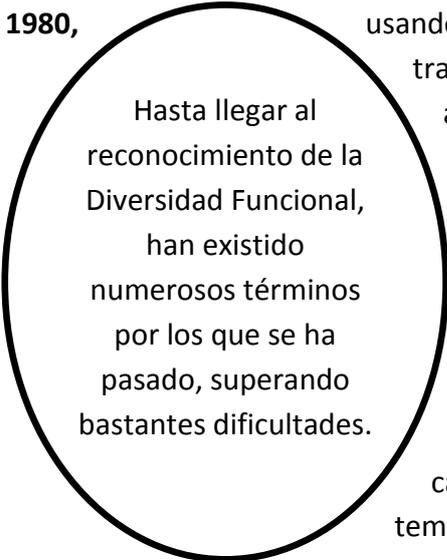
Está probado estadísticamente que las personas con Diversidad Funcional poseen un estatus menor en la sociedad, con obstáculos sociales, económicos, profesionales y educativos. De esta forma, la manera en que nuestra sociedad define a las personas con Diversidad Funcional y se encarga de integrarlas, es una manera importante de ampliar y concienciar a la sociedad en su proceso de democratización (Lorenzo, 2007: 38).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.1.2 Los pasos dados hasta la realidad de la Diversidad Funcional.

Se diferencian muchos conceptos y términos referidos a las personas con Diversidad Funcional, porque la forma de entenderla no ha sido la misma en el tiempo. Pero se analizarán las tres últimas definiciones propuestas desde 1980, al ser las más recientes y a las que se les sigue dando uso.

Términos propuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su clasificación internacional de Deficiencias, Discapacidades y minusvalías (CIDD) en 1980,



Hasta llegar al reconocimiento de la Diversidad Funcional, han existido numerosos términos por los que se ha pasado, superando bastantes dificultades.

usando estos términos para referirse a enfermedades o trastornos que padecían las personas o limitaciones y anomalías de las estas dentro del mundo de la salud (Lorenzo, 2007:102).

Según explica la OMS en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (1980) encontramos:

- **Deficiencia:** Toda pérdida o anormalidad, de una función psicológica, fisiológica o anatómica, caracterizada por pérdidas que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluye la existencia, anomalía o aparición de un defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental. Representa la exteriorización de un estado patológico y refleja perturbaciones.
- **Discapacidad:** Restricción o ausencia causada por una deficiencia de la capacidad de hacer una actividad dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desarrollo de una actividad rutinaria normal, pudiendo ser temporales, permanentes, reversibles, irreversibles, progresivas o regresivas. Esta representa la objetivación de una deficiencia y refleja cambios a nivel de la persona. La discapacidad afecta a actividades y comportamientos aceptados como componentes básicos de la vida diaria.
- **Minusvalía:** Situación con desventaja para un individuo concreto como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide la ejecución de un papel normal en su caso. Está relacionada con el valor que se le da a la situación de una persona cuando se aleja de la norma. Se caracteriza por el desajuste entre el rendimiento de la persona y sus expectativas. La minusvalía representaba la socialización de una deficiencia o discapacidad, reflejando sus consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales. El

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

obstáculo viene de la frustración o incapacidad para satisfacer las expectativas y pautas del mundo de la persona.

Términos propuestos por la Clasificación del funcionamiento, discapacidad y de la salud (CIF) en 2001, con un nuevo esquema para analizar las interrelaciones entre las dimensiones de la discapacidad según el funcionamiento y la discapacidad. Aparecen estos términos para los que las condiciones de salud eran desórdenes, enfermedades o lesiones (Lorenzo, 2007:105):

- **Funciones y estructuras corporales:** Consideradas las funciones fisiológicas y las partes anatómicas de los sistemas corporales incluyendo las funciones psicológicas, en su integridad.
- **Deficiencia:** Problemas en las funciones o estructuras del cuerpo, como desviaciones importantes de lo considerado y aceptado como normal en relación al estado biomédico del cuerpo y sus funciones o una pérdida de estas.
- **Limitaciones en la actividad:** Dificultades que puede tener una persona en la realización de actividades. Este término sustituye al de "discapacitado" de la CIDDM (1980).
- **Restricciones en la participación:** Son problemas que las personas tienen el involucrarse en situaciones vitales.
- **Discapacidad:** Concepto que engloba deficiencia, limitación en la actividad y restricción en la participación.

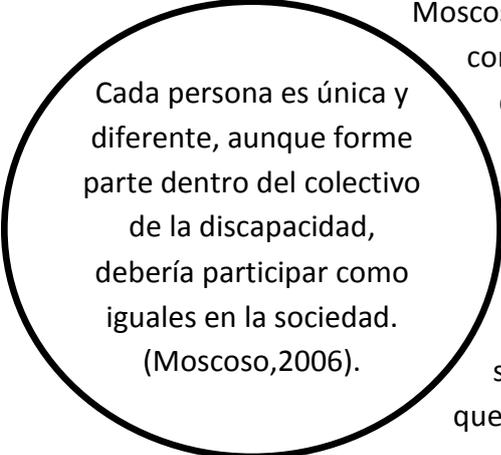
Términos propuestos en la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad ONU (2006), donde no se considera ya la discapacidad como una enfermedad sino como una consecuencia que pueden padecer o que padecen en algún momento de la vida cualquier persona y donde ya se tienen en cuenta sus derechos.

- **Personas con discapacidad:** Es un término que evoluciona y aparece de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que tienen debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones (Abellán, Checa e Hidalgo, 2011).

Usar ciertos términos lleva a vincular ideas determinadas sobre la cuestión, representando valores culturalmente aceptados. Se aprecia una variación en el tratamiento de las personas con Diversidad Funcional más humano, venciendo muchos obstáculos aunque no todos, en la normalización e inclusión del colectivo en una vida social plena. Estamos consiguiendo avanzar, en cuanto a considerar el término discapacidad como una desgracia, pues llevaba consigo considerar a las personas con Diversidad Funcional víctimas de una desdicha.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Nos encontramos con una voz, que defiende y utiliza el término "discapacidad", pero a su vez hace un análisis, para intentar separar el vínculo de la desigualdad y la discapacidad, que se asocia actualmente.



Cada persona es única y diferente, aunque forme parte dentro del colectivo de la discapacidad, debería participar como iguales en la sociedad. (Moscoso,2006).

Moscoso (2006), considera la discapacidad como un conjunto de pautas socioculturales, discursos científicos y prácticas institucionales, que sobre la base de condiciones de salud, plenitud, funcional y normalidad, tiende a impedir la plena participación social de las personas que lo desafían. Junto a los obstáculos tangibles, se enfrentan a la vida cotidiana, con patrones socioculturales de interpretación de la diferencia que deterioran nuestra identidad.

Reivindica la necesidad de volver a retomar el cuerpo y sus representaciones para que todos los reconocimientos, legales y jurídicos, tomen cuerpo y se manifieste de forma efectiva y real en la vida cotidiana. Reconociendo, que está profundamente arraigado en la sociedad, interpretar la discapacidad, como desigualdad y de la que no es fácil librarse.

Se alega también, la existencia de un silencio teórico sobre las personas con Diversidad Funcional, su cuerpo y la poca repercusión pública y social que tienen. Es una forma de discriminación, primeramente nominal, evidenciable en discursos médicos, luego en la práctica institucional y las formas de vida.

Considera la discapacidad, como una forma de opresión moderna, que se ha ido convirtiendo en la cara exterior de representaciones dominantes de la integridad corporal. La discapacidad, como se conoce hoy, sería lo excluido, el reverso necesario sobre la que se constituye un campo de cuerpos definidos como saludables o capaces.

Piensa que la situación de dependencia en la que se encuentran muchos afectados o la rigidez de los mecanismos de participación cívica, son factores que impiden una plena movilización social del colectivo discapacitado. **Distingue que cada persona es única y diferente, aunque forme parte dentro del colectivo de la discapacidad, que debería participar como iguales en la sociedad.**

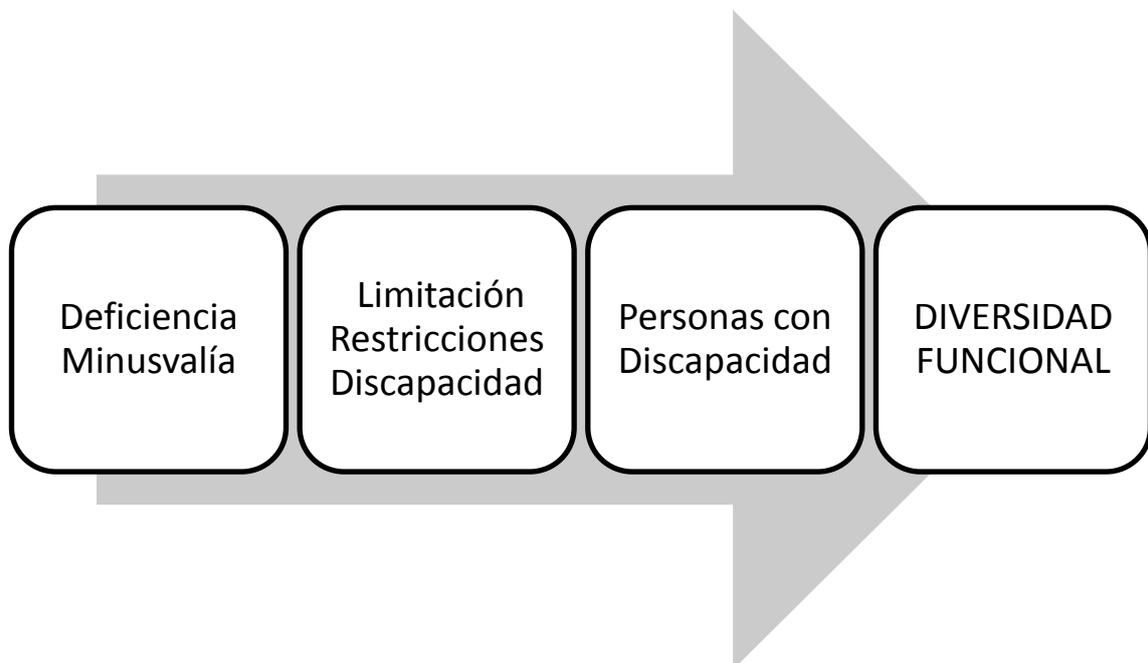
Denuncia que la perpetuación del eje capacidad/discapacidad, como marco de distinción relevante, tiende a perpetuar la situación de subordinación de las personas con discapacidad, al presentarlas como receptoras pasivas de la beneficencia, sin capacidad efectiva de hacer contribuciones objetivas a la sociedad.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Presenta la discapacidad, como el reverso o negatividad definitoria, de un discurso de los Derechos Humanos, basado en unas nociones presuntamente incorpóreas de razón y dignidad. **Más allá de la representación corporal de la persona con discapacidad, que es el discurso dominante, quiere poner de manifiesto que son personas igualmente.**

"Si la discapacidad es definida como un fenómeno complejo, integrado no sólo por factores individuales sino también por factores sociales, las personas con discapacidad pasan a ser consideradas como un colectivo, víctimas de una sociedad discapacitante, más que víctimas individuales de las circunstancias" (Lorenzo, 2007:50).

Figura nº1: Evolución del término: de la deficiencia a la Diversidad Funcional.



Fuente: Elaboración propia a partir de Lorenzo (2007).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla nº1: Evolución y consideración del término discapacidad para la OMS 1980-2011.

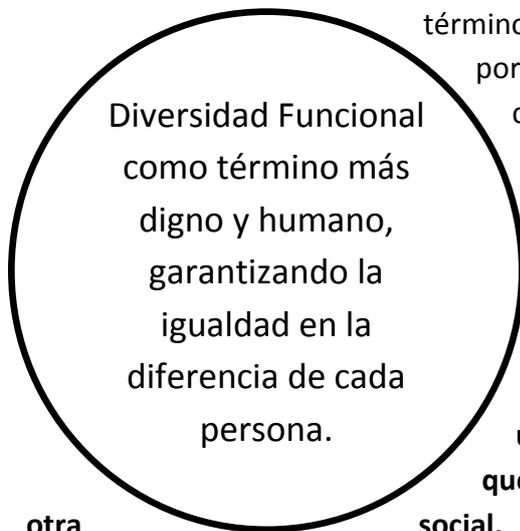
| | OMS 1980 | OMS 2001 | OMS 2011 |
|------------------------|--|---|--|
| Definición | "Restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para una persona" | "El funcionamiento y la discapacidad se consideran una relación compleja entre el estado de salud y los factores contextuales. El funcionamiento para indicar aspectos positivos de los estados funcionales y la discapacidad para indicar los problemas en esas dimensiones" | "La discapacidad no es una enfermedad sino una consecuencia que puede padecer en algún momento de su vida cualquier persona" |
| Características | Parte de un enfoque de integración que le permite distinguir en tres niveles las consecuencias de la enfermedad que provoca la discapacidad: nivel personal, nivel bio-fisio-psicológico y nivel social. A cada nivel le corresponden un concepto clave: deficiencia, discapacidad y minusvalía. | Propone un nuevo esquema para interpretar las interrelaciones entre las dimensiones de la discapacidad, de manera que las intervenciones sobre un elemento pueden modificar los demás elementos relacionados. -Las condiciones de la salud eran desordenes, enfermedades o lesiones apareciendo términos: Funciones y estructuras corporales, deficiencias, limitaciones, restricciones y discapacidad | La discapacidad evoluciona y aparece de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena en la sociedad en igualdad de condiciones. -Se tiene en cuenta los derechos de las personas con discapacidad y se vela por ellos. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Abellán, (2011), Lorenzo (2007), OMS, (2011).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.1.3 Hacia una terminología más valiosa: la Diversidad Funcional.

En este apartado se quiere hacer ver la importancia y lo valioso de introducir el término Diversidad Funcional a la realidad del colectivo, por lo significativo y las apreciaciones que ello conlleva.



De acuerdo con Lorenzo (2007), la Diversidad Funcional es una manifestación compleja presente en las sociedades y las personas, que ha ido cambiando a lo largo del tiempo.

Podría decirse que tiene una doble dimensión, una personal, presente en algunas personas, que las hace ser percibidas como diferenciadas y

otra social, como un hecho social dónde coinciden condiciones parecidas personales, en una diversidad de personas, que hace que tenga importancia social, donde su interacción con el medio que les rodea define de alguna manera qué se puede entender por Diversidad Funcional.

Su tratamiento y planteamiento condiciona la evolución de la lucha de la humanidad por la igualdad, la justicia y el respeto, en fin, la dignidad de la persona y la consecución de las condiciones mínimas que garanticen un nivel digno de vida (Lorenzo, 2007:25).

La organización mundial de la salud considera discapacidad como " *El resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona, sus factores personales y los factores externos que representan sus circunstancias en la que vive la persona* "(Lorenzo, 2007:35).

Con lo cual nos hace reflexionar que al ser cada persona única e irreplicable, la Diversidad Funcional no puede ser definida por faltas en las funciones o estructuras del cuerpo, sino que necesita precisar el contexto donde la persona se desarrolla. No dejan de ser términos negativos que siguen condicionando.

a) La defensa del término Diversidad Funcional: algunos argumentos.

Con este nuevo término, se pretende acuñar un nuevo término más digno para protagonizar al colectivo que representa al 10% de la humanidad. Para cambiar los valores asignados que tiene el colectivo y evolucionar para entender la diversidad y su dignidad. Un término positivo que englobe toda la pluralidad de personas y situaciones que existen. Todas y cualquier persona somos diferentes y esa Diversidad Funcional es la que nos permite ser quienes somos.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

De acuerdo con Palacios y Romañach (2007) la Diversidad Funcional es un término innovador sobre todo, propuesto por mujeres y hombres que la padecen y quieren ir más allá, respaldado por personas a favor de la dignidad del colectivo. **Lo que se quiere dar a entender es que la diversidad es algo propio a cualquier persona y que de forma directa o indirecta, temporal o permanente a todos nos llega.** Es quizá más complejo que el término al que quiere reemplazar "personas con discapacidad" y se sabe que es un camino largo hasta conseguirlo. **Sólo se quiere dar a entender y visibilizar que es una realidad inseparable de sus vidas que no hay porque negar y donde encuentran una plena dignidad en utilizarlo, incluso en sentirse orgullosos.**

Quiere dar valor a la riqueza de la diversidad y la palabra dignidad de cada persona, pero también subraya las insuficiencias y vacíos de la sociedad en el conocimiento y tratamiento de la Diversidad Funcional tratando de cambiar la dirección.

Gran parte de las personas con Diversidad Funcional está de acuerdo en utilizarlo, porque considera el término valioso y digno para referirse a uno mismo porque es una realidad palpable y quieren trasladarlo a la sociedad para que se les considere iguales. Se ajusta a la realidad porque nos explica que una persona funciona diferente a la mayoría y cada uno tiene sus propias capacidades.

Se llega a esto porque se establecen elementos que califican de distintos a unas personas que **luchan porque les sean reconocidos sus derechos y dignidad**, bien sea porque la manera en que funciona su cuerpo para hacer tareas cotidianas es diferente o bien que funcionan de forma diferente porque internamente lo son. Y bien podría ser que esta nueva definición, es una de las primeras que no da un sentido médico o negativo a su realidad humana y que hace más hincapié en su diversidad porque es lo que hace que una sociedad evolucione, prospere y crezca (Palacios y Romañach, 2006).

b) Voces discrepantes.

En este contexto encontramos que existen **voces opuestas a utilizar el término Diversidad Funcional**. Algunos colectivos prefieren que se les siga reconociendo como **"personas con discapacidad"**.

El Comité Catalán de Representantes de Personas con Discapacidad (COCARMI, 2016), defiende y reivindica la utilización del término "personas con discapacidad" a raíz del uso cada vez más habitual por parte de Administraciones, entidades y particulares del término personas con Diversidad Funcional.

Se basa la defensa, en que este término está socialmente reconocido y amparado y así seguir haciendo más visible al colectivo y no crear confusión.

Este comité basa su defensa en que el concepto "**personas con discapacidad**" está **socialmente reconocido** y amparado por la Convención de Naciones Unidas, en los derechos de las personas con discapacidad aprobada en 2006 y aceptada por la mayoría de los países. Por otro lado el uso del nuevo término, les parece ambiguo y que "hace invisible al colectivo", porque puede crear confusión e inseguridad jurídica y disminuir la protección que todavía necesitan.

Quieren **llamar a una reflexión pública** sobre la terminología relacionada con las personas con discapacidad y sobre la que piden ser cuidadosos y respetuosos para seguir teniéndoles en cuenta.

Actualmente se vive un cambio de paradigma social, basado en el **empoderamiento de las personas con discapacidad**, pasando de una concepción de carácter caritativo a un fenómeno social que reivindica derechos e inclusión social; así como **la participación plena y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones que el resto de la población**. Y dentro de este proceso de transformación, se debate sobre cuál es el mejor concepto para referirse, en este caso al nueve por ciento de la población catalana con discapacidad.

Mientras tanto desde la plataforma más representativa de las personas con discapacidad en Cataluña, el Comité Catalán de Representantes de las Personas con Discapacidad, formada por diez federaciones y alrededor de setecientas entidades, son partidarios de seguir utilizando el término "personas con discapacidad" para hacer visible al colectivo y avanzar en la sensibilización y reivindicación que consideran que la sociedad e instituciones necesitan todavía (COCARMI, 2016).

"Puede parecer que se insiste demasiado, una aspiración exagerada en un lenguaje correcto, pero si se mira al pasado, a la historia, lo que hay detrás y que se vivió durante siglos y que se ha cambiado relativamente hace poco, se trata de que entender y corregir los términos empleados refleje el propósito sólido de hacerlo capaz y seguro" (Etxeberria, 2005: 45).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.1.4 Realidades palpables de la Diversidad Funcional.

Se quiere dar a conocer en este apartado, que la **Diversidad Funcional se presenta de muchas formas en la persona que lo sufre.** Existe un amplio abanico de posibilidades y tipos de Diversidad Funcional que puede presentar una persona.

De acuerdo con Palacios y Romañach (2006), la **Diversidad Funcional es un hecho complejo que plasma una interacción entre las características del organismo y de la sociedad en la que vive. Existe Diversidad Funcional temporal o permanente. Lo que también pone de manifiesto y hace pensar que cualquier persona en algún momento de su vida puede encontrarse en esa situación.** Por otro lado existen niveles de Diversidad Funcional considerando: leve, moderada o severa. No son siempre niveles fijos pudiendo evolucionar o involucionar.

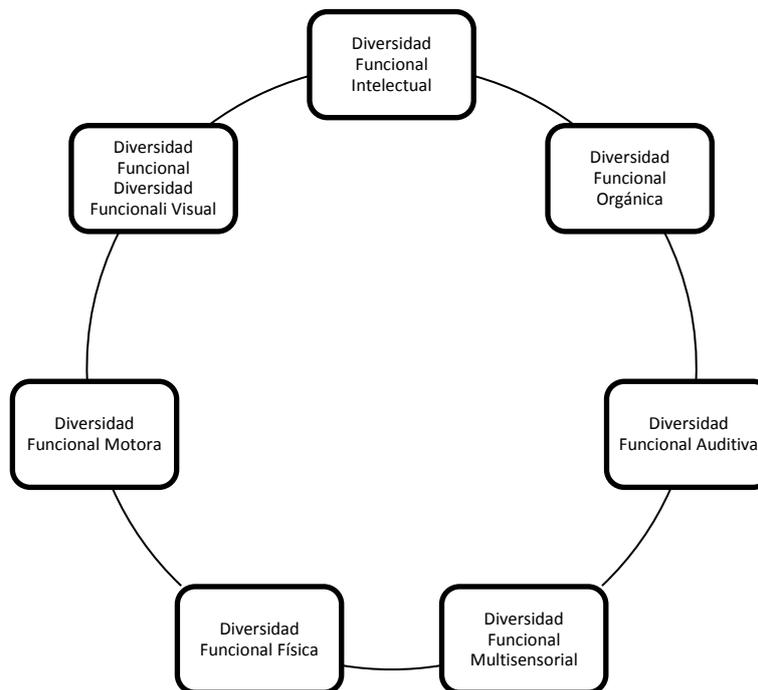
Para hacer efectivo el término **Diversidad Funcional** como **instrumento para cambiar la mentalidad** tiene que tomar diferentes formas en función de a quién vaya dirigido, pudiendo requerir más precisión para que diferencie los tres conceptos que abarca: partes del cuerpo que funcionan de manera diferente, personas que funcionan de otra manera y discriminación por esas diferencias. Es la primera definición en la que no se presenta un aspecto negativo o médico en la visión de una realidad de las personas, dando importancia a esa diferencia o diversidad porque potencia nuestra sociedad (Palacios y Romañach, 2006:115).

a) Diferentes realidades de la diversidad funcional.

En cuanto a los tipos de Diversidad Funcional, existe un gran abanico de posibilidades, pero se nombran las más genéricas. Hablamos desde la Diversidad Funcional a las Diversidades Funcionales específicas.

En la sociedad actual, en el marco de teórico para referirse y tratar al término Diversidad Funcional, se utiliza todavía discapacidad; por ello la mayoría de autores para definir sus tipos hablan de discapacidad. Se quiere reflejar la diferencia, lo que es habitual en la mayoría estadística de la especie humana, así como la capacidad de actuar propia de las personas, sus órganos y las funciones que realizamos habitualmente (Palacios y Romañach, 2006).

Figura nº2: Personas con capacidades diferentes



Fuente: Elaboración Propia a partir de Foro de Vida Independiente (2008).

El Foro de Vida Independiente (2008) definen la **Diversidad Funcional** intelectual, orgánica y auditiva de una manera más cercana a la realidad de este trabajo:

- **Diversidad Funcional intelectual:** Personas que bien por la edad o por condiciones cognitivas restringidas tienen un menor grado de comprensión, orientación y capacidad de toma de decisiones. Requieren información sencilla y sistemas de orientación de fácil comprensión. Implica una serie de limitaciones en las habilidades, que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y le permiten responder ante distintas situaciones y lugares. Se expresa en la relación con el entorno dependiendo de la persona y las barreras de su alrededor. Generalmente es permanente, con un impacto importante para la persona y sus redes sociales (Organización Plena Inclusión, 2015).
- **Diversidad Funcional orgánica:** Son personas con algún tipo de restricción en las actividades de la vida diaria, derivada de una enfermedad sistémica que repercute de forma directa bien sobre su capacidad funcional general, bien sobre sus condiciones en las que ha de desenvolverse en el entorno. Presentan dificultades respiratorias, alergias o requieren dietas específicas. En la diversidad funcional orgánica son los órganos internos los que están dañados.
- **Diversidad Funcional auditiva:** Se trata de personas sordas y con bajo nivel de audición. Se trata de la privación o disminución de la facultad de oír. Es una deficiencia sensorial manifestada por la pérdida de audición y que conlleva

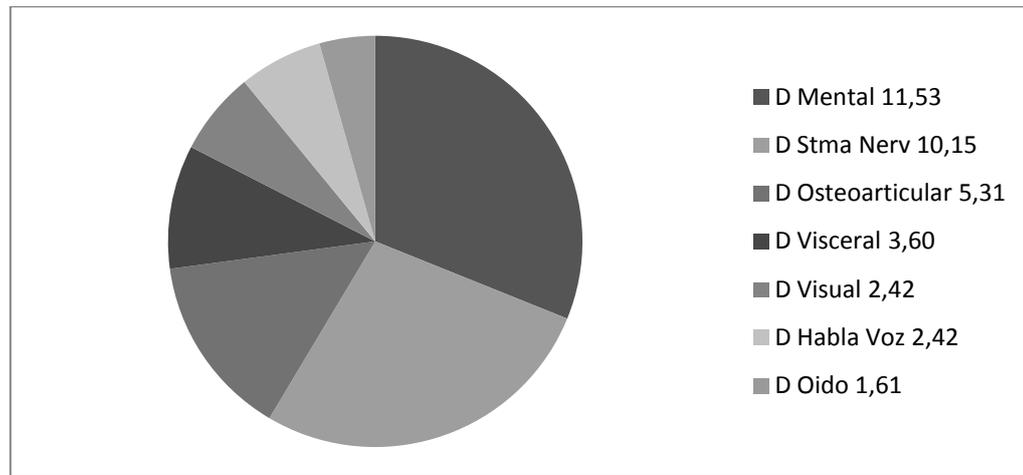
limitaciones de comunicación, información, lectura comprensiva e interacción social menos productiva. No pueden usar su oído para entender el habla aunque puedan percibir algunos sonidos, utilizando como sistemas de comunicación la lectura labial, las palabras complementadas con gestos, dactilología y lenguaje de signos.

- **Diversidad Funcional multisensorial:** Se tiene una combinación de dificultades visuales y auditivas que pueden ser llamadas multisensoriales, aunque con frecuencia se les llama sordo-ciego y algunas personas pueden conservar cierta audición o visión residual (Foro de vida independiente, 2008).
- **Diversidad Funcional física:** Las discapacidades físicas afectan a extremidades y/o al aparato locomotor. Se produce por malformaciones o anomalías físicas, por nacimiento o consecuencia de enfermedad grave o accidente, y también fallos del sistema nervioso.
- **Diversidad Funcional motora:** Se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas disminuyendo, limitando, dificultando o desapareciendo el desenvolvimiento normal diario. Sus causas pueden estar relacionadas durante la gestación o momento del nacimiento, por lesión medular como consecuencia de accidentes o problemas del organismo.
- **Diversidad Funcional visual:** Es una disminución visual significativa o la pérdida de visión que imposibilita o dificulta de manera importante, el acceso a la información y/o causa deficiencias para la plena integración en la sociedad. Engloba tanto a las personas que no tienen resto visual o con ceguera, como a las que tienen resto visual, pudiendo realizar diferentes tareas usando instrumentos adaptados y adecuados a su visión. Se puede clasificar según se perciba la visión o según el momento de aparición.

De las discapacidades investigadas, una persona con Diversidad Funcional presenta como media 8,2 discapacidades. No obstante el perfil varía mucho dependiendo de la deficiencia que las ha originado. Las que provocan por término medio un mayor número de discapacidades son las mentales y las deficiencias del sistema nervioso. En cambio, las que causan menor número son las deficiencias auditivas, visuales y las de habla y voz (INE, 2008).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Gráfico N°2: Número medio de discapacidad por persona



Fuente: INE (2008).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla n°2: Tipos y características de Diversidad Funcional.

| TIPOS | CARACTERÍSTICAS |
|--|---|
| Diversidad Funcional Intelectual | Menor grado de comprensión, orientación y capacidad de toma de decisiones. Requieren información sencilla y sistemas de orientación de fácil comprensión. Implica unas limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y le permiten responder ante distintas situaciones y lugares. |
| Diversidad Funcional Orgánica | Órganos internos dañados. Presentan restricciones en su vida diaria repercutiendo en su capacidad funcional general |
| Diversidad Funcional Auditiva | Privación o disminución de la facultad de oír. Se manifiesta por la pérdida de audición y conlleva limitaciones de comunicación, información, relación e interacción. |
| Diversidad Funcional Multisensorial | Combinación de dificultades visuales y auditivas. Se les llama personas sordo-ciegas |
| Diversidad Funcional Física | Afecta a las extremidades y/o aparato locomotor. Se produce por anomalías físicas, por nacimiento o consecuencia de enfermedad grave o accidente. |
| Diversidad Funcional Motora | Disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas. Disminuye, limita el desenvolvimiento normal diario |
| Diversidad Funcional Visual | Disminución significativa o total de la visión Imposibilita o dificulta el acceso a la información y/o causa deficiencias para la plena integración en la sociedad. |

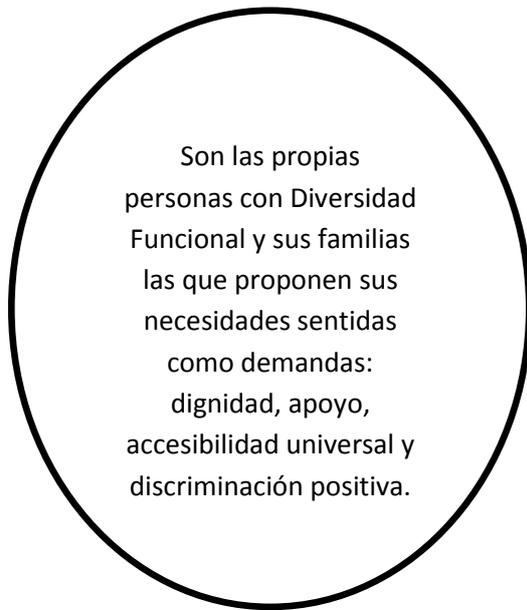
Fuente: Elaboración propia a partir del Foro de Vida Independiente (2008).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.1.5 Las demandas y propuestas de las personas con diversidad funcional.

En este apartado se quiere ampliar el campo de visión respecto a la Diversidad Funcional y **conocer de primera mano sus necesidades sentidas como protagonistas que son en el proceso de una intervención social y que defendemos.**

Siguiendo a Lorenzo (2007) la Diversidad Funcional, se sigue considerando como un



problema que presentan los individuos para la mayoría de las personas, sin considerar la importancia de su dimensión social, la influencia del entorno que termina por definirla.

Tiene que existir una visión más global; no sólo se tienen que tener en cuenta sus entornos cercanos, sino ser considerados y tenidos en cuenta como un todo, desde la Política Social local, regional y nacional como ciudadanos plenos sin condicionantes, desde escenarios mayores donde se pueda garantizar en líneas generales

un nivel de vida digno y de calidad.

Las necesidades y demandas se ajustan donde es más urgente realizar una tarea potente para identificar y asimilar los derechos e igualdad de oportunidades, porque sobre todo se genera exclusión delimitando menos grado de desarrollo personal y social y menor acceso a bienes, servicios y derechos en la sociedad (Lorenzo, 2007: 39).

Las necesidades humanas se consideran necesidades sociales que hay que afrontar de manera estructurada y colectiva, donde cobra mucha importancia nuestro mundo profesional.

Son las propias personas con Diversidad Funcional y su entorno las que proponen sus necesidades sentidas como demandas (Lorenzo, 2007: 40):

- Reconocer principalmente la **dignidad** de las personas con Diversidad Funcional e intervenir desde esa base, con sus propias necesidades específicas.
- Recibir **apoyo** para vivir: que no sea condicionante o limitante, respetando y teniendo en cuenta a la persona como tal sin tener que "asistirla".
- **No discriminación** e igualdad de oportunidades, teniendo siempre en cuenta la capacidad de la persona y no su limitación; siguen sufriendo discriminación por razón de su Diversidad Funcional, implicando una vulneración de sus derechos,

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

que tienen que estar garantizados como cualquier ciudadano independiente de sus condiciones.

- Hacer una realidad de participación y normalización como ciudadanos.
- **Accesibilidad universal** para tomar sus propias decisiones. Disminuyendo barreras de todo tipo porque limitan sus posibilidades de actuación, teniendo en cuenta la situación de desventaja objetiva de la que parten en el transcurso ordinario de su vida social.
- Eliminar líneas que divisorias respecto a la Diversidad Funcional, porque crea jerarquías.
- Fiscalidad pero entendida como instrumento de integración.
- Protección y previsión social de las personas con Diversidad Funcional y sus familias.
- **Reconocimiento** de la Diversidad Funcional y su desmedicalización.
- Existencia de una **perspectiva igualitaria** de la Diversidad Funcional.
- No violar los derechos humanos de las personas con Diversidad Funcional que no puede dar su consentimiento.
- Impulso político, social y consideración de la Diversidad Funcional como eje de trabajo de toda las políticas.
- Aumento de exigencia jurídica y fortalecimiento de los servicios sociales en esta materia.
- **Sensibilización social** para su desarrollo.
- Elevar la diversidad funcional a las altas esferas como cuestión básica.
- Provisión de **información plena y accesible** sobre la cual las personas puedan tomar sus propias decisiones.

1.2 APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA ÉTICA EN TRABAJO SOCIAL: LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

- La ética en Trabajo social es una reflexión de lo que es moralmente correcto hacer y lo que no, un requisito para razonar lo que pensamos hacer. Nace de ello la ética aplicada que se pregunta por la mejor determinación que podríamos tomar. Es una cuestión de elección del profesional que obligaría a no conformarse con lo establecido sino a reflexionar, hacer cambios y convertirlo en buenas prácticas.
- Se necesitan unos principios básicos y específicos que guíen la acción y las dimensiones éticas para Trabajo Social.
- Conocer los aspectos éticos que se plantean en la práctica profesional y las herramientas para guiar la práctica.

En el presente apartado se pretende dar una visión realista de la necesidad de implantar la ética en el Trabajo Social, partiendo del hecho de que nuestra profesión actúa en realidades muy versátiles y con muchas dimensiones.

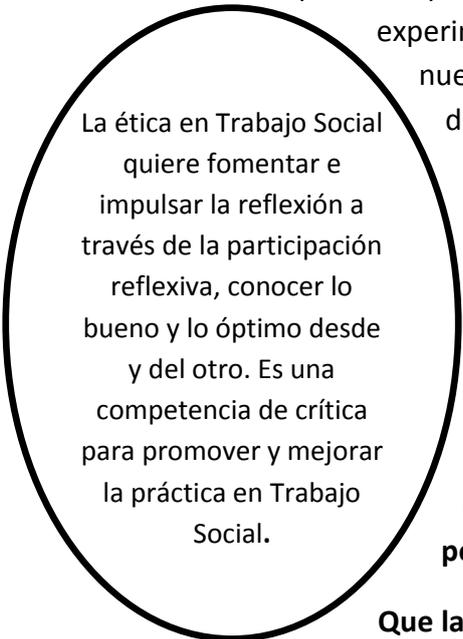
"El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales. Respalda por las teorías del Trabajo Social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el Trabajo Social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar" (FITS, 2014).

Tenemos que saber apreciar y entender la diversidad con la que opera la profesión que se lleva a muchas y complicadas relaciones, para que todas las personas fomenten plenamente sus competencias y progresen, para conseguir el cambio social. **Las personas son los protagonistas de sus propias vidas, si partimos de esa premisa podemos empezar a hablar de ética en Trabajo Social.**

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.2.1 Razón de ser de la ética en Trabajo Social

Para este apartado partimos de la base de que el progreso que ha experimentado el Estado democrático y de derecho en nuestro país, ha dado de beneficio los Servicios Sociales y dentro de ellos el Trabajo Social como un derecho de los ciudadanos, esforzándose por ayudar a que sean prácticos, cómodos y eficaces.



La ética en Trabajo Social quiere fomentar e impulsar la reflexión a través de la participación reflexiva, conocer lo bueno y lo óptimo desde y del otro. Es una competencia de crítica para promover y mejorar la práctica en Trabajo Social.

Basándonos en De la Red (2008) podemos considerar **la ética en Trabajo social como una reflexión de lo que es moralmente correcto, de lo que es correcto hacer y lo que no, como un requisito para razonar lo que pensamos hacer. Nace de ello, la ética aplicada que se pregunta por la mejor determinación que podríamos tomar.**

Que la ética se esté implantando en nuestra profesión ayuda a facilitar que todas las personas sin distinción disfruten de su derecho a vivir con autonomía y dignidad. Necesitamos de ella en Trabajo Social porque hay que hacer frente a multitud de situaciones y maneras de vivir distintas y adversas en las que hay que decidir y donde entre en juego el respeto hacia ellas.

Trabajar desde la ética profesional es una cuestión de elección del profesional que obligaría a no conformarse con lo establecido sino a reflexionar. Trabajamos con personas que presentan problemas reales, en los que hay que trabajar conjuntamente para solucionarlos sin olvidar que el usuario tiene que ser protagonista de su propio cambio y los profesionales acompañantes en ese proceso.

Pero no podemos quedarnos solo en la reflexión sino ir más allá, hacer cambios y convertirlo en buenas prácticas.

Asumir la ética profesional en Trabajo Social, implica correr riesgos y trabajar con incertidumbre, porque hablamos de decidir sobre la vida de las personas y eso supone implicación. Ahí es donde el profesional si cree en ello, debe cuestionarse hasta donde quiere implicarse, escoger la mejor opción que sería entre todas las posibles, la óptima.

No sólo podemos hablar de la ética profesional en los Trabajadores Sociales, sino que debemos elevarlo a otros niveles, hablando de ética en la institución y organización para que haya un trabajo colectivo y se pueda llevar a cabo. Esta opción se dedica a la autorreflexión y reflexión sobre su quehacer, partiendo de los conflictos y problemas

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

de los usuarios, su entorno y lo que ellos también quieren, para consensuar las actuaciones que se van a llevar a cabo.

La ética en Trabajo Social quiere fomentar e impulsar la reflexión a través de la participación reflexiva, conocer lo bueno y lo óptimo desde y del otro. Es una competencia de crítica para promover y mejorar la práctica en Trabajo Social. Hay que tener unos principios que orienten la acción, que tengan valores y que definan actuaciones que son las que acarrearán consecuencias y las que tienen que ser evaluadas implicando a las dos partes. Todo para mejorar la vida de los usuarios, razón de ser de los profesionales.

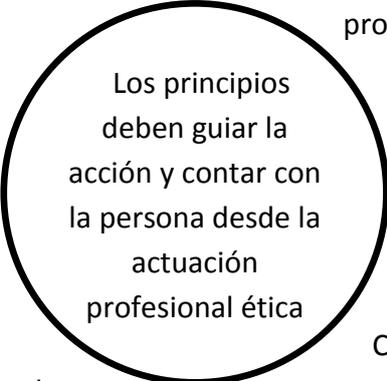
Esta forma de actuar necesita que se cree una relación de confianza entre las partes implicadas, trabajador social y usuario para poder capacitar. Este proceso es difícil pues cada persona es única y diferente a las demás con sus circunstancias, por ello trabajar desde la ética en Trabajo social no es una imposición, es una elección que debe hacer el profesional, planteándose su compromiso con la profesión y las personas.

Podríamos decir que es una profesión de alto voltaje apta para valientes y comprometidos y tenemos que crear una conciencia ética donde el valor fundamental sea la persona (De la Red, 2008).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.2.2 La importancia de tener principios éticos para la actuación profesional.

En este apartado, se muestran los principios éticos en los que basar la intervención profesional el trabajador social y que pueden servirle de guía.



Los principios deben guiar la acción y contar con la persona desde la actuación profesional ética

Necesitamos la ética en Trabajo Social para mejorar la calidad de vida de las personas y conseguir su bienestar y felicidad como fines comunes de ambos. Por ello necesitamos de unos principios que guíen nuestra acción y que cuenten con la persona.

Considerando que en Trabajo Social el valor fundamental es la persona. Los **principios básicos** y de los que se debe partir en Trabajo Social son: (Código Deontológico, 2012).

- **DIGNIDAD:** La persona es única y tiene un valor único, con sus intereses y finalidades.
- **IGUALDAD:** Todas las personas tienen los mismos derechos pero también deberes, compatibles con sus peculiaridades y diferencias.
- **LIBERTAD:** Ninguna persona debe tener condicionamientos. Cada una, en posesión de sus facultades realiza todos los actos sin impedimentos o coacciones.

El Trabajo Social almacena mucha riqueza práctica, pero necesitamos avanzar en la sistematización, **que haya una evolución teórica para ampliar y desarrollar más aún la perspectiva ética y metodológica.**

Los principios y deberes del Trabajo Social tienen mayor presencia e incidencia en el nivel micro y desciende a medida que se amplía el marco de referencia (De la Red, 2008).

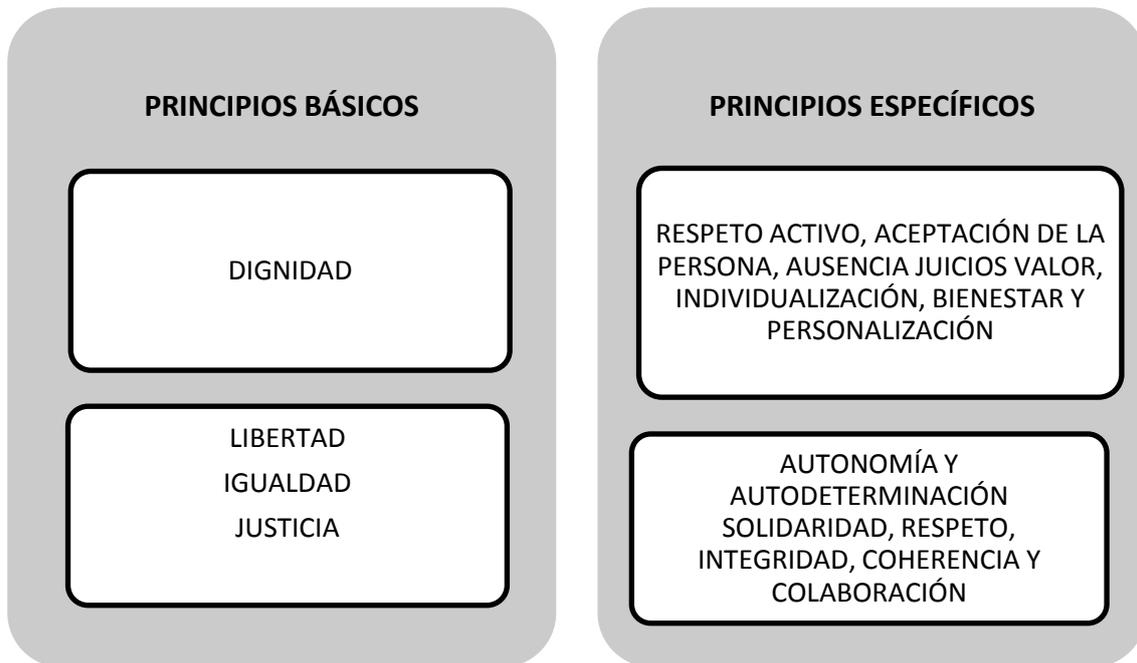
De los **principios** generales que debemos tener como base para intervenir derivan unos más **específicos** aplicables a cada caso y persona (Código deontológico, 2012):

- **Respeto activo** a la persona, grupo o comunidad como el centro de la intervención profesional.
- **Aceptación de la persona** con sus diferencias y singularidades, como única.
- **Ausencia de juicios de valor**, de la persona con la que intervenimos, sus necesidades, recursos o motivaciones.
- **Individualización**, referida para la necesidad de adaptar la actuación profesional a las particularidades específicas de todas y cada una de las personas, comunidad o grupo con los que se trabaja.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

- **Personalización,** para dar el valor a la persona con la que se trabaja como sujeto activo de su intervención, con sus derechos y deberes.
- **Promoción integral de la persona,** como un todo con sus capacidades y sus circunstancias. Supone saltar visiones parciales, injustas y limitadas y sumar a la intervención el trabajo con otros profesionales.
- **Igualdad de oportunidades,** así como de derechos, equidad y participación creyendo y aceptando que cada persona tiene capacidades para una mayor calidad de vida.
- **Solidaridad,** supone implicarse en el logro de una sociedad inclusiva, y la obligación de oponerse a las situaciones sociales que contribuyen a la exclusión, estigmatización o subyugación social.
- **Justicia social** con las personas con las que se trabaja, facilitando su desarrollo y la resolución de conflictos y sus consecuencias.
- **Reconocimiento de derechos humanos y sociales** y precisión a la hora de ponerlos en práctica.
- **Autonomía,** confiando en las capacidades del usuario y profesional.
- **Autodeterminación,** señalando la libertad de acción que tiene la persona y su responsabilidad en acciones y decisiones.
- **Responsabilidad y corresponsabilidad** con la persona usuaria, con todos los sujetos que participan en la intervención profesional y con las instituciones.
- **Coherencia profesional** conociendo y respetando el proyecto y la normativa de la institución donde trabaja.
- **Colaboración profesional** de manera activa, constructiva y solidaria en relación con los/las otros/as profesionales que participan en la intervención profesional con la persona usuaria.
- **Integridad,** exige del profesional no abusar de la relación de confianza con la persona usuaria, reconocer los límites entre la vida personal y profesional, y no aprovecharse de su posición para obtener beneficios o ganancias personales.

Figura nº 3: Principios en Trabajo Social.



Fuente: elaboración propia a partir de Ballestero, Uriz y Viscarret (2008).

Actualmente y de acuerdo con Ballestero, Uriz y Viscarret (2008) los principios éticos que se consideran fundamentales para el Trabajo Social son:

- **Autodeterminación:** implica el respeto profesional a la autonomía del usuario, a las decisiones que pueda tomar. Se basa en la consideración del usuario como una persona libre y capaz de tomar sus decisiones. De este principio deriva aspectos de mucha importancia en la intervención social como la confidencialidad de la información relativa a los usuarios.
- **Promoción del bienestar de los usuarios y los implicados en la intervención:** La búsqueda del bienestar está implícita en la intervención profesional pero no es siempre fácil conseguirlo. Los profesionales a veces tienen que escoger entre opciones que pueden llevar consigo consecuencias negativas a los usuarios, es entonces cuando se plantea elegir la que cause menores daños posibles al usuario u otras personas implicadas, se podría hablar del principio de no-maleficencia.
- **Justicia:** Abarca varios aspectos. Considerado como justicia distributiva, comprende los aspectos relativos a la distribución de recursos materiales o humanos. La igualdad también está relacionada con la justicia y en este sentido puede aplicarse a la igualdad en el trato a los usuarios.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla nº 3: Principios éticos en Trabajo Social.

| CÓDIGO DEONTOLÓGICO (2012) | BALLESTERO, ÚRIZ Y VISCARRET (2008) |
|---|--|
| DIGNIDAD, IGUALDAD, LIBERTAD | Autodeterminación |
| Respeto activo y aceptación de la persona | Promoción del bienestar de los usuarios |
| Promoción integral de la persona y reconocimiento de derechos humanos y sociales | Promoción del bienestar de las personas implicadas en la intervención |
| Ausencia de juicios de valor, igualdad de oportunidades e integridad | Justicia |
| Individualización, personalización y justicia social | Igualdad |
| Autonomía y autodeterminación | Autonomía del usuario |
| Responsabilidad, coherencia y colaboración profesional | Logro del máximo bienestar |

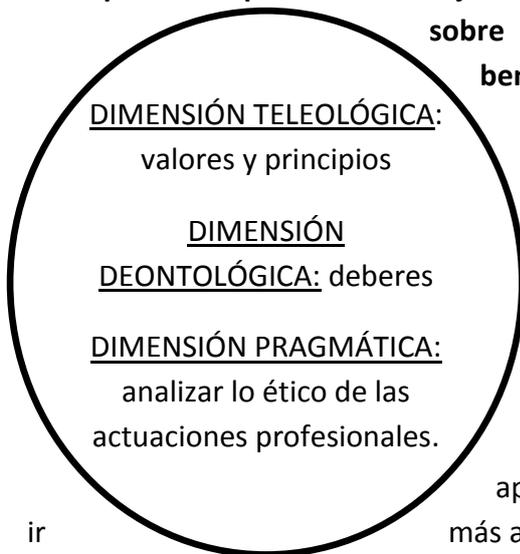
Fuente: Elaboración propia a partir de Ballestero, Uriz y Viscarret 2008 y Código Deontológico, 2012.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.2.3 Abordaje de la ética en Trabajo Social.

En este apartado abordamos la importancia de que el Trabajo Social cuente con una ética profesional para tener un buen criterio ético y una constante reflexión de nuestro comportamiento moral. Van a ser los principios y valores éticos que se representan en la intervención profesional.

Es importante que como trabajadores sociales consigamos una conciencia ética y sobre todo creamos en ella para saber actuar en beneficio del usuario.



Existen diferentes niveles que constituyen la ética del Trabajo Social como los deberes, los fines y las acciones. A raíz de esto se diferencian las tres dimensiones éticas.

La ética profesional además de fijar los principios y normas del Trabajo Social tendría que reflexionar sobre las cuestiones éticas que aparecen en el quehacer diario del Trabajo Social e más allá de ser eficiente (De la Red, 2008).

ir

a) Dimensión teleológica.

Se encarga de los fines **últimos, los valores y los principios de la profesión**, en organizaciones, instituciones, empresas... que orientan el sentido de lo que se hace.

Los fines del Trabajo social encaminan la acción para conseguir el bienestar del usuario. Los valores encaminan la acción y se transforman en principios para la acción: dignidad, empatía, tolerancia, confianza en el usuario, libertad en todas sus facetas, igualdad en cuanto a las oportunidades, participación, responsabilidad, compromiso, eficacia y justicia y cohesión social.

Son los que hacen de guía en la práctica profesional. Hablar sobre principios es desarrollar esta dimensión y la competencia de intervenir según esos principios éticos. Tenemos principios de ética y Trabajo Social recogidos en la Declaración Internacional, que tratan sobre dos ejes principales como los Derechos Humanos y la Justicia Social; Principios del Trabajo Social aprobados por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social con el objetivo de promover el debate ético y la reflexión entre los profesionales del Trabajo Social, las organizaciones, escuelas de Trabajo Social y sus estudiantes. Los principios de las Organizaciones y Empresas, que deben armonizar la misión y valores que le dan sentido y razón de ser. Se tienen que tener en cuenta los aspectos éticos en la gestión organizacional para garantizar una buena praxis (Lima, 2008).

b) Dimensión deontológica.

Se encarga de los **deberes del Trabajo Social**. Los Trabajadores Sociales, en función de su autonomía como profesionales, deben tomar decisiones libremente, conduciendo la intervención social, sin olvidar que esa intervención es un acto ético en la medida que existe una intencionalidad en la capacidad que tenemos de influir en los demás con ella.

Tenemos que garantizar la calidad y calidez de nuestras intervenciones y actuar de acuerdo a principios los éticos de nuestra disciplina. Los profesionales tienen que decidir libremente para encaminar y orientar la intervención profesional, y debe ser una acción ética pues se puede influir con ella a los usuarios. Esta dimensión se materializa en el Código Deontológico del Trabajo Social (Lima, 2008).

c) Dimensión pragmática.

Esta dimensión se ocupa de **analizar lo ético de las actuaciones concretas, de las acciones profesionales, sobre todo en situaciones difíciles o conflictos de intereses entre los usuarios, los profesionales o la entidad que interviene**. Dentro de esta dimensión, hay que considerar las actuaciones de los Comités de Ética y los métodos para resolver problemas éticos. Esta dimensión incluye formas de ayudar a tomar decisiones ante situaciones difíciles.

Supone evaluar las consecuencias de lo que se quiere hacer pero antes de llevarlo a cabo. Esta dimensión implica la existencia de Comités de ética y métodos para resolver problemas éticos (Lima, 2008).

El desafío que queda pendiente en Trabajo Social es la combinación de las tres dimensiones para conseguir el nivel óptimo.

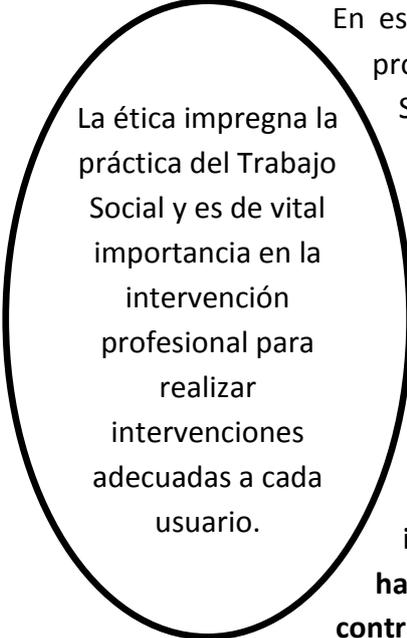
TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla nº 4: Dimensiones de la ética profesional.

| DIMENSIÓN TELEOLÓGICA | DIMENSIÓN DEONTOLÓGICA | DIMENSIÓN PRAGMÁTICA |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| FINES | DEBERES NORMAS | CONSECUENCIAS |
| VALORES PRINCIPIOS | CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS | COMITÉS DE ÉTICA |

Fuente: Elaboración propia a partir del informe *¿Desde dónde abordar la ética en trabajo social?* (Lima, 2008:67).

1.2.4 Aspectos éticos que se plantean en la práctica profesional.



La ética impregna la práctica del Trabajo Social y es de vital importancia en la intervención profesional para realizar intervenciones adecuadas a cada usuario.

En este apartado se abordan los aspectos éticos del quehacer profesional. La ética impregna la práctica diaria del Trabajo Social y podemos afirmar que es algo inherente a esa práctica.

De acuerdo con Uriz (2011) **se considera de vital importancia la ética en la intervención profesional pues más de la mitad de los profesionales se encuentra con dilemas éticos** en su quehacer, porque se trabaja con las personas y si lo olvidamos perdemos la esencia del Trabajo Social. Pero la realidad muestra lo contrario; **sino reflexionamos sobre las distintas opciones de intervención que favorezcan y se adecuen al usuario se harán intervenciones inapropiadas éticamente y que llevan a contradicción.**

Hablamos de un **problema ético** cuando existe una posición moral complicada y pensamos en lo que es adecuado hacer. Existen tres tipos de problemas que causan dilemas éticos: problemas con los usuarios, problemas con colegas de profesión o problemas con instituciones y organizaciones.

Cuando hablamos de **cuestiones éticas** se refiere a cuestiones en las que están implicados los principios éticos del Trabajo Social, aunque eso no suponga necesariamente un conflicto con otro principio ético; serían cuestiones éticas las relativas al mantenimiento o no de la confidencialidad de información sobre usuarios, las dudas de aplicación de un principio ético, cuestiones relativas a tratos de favor a determinados usuarios por ejemplo. El respeto a la opinión del cliente (98%), la ayuda a los colegas (94%) y el consentimiento informado (90%) son los aspectos éticos más importantes para los trabajadores sociales. También destacan aspectos relativos a las limitaciones de los recursos, las relaciones con otros profesionales y el tratamiento de temas confidenciales, tanto en la elaboración de informes como en las relaciones con otros colegas o con terceras personas.

Habría un **dilema ético** cuando hay que escoger entre más de dos orientaciones éticas significativas opuestas. Suceden cuando hay un conflicto entre dos principios éticos en el ejercicio profesional. El 90% de los profesionales tienen que resolver a diario dilemas éticos.

Sin embargo en la práctica diaria no se suele distinguir entre cuestiones éticas y dilemas éticos. Cada uno tiene un significado preciso pero se suelen usar indistintamente (Uriz, 2011).

Figura nº4: Aspectos éticos de la intervención



Fuente: elaboración propia a partir de Uriz (2011).

Los aspectos que más preocupan a los profesionales son los siguientes:

- 1- La confidencialidad.
- 2 - Secreto profesional.
- 3- Burocracia/normativa antes que la persona.
- 4 - Autonomía del usuario.
- 5 - Valores opuestos a los de uno mismo.
- 6- Exponer toda la verdad o mentir.
- 7 - Revelar datos personales.
- 8 - Conflictos de intereses.
- 9 - Informar a terceras personas.
- 10 - Realización de informes sobre usuarios.
- 11 - Consentimiento informado.
- 12 - Duración del tiempo de intervención.
- 13 - Abuso de poder.

Como hemos dicho entendemos, que un dilema aparece cuando hay un conflicto entre principios que conduce a cursos de acción excluyentes.

"Un dilema ético supone una situación de toma de decisiones que conlleva una difícil elección entre dos alternativas igualmente no deseables y en la que no está claro que elección es la correcta" (Banks, 2005 citado por Ballesteros, Uriz y Viscarret, 2010:877).

Según Ballesteros, Uriz y Viscarret (2010) presentan los dilemas éticos más frecuentemente encontrados y que causan más preocupación a los trabajadores sociales:

- **Dilema ético respecto a la confidencialidad y el tratamiento de la información:** donde entra en juego que tipos de datos e información se pueden dar o no, junto con las situaciones que se teme perder la relación de confianza con los usuarios si se revela algún dato que ellos no han pedido que fuese revelado. El factor relativo a la información agrupa los dilemas relacionados con el manejo de datos relevantes, la revelación o no de datos de la historia social y datos personales, el deber o no de informar a terceros y la

confidencialidad, la facilitación de datos personales, el hecho de decir la verdad, el consentimiento informado y la realización de informes sobre usuarios.

- **Dilema ético respecto al deber o no de informar a terceras personas y la beneficencia del usuario:** la información y su titularidad se convierten en el eje cotidiano del conflicto. La titularidad de esa información pertenece al usuario siempre, pero hay situaciones donde se rompe justificadamente, como en los casos en los que la información confidencial pueda ser peligrosa para el usuario o para terceras personas. Los dilemas surgen cuando opinan que revelar esos datos puede suponer algún tipo de daño para los usuarios.
- **Dilema ético respecto a la autonomía y libertad de los usuarios frente a su bienestar:** el respeto a la libertad y a las decisiones de los usuarios y las usuarias es un aspecto fundamental de la práctica profesional del Trabajo Social. No siempre están muy claras las situaciones que limitan la autonomía o que, a veces, el respeto a la autonomía de los usuarios y las usuarias entra en conflicto con otro principio (el del bienestar, por ejemplo) y se crea un dilema ético. El principio de autonomía suele ser considerado uno de los principios éticos más importantes en Trabajo Social, pero el riesgo grave para la vida, la

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

salud o la integridad de terceras personas limita el principio de autonomía, así como ese mismo riesgo grave para el propio usuario o usuaria.

- **Dilema ético respecto a la duración del tiempo de la intervención frente a la burocratización y la normativa antes que la persona:** actuaciones que se tienen o imponen hacia el usuario sin saber si son beneficiosas para él. La mayor carga de trabajo que deben soportar los servicios de atención social debido a la situación de crisis, unida a la creciente burocratización a la que están siendo sometidos muchos de ellos, hacen que ese tiempo sea menor del que el profesional consideraría necesario o deseable.
- **Dilema ético respecto a decir la verdad, no toda la verdad o mentir frente a la realización de informes sobre usuarios:** algunas trabajadoras sociales refieren situaciones en las que, por ejemplo, descubrían que un usuario estaba mintiendo sobre algunos datos para conseguir una prestación determinada o no cumplía alguno de los requisitos establecidos para obtenerla. En estos casos, las trabajadoras sociales se debatían entre su obligación de comunicar todo tipo de situaciones fraudulentas o, por el contrario y en casos de necesidad, ocultar esa información para que el usuario obtuviera la prestación solicitada. A este respecto, conviene aclarar que las dudas de estas profesionales se daban en situaciones en las que consideraban que los usuarios o las usuarias necesitaban esas prestaciones, pese a no cumplir todos los requisitos establecidos. Los profesionales han tenido algún dilema ético en torno a la realización de informes sobre los usuarios, principalmente sobre su contenido y su redacción, así como sobre la titularidad del informe y el acceso al mismo, tanto por parte del usuario como de otros profesionales o instituciones.

Los profesionales demandan realizar supervisiones, porque no se dispone de una metodología concreta para la resolución de dilemas éticos y en la mayoría de los casos los profesionales afrontan los dilemas éticos a través de la discusión entre compañeros, o en menor porcentaje, consultando el código de ética, o haciendo uso de la lógica o sentido común (Lima, 2008).

De acuerdo con Herrero y Navarro (2011) el derecho a la **confidencialidad** de los usuarios y la obligación de **secreto profesional** en los Servicios Sociales, son un requisito imprescindible para que la intervención social sea productiva para los implicados en ella. Si hablamos de la importancia que tiene crear esa **relación de confianza** con el usuario para poder trabajar, hablamos de que si no se respeta y se revela información, se rompe el vínculo creado y la relación profesional.

Son obligaciones como profesionales que se apoyan en la libertad y dignidad de dicha persona como valores supremos. La dificultad y diversidad es el punto de partida de la intervención social, porque cada intervención es única y distinta. Se hace

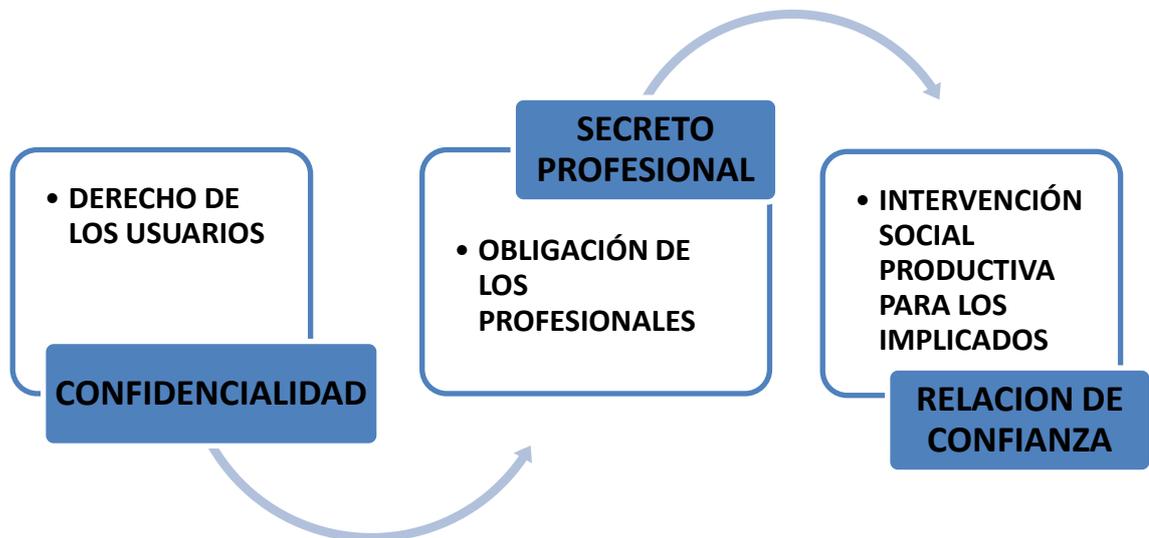
TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

evidente la necesidad de herramientas y el compromiso profesional para una intervención social ética.

Existe una fundamentación ética de la confidencialidad y el secreto profesional:

- **Deontológica:** autonomía individual y respeto a la dignidad personal.
- **Utilitaria:** necesaria para una adecuada relación para la intervención.
- **Secreto Profesional:** Como derecho del paciente a su intimidad, secreto de todo lo que el paciente le confíe o conozca en el ejercicio de su profesión abarcando a los trabajadores sociales y miembros de su equipo y pudiendo dar información siempre que se preserve la identidad del paciente.

Figura nº5: Intervención social ética.



Fuente: elaboración propia a partir de Herrero y Navarro (2011).

1.2.5 Las herramientas éticas para guiar la práctica.



Vamos a ver los instrumentos éticos en los que basar y apoyar la práctica del Trabajo Social.

Tenemos que **visibilizar Qué, Por qué y Para qué del Trabajo Social y acercarlo a la sociedad para que se valore y cuestione su importancia.** Pero tenemos que ir más allá, modernizar el Trabajo Social en beneficio de todos, empezando por crear espacios de reflexión, como una exigencia ética (De la Red, 2008).

Para ello se desarrollan y revisan instrumentos en los que fundamentarse, apoyarse y guiar la práctica del Trabajo Social.

a) Herramientas propias del Trabajo Social.

Existen unos instrumentos de apoyo para guiar la práctica del profesional.

1) Código Deontológico La deontología es una de las bases para la realidad de las organizaciones profesionales, es una **orientación para la perfección del Trabajo social y prevenir las malas actuaciones.** El Código Deontológico **recoge los principios, valores y normas que tienen que orientar al Trabajo Social en su actuación.** Orienta la intervención aportando criterios y claves para dar respuesta a los fines de la actuación, ayuda a decidir qué es lo mejor en una determinada situación y dentro de unos marcos sociales. Es una garantía ética que asegura la confianza en Trabajo Social y tiene que ser el instrumento con el que los profesionales garanticen a la ciudadanía la preservación de los derechos y la calidad de las prácticas en la intervención social (Lima, 2008). Nos aporta una de las herramientas base para el Trabajo Social, como los principios básicos del Trabajo Social:

- Dignidad.
- Igualdad.
- Libertad.

Y los principios generales del Trabajo Social donde apoyar y guiar nuestra práctica:

- Respeto activo.
- Aceptación de la persona.
- Ausencia de juicios de valor.
- Individualización y personalización.
- Igualdad de oportunidades y promoción integral de la persona.
- Solidaridad y justicia social.
- Autonomía, autodeterminación e integridad.
- Coherencia y colaboración profesional, así como responsabilidad y corresponsabilidad.

El primer código deontológico en Trabajo Social editado por el Consejo General del Trabajo Social, fue aprobado por Asamblea General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales el 29 de mayo de 1999. Sus objetivos, entre otros, tienen que ver con la necesidad de acotar responsabilidades profesionales, promover el incremento de los conocimientos científicos y técnicos, definir el correcto comportamiento profesional con las personas con la persona usuaria y con otros profesionales, evitar la competencia desleal, mantener el prestigio de la profesión, perseguir el constante perfeccionamiento de las tareas profesionales, atender al servicio a la ciudadanía y a las instituciones, valorar la confianza como factor importante y decisivo en las relaciones públicas y servir de base para las relaciones disciplinarias (Código Deontológico, 2012).

- 2) **Código de ética de la FITS:** La Federación Internacional de Trabajadores Sociales, es una organización que lucha por la justicia social, los Derechos Humanos y el desarrollo social promocionando el Trabajo Social. Según el Código de Ética de la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS, 2004), **se quiere impulsar el debate ético y la reflexión en las organizaciones, para crear conciencia ética y la importancia que conlleva para el futuro del Trabajo Social.** Cuenta con unos principios como:
- **Los Derechos humanos y la Dignidad humana**, basándose en la dignidad y el valor de las personas.
 - **La justicia social**, para la sociedad en general y las personas con las que trabajan.
 - **Conducta profesional**, los profesionales deben actuar de acuerdo a las directrices éticas presentes.
- 3) **Comisiones Deontológicas:** Disponemos de herramientas éticas formales y útiles para la intervención profesional con una base ética, como son las

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Comisiones Deontológicas y los que cada vez son más protagonistas. Se les dota de un reglamento de régimen interno, que establece el funcionamiento, objeto y funciones de la misma como hacer actividades formativas y divulgadoras en materia de ética profesional, emitir informes generales en materia de su competencia, sobre aspectos específicos de ética y deontología profesional, en materias de su competencia. Las organizaciones colegiales pueden formarlas, en el caso de que no, recurrir a la Comisión Deontológica General. Pueden entre sus objetivos:

- Cuidar la deontología del Trabajo Social.
- Dar orientación a los profesionales.
- Crear normas generales que guíen la práctica.
- Decidir en casos concretos sujetos a su atención.
- Decidir sobre expedientes disciplinarios que transgredan y vulneren el Código Deontológico.
- Realizar informes cuando provoque debate y discusión el análisis del Código Deontológico.

- 4) **Comités de Ética:** Según Lima (2008), **los Comités de Ética** servirían como comisión consultiva, cuyos actos no son vinculantes, formada por un **grupo multidisciplinar** que tiene autonomía en sus actuaciones, **analiza y asesora en la resolución de conflictos éticos que puedan ocurrir en la intervención, donde median y arbitran para proteger los derechos y el bienestar de los usuarios.** Se crean porque quieren ir más allá con la persona y el abordaje de los conflictos, para que no se den soluciones solo paliativas, para mejorar la calidad de la atención colaborando en la formación ética de la intervención social y elaborando protocolos para su buena práctica. **Surgen por la necesidad planteada por los usuarios y profesionales porque consideran a la persona un valor no un número. No son imposiciones sino orientaciones para la calidad de la intervención.** Se enmarcarían en la dimensión pragmática ante el surgimiento de conflictos éticos para plantearse que sería lo correcto hacer en una situación moral difícil. Entre sus funciones estarían: dar información educativa a los profesionales para que tomen conciencia de las cuestiones éticas, proteger los derechos de los usuarios, analizar, asesorar y facilitar el proceso de decisión en las situaciones que plantean conflictos éticos, desarrollar líneas de actuación en las organizaciones, aconsejar sobre cuestiones éticas a los usuarios y revisar casos anteriores donde hayan aparecido cuestiones éticas similares, así cómo proponer a la institución protocolos de actuación para las situaciones en que surgen conflictos éticos y que se presentan de manera reiterada u ocasional.

b) Herramientas de apoyo a los colectivos de Diversidad Funcional.

Existen unos instrumentos de apoyo para las organizaciones y colectivos de Diversidad Funcional en los que basarse.

1) La Convención Internacional sobre los derechos de las Personas Discapacitadas (2011).

Para la intervención social se tienen que tener unos cimientos desde donde empezar y encauzar la intervención social; es aquí donde nos encontramos a los derechos humanos y sociales.

De acuerdo con la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas Discapacitadas (2011) como herramienta de apoyo. La convención es un punto de inflexión en la historia del tratamiento de la discapacidad, destacando como consecuencias, **la asunción del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.**

Este instrumento supone **importantes implicaciones** para las personas con Diversidad Funcional como la **visibilidad del colectivo, la aceptación de la Diversidad funcional como un asunto de derechos humanos y tener una herramienta jurídica que haga valer esos derechos y concienciar sobre ellos**, así como un cambio en la forma de abordar la discapacidad y mayor visibilidad de las personas con Diversidad Funcional con repercusión en la legislación española. Reconoce que la discapacidad es un término que cambia y se desarrolla, por la relación con las personas con Diversidad Funcional aunque no lo denominen así literalmente. Cree en la importancia de apoyar y proteger los Derechos Humanos del colectivo y considera la dignidad y la diversidad de las personas con discapacidad.

Los principales derechos que prevé la Convención son:

- **La igualdad y no discriminación:** reconocen que todas las personas son iguales ante la ley, prohíben la discriminación por motivo de Diversidad Funcional y además fomentan la igualdad mediante la adaptación de servicios y productos para que puedan usarlos las personas con Diversidad Funcional.
- **Toma de conciencia:** comprometerse a fomentar en la sociedad el respeto de los derechos de las personas con diversidad funcional mostrando sus capacidades y luchar contra los prejuicios relacionados con la Diversidad Funcional.

- **Accesibilidad:** para que las personas con Diversidad Funcional puedan vivir de forma independiente garantizan que la información llegue a todas las personas y el acceso a todos los lugares.
- **Derecho a la vida a vivir con independencia y formar parte de la comunidad:** garantizar a todas las personas con Diversidad Funcional su derecho a disfrutar de la vida. Vivir de forma independiente y participar en la comunidad.
- **Acceso a la justicia e igual reconocimiento ante la ley:** Se asegura a todas las personas con Diversidad Funcional el acceso a la justicia en igualdad de condiciones, sin que puedan ser excluidas de los procedimientos judiciales.
- **Libertad y seguridad de la persona:** aseguran el disfrute de estos derechos y la no privación sin motivo o injustamente.
- **Protección de la integridad personal:** derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones que las demás personas.
- **Movilidad personal:** todas las personas con Diversidad Funcional tienen que tener derecho a moverse libremente y desplazarse de un lado a otro.
- **Respeto a la privacidad, del hogar y la familia:** tienen derecho a proteger su vida privada, su honor y reputación.
- **Educación, salud trabajo y empleo:** todas las personas con Diversidad Funcional tienen derecho a la educación en igualdad de oportunidades, a disfrutar de la salud, a trabajar y ganarse la vida con el empleo que elijan.

2) Código ética de FEAPS

La Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad elabora y aprueba su Código Ético (2006):

Se aprueba para **mejorar la calidad de vida de las personas con Diversidad Funcional y sus familias, a partir de unos valores, principios y normas a través de una perspectiva compartida de las personas con Diversidad Funcional y su relación con el mundo que las rodea.** Para que valgan de orientación al comportamiento de las personas.

Desarrolla valores relacionados con la persona con **Diversidad Funcional**, la familia y las organizaciones.

c) Otras herramientas.

Existen otros instrumentos en los que avanzar y seguir apoyándonos para conseguir la excelencia en la intervención social.

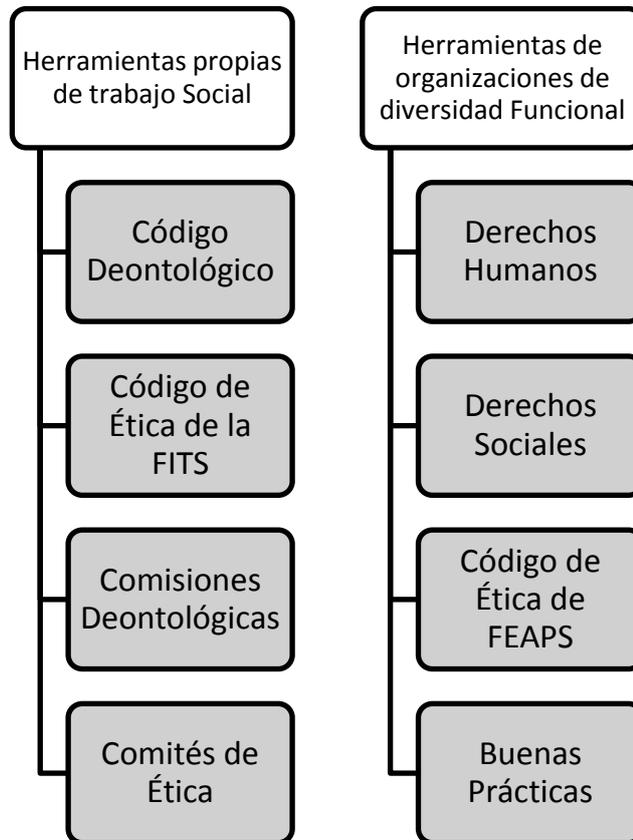
1) Buenas prácticas.

Según Blanco (2008) el quehacer profesional tiene que estar impregnado de unas prácticas éticas. El Trabajo Social tiene que comprender la inseguridad y duda de cada individuo, grupo o sociedad con la que interviene y que sus cambios o evoluciones no solo son diferentes sino nuevos cada vez, porque cada uno de ellos son únicos e irrepetibles, no van a ser ni actuar igual.

Las buenas prácticas son un **conjunto de actuaciones que incluyen progresos en las relaciones, los procesos y las actividades para conseguir resultados eficaces y efectivos en la calidad de vida de los usuarios**. Son pautas que dan ocasiones para progresar, **poniendo a la persona en el centro de la toma de decisiones** y así poder mejorar las relaciones profesionales y humanizar el Trabajo Social, que está pendiente como reto en la profesión y así empoderar a las personas.

Las buenas prácticas conllevan: tener una escucha activa, que el usuario se sienta incluido en su intervención y las decisiones, el conocimiento de la historia vital de la persona, invertir tiempo y hacer una intervención de calidad. Un profesional comprende las situaciones, ve y va más allá. Debemos creer en el usuario apoyándonos en sus capacidades haciéndole participe en el proceso y la organización.

Figura nº6: Herramientas de la intervención social.



Fuente: Elaboración Propia a partir de Blanco (2008) y Lima (2008).

1.3. TRABAJANDO CON LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: LA NECESIDAD DE LA ÉTICA EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL.

- Se tiene que estar al servicio de la dignidad en la vulnerabilidad, es de mínimos cívicos garantizar la dignidad de las condiciones de vida de las personas con Diversidad Funcional. La ética de la profesión tiene la calidad como fin legitimador.
- La intervención social profesional tiene que ser una actividad objeto de la ética y sujeta a normas de carácter ético y deontológico, porque trabajamos con personas. La ética irrumpe en la intervención con personas con Diversidad Funcional cuando tenemos la intuición de que no todos los modos de obrar, son legítimos.
- La ética en personas con Diversidad Funcional tiene que estar presente para recordar y evidenciar al profesional, la profesión y la sociedad que el valor fundamental de nuestro trabajo es la persona. Hay que considerar a las personas con Diversidad Funcional individuos éticos con dignidad y derechos universales donde el trabajo social se ubica para capacitar, dar voz y favorecer el camino a los recursos.

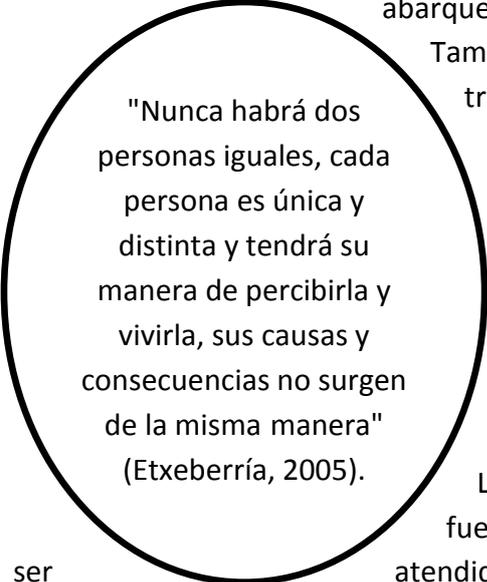
Siguiendo a Ramos (2010), los tres principios de la ética universal, plural y que tiene que ser posible, que nos estimula a tomar conciencia sobre el trabajo de los profesionales y su resolución, serían: la dignidad de la persona, velando por su relación y la no discriminación, que se basa en la capacidad y que lleva implícito el respeto, y la aceptación del otro, como ser autónomo procurándole su bien.

Hay que partir de que toda persona, por el hecho de serlo, es vulnerable. La vulnerabilidad, no es un principio aplicable a determinados sujetos, sino universal, extensible al conjunto de seres humanos. Aparece como un elemento organizador imprescindible para el sano desarrollo del ser humano y como el objeto de todo principio ético. Ello significa que es preciso detectar al otro frágil y elaborar mecanismos de resolución de su vulnerabilidad. Por eso es obligado aportar desde el entorno todos aquellos factores de protección que puedan compensar, incluso con estrategias de discriminación positiva, el déficit o la falta de oportunidades biológicas, económicas, relacionales y sociales.

Sobre esta fundamentación debemos construir día a día, una ética del cuidado (un cuidado basado en valores) para ofrecer a las personas con Diversidad Funcional.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Esta debe ser una ética cívica, lejos de los antiguos valores compasivos y del antiguo paternalismo, basada en el principio de justicia (en el derecho de las personas), y que abarque todos los ámbitos de la acción asistencial.



"Nunca habrá dos personas iguales, cada persona es única y distinta y tendrá su manera de percibirla y vivirla, sus causas y consecuencias no surgen de la misma manera" (Etxeberría, 2005).

También una ética en las propias organizaciones que trabajan con personas con Diversidad Funcional; eso supone un reto ya que requiere de esfuerzo, calidad humana y dedicación de forma individualizada (Ramos, 2010).

Se tiene que estar al servicio de la dignidad en la vulnerabilidad, es de mínimos cívicos garantizar la dignidad de las condiciones de vida de las personas con Diversidad Funcional.

Los derechos de estas personas deben ser, por fuerza, diferentes: el derecho principal para ellas es ser atendidas con dignidad y de forma personalizada. Se

tiene que buscar la calidad de vida, una vida justa debe permitir la búsqueda de la calidad de vida. Puesto que las personas con Diversidad Funcional dependen de otras (profesionales, organizaciones, familias), estas deben encontrar el tiempo y las formas de averiguar cómo mejorar el bienestar de las personas discapacitadas, lo cual exige, actitud ética, disposición y disponibilidad. **La ética de la profesión tiene la calidad como fin legitimador. Entendemos por calidad la satisfacción de expectativas, las cuales, en último término, se agrupan bajo las categorías de bienestar y justicia**

A modo de reflexión, es preciso recordar que las personas con Diversidad Funcional, merecen un respeto a su integridad física y moral. Más allá de la razón, tienen dignidad y merecen el máximo respeto, la máxima atención, y eso implica dignificar su dependencia.

La forma en que una sociedad trata a las personas con Diversidad Funcional, dice mucho de su nivel de solidaridad. Todo el mundo elegiría, si desconociera su lotería biológico-social, vivir en una sociedad justa y solidaria antes de en una sociedad «tómbola». En aquella, los más aventajados por la lotería biológico-social deben ayudar a disminuir las desventajas de los menos aventajados por aquella lotería; en una sociedad «tómbola» reina la ley de la jungla, de animales, y en ella no tiene sentido hablar ni de ética ni de dignidad humana; en ella las personas con Diversidad Funcional son excluidos por simple «selección natural». La incidencia de la suerte en una persona, es inversamente proporcional al nivel de justicia de la sociedad en la que vive: es tener «mala suerte» ser discapacitado, pero sería además injusto que esa cuestión azarosa lo condenara a un trato indigno (Román, 2010).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Si entendemos el significado de esas palabras, podremos entablar las bases para una actuación ética con personas con Diversidad Funcional en Trabajo Social.

1.3.1 Perspectivas para entender la Diversidad Funcional desde postulados éticos.

En este apartado veremos los diferentes modelos de atención que se usan en la Diversidad Funcional. A lo largo del tiempo se han utilizado unos tipos de atención que entienden y abordan de diferente manera a la Diversidad Funcional, entendidos como modelos.

Existen formas distintas de entender la Diversidad Funcional dando lugar a construcciones sociales distintas, tal y como señala Palacios y Romañach (2006: 38-51):

- a) Modelo de prescindencia: creía que el origen de la Diversidad Funcional tenía una razón religiosa y que las personas que lo padecían no son necesarias para la sociedad o no eran útiles. Eran considerados como una carga para su propia familia y la sociedad.
- b) Modelo rehabilitador: está más basado en lo científico para explicar el origen de la Diversidad Funcional. Considera que el problema lo tiene la persona porque es diferente y es a quién hay que restaurar en la sociedad, ocultando y negando sus diferencias físicas, psíquicas o sensoriales para parecer "normal" por profesionales.
- c) Modelo social: piensa que las causas de la Diversidad Funcional son sociales. Las personas con Diversidad Funcional pueden participar en la vida social de la misma forma, siendo parte de ella, respetando y apreciando sus circunstancias. Pretende impulsar la tolerancia por la dignidad, la igualdad y libertad de las personas, pidiendo autonomía para decidir sobre su propia vida.

Los modelos dan un marco teórico al proceso de la Diversidad Funcional, pero es complicado señalar el modelo dominante en España. El modelo social no tiene demasiada presencia social todavía, aunque sí una mayor presencia en el área constitucional. **Podría decirse que se está en busca de un nuevo modelo, teniendo de marco el modelo social, dónde el concepto capacidad y dignidad sean el eje de acción y trabajen con la bioética y los derechos humanos.**

Para ello es importante estudiar la Diversidad Funcional dentro del discurso de los derechos humanos teniendo de base para empezar a trabajar la dignidad humana, para que se consiga plenamente e inculcar que esa dignidad es necesaria para toda la humanidad (Palacios y Romañach, 2006).

- d) El movimiento de vida independiente.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

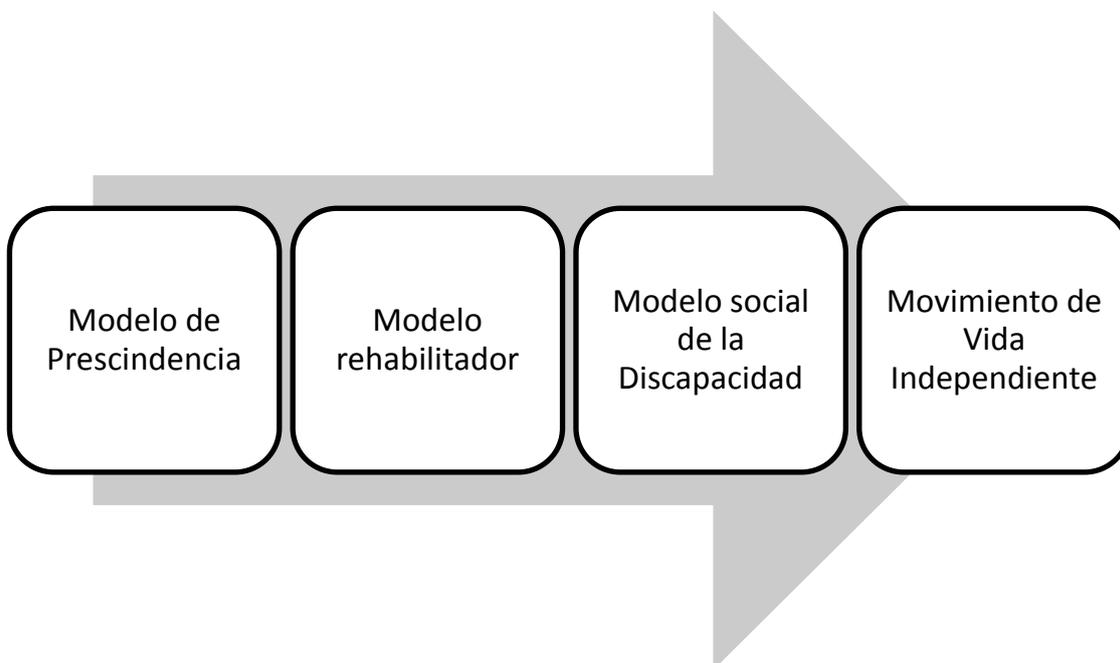
La Diversidad Funcional no la sufre muchas veces la persona, sino la sociedad que tiene que capacitarse para poder dar respuesta a las necesidades de las personas a raíz de su diversidad, dando oportunidades a todos.

Aparece después del modelo social y nace por la lucha del alumno Ed Roberts para acceder a la Universidad de California. A partir de ese momento se tomaron medidas para eliminar barreras y proveer servicios y recursos para todos los alumnos que lo necesitaran y poco a poco conseguir el control sobre su propia vida.

Nació así el Centro de Vida Independiente en 1972 apuntando como objetivo fundamental a la **integración en la comunidad de las personas con Diversidad Funcional** que extendió su filosofía y traspasó fronteras.

En España se creó en 2001 el Foro de Vida Independiente para difundir esa filosofía, desarrollado por personas con Diversidad Funcional basándose en sus experiencias de vida, dando a conocer su auténtico potencial, su deseo de participar en la vida social desde la dignidad, individualidad y el respeto de sus Derechos Humanos pero sobre todo el deseo de tener el control sobre sus propias vidas. Diversidad Funcional tenemos todos y todas (Palacios y Romañach, 2006).

Figura 7: Evolución de los modelos de atención.



Fuente: Elaboración propia a partir de Palacios y Romañach (2006).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

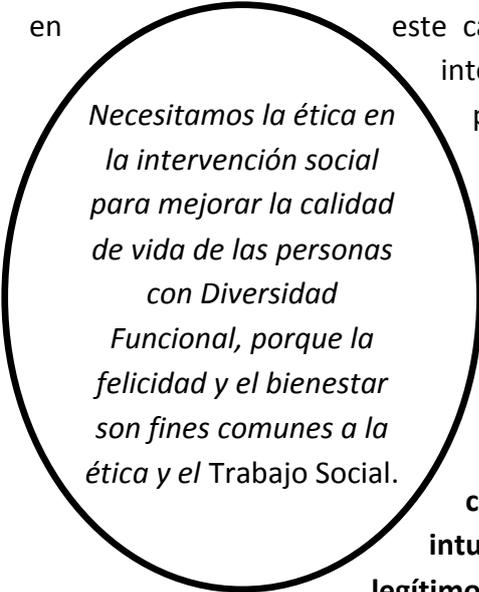
1.3.2 Ética en la Diversidad Funcional: el reto del Trabajo Social.

Cada vez es más palpable la necesidad de que la ética esté presente en la intervención social con los usuarios y en especial con las personas con Diversidad Funcional.

En este apartado vamos a seguir a De la Red (2008) pues considera que el Trabajo Social como profesión, es una actividad compleja, socialmente construida. A partir de los valores éticos, cada trabajador social define su postura profesional en función de cada usuario con Diversidad Funcional.

La intervención social profesional tiene que ser una actividad objeto de la ética y sujeta a normas de carácter ético y deontológico porque trabajamos con personas,

en este caso, personas con Diversidad Funcional. Y en esa intervención confluyen las características necesarias



Necesitamos la ética en la intervención social para mejorar la calidad de vida de las personas con Diversidad Funcional, porque la felicidad y el bienestar son fines comunes a la ética y el Trabajo Social.

para que pueda considerarse objeto y sujeto de ética: **libertad**, como una capacidad del trabajador o trabajadora social de elegir; **intencionalidad**, porque su acción responde a objetivos e intenciones que lo justifican; **responsabilidad** para intervenir con libertad y capacidad de promover.

La ética irrumpe en la intervención con personas con Diversidad Funcional cuando tenemos la intuición de que no todos los modos de obrar son legítimos. Que hay modos mejores que otros de actuar e intervenir ante una misma realidad y la realidad de la Diversidad Funcional lo necesita como una exigencia en su intervención y el cumplimiento de los derechos humanos, de la justicia social y la conducta del profesional.

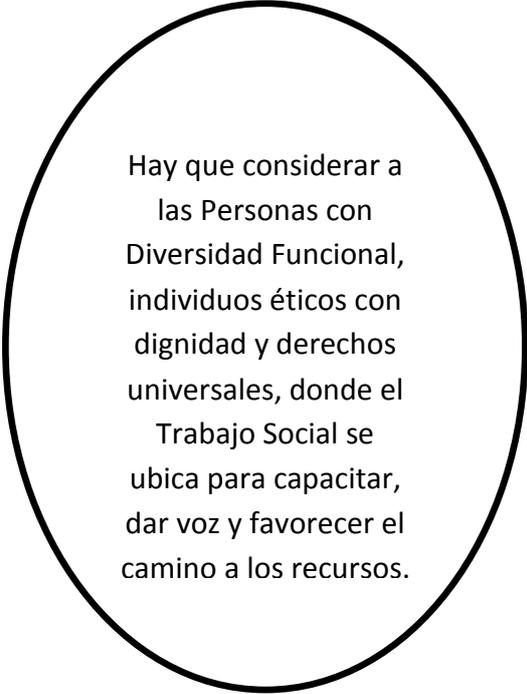
La ética en personas con Diversidad Funcional tiene que estar presente para recordar y evidenciar al profesional, la profesión y la sociedad que el valor fundamental de nuestro trabajo es la persona.

Hoy en día se exige la ética profesional para que modifique lo actual y hasta que dirija el Trabajo Social en la Diversidad Funcional. Le incumbe reflexionar sobre los métodos a través de los que se comprenden los comportamientos, opciones y diferencias de las personas con Diversidad Funcional y proponer nuevos valores y criterios que se tengan en cuenta individual y socialmente.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tiene que haber saber teórico con proyección práctica-ética, poner sentimiento en las actuaciones profesionales. Es primordial usar la ética en personas con Diversidad Funcional, por la importancia y reconocimiento que tiene en nuestra profesión la Diversidad Funcional y la esencia del campo donde nos movemos. **La ética en esta materia se entiende para mejorar la calidad de vida, llegar al bienestar y el bienser; pero no la ética solamente considerada y utilizada en la intervención directa sino**

hacerla visible, presente y práctica, elevándola a otras esferas en Trabajo Social. En las organizaciones donde se desarrolla y las instituciones donde se crea.



Hay que considerar a las Personas con Diversidad Funcional, individuos éticos con dignidad y derechos universales, donde el Trabajo Social se ubica para capacitar, dar voz y favorecer el camino a los recursos.

Necesitamos la ética en la intervención social para mejorar la calidad de vida de las personas con Diversidad Funcional. Porque **la felicidad y el bienestar son fines comunes de la ética y del Trabajo Social** y sólo son posibles desde el estilo de convivencia que permita que todos los ciudadanos puedan opinar y elaborar consensos mínimos en beneficio de todos, puesto

que los seres humanos son relacionales, convivenciales, hechos los unos para los otros (De la Red, 2008: 55-60).

La actividad profesional del Trabajo Social es objeto y sujeto de ética, sujeta a normas de carácter ético o deontológico. Pero la ética no se puede entender sólo como un código o una serie de normas, sino que supone una actitud profesional que debe llevar a cuestionarnos continuamente nuestra acción.

La ética atiende a cuestiones en la Diversidad Funcional que van desde lo individual, que se ejercita a partir del ámbito profesional, hasta lo organizativo, ya que esta actividad se realiza a través de un contexto estructurado, que puede ser una entidad pública, privada o de iniciativa social, que asimismo también son agentes morales.

Las organizaciones son una creación humana para satisfacer unos bienes internos y también han de pasar cuentas, han de justificar si dan respuesta a sus bienes internos. Así pues, sí, podemos hablar también de ética de las organizaciones. La ética de las organizaciones es una necesidad. Alguno podría pensar que sólo es una moda. Vale la pena recordar la diferenciación que hace J. Conill entre moda y necesidad. Esta última se caracteriza porque el bien interno está en juego. La ética trata de los valores, de los bienes internos de las organizaciones (Hernando, 2010).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Con el auge de las nuevas herramientas de planificación, organización, de tratamiento de la información y seguimiento de las intervenciones, se hace cada vez más necesario la revisión y reorientación de la dimensión ética de la actividad profesional. No podemos dejar olvidado la razón de nuestra actividad profesional, que es la persona. (Lima, 2008).

De acuerdo con Etxeberria (2005), la ética apunta tanto al bien que anhelamos realizar en el campo de la Diversidad Funcional y que históricamente se ha llamado felicidad, como al deber de cumplir normas e imperativos que hay que acatar obligatoriamente. La ética profesional se vive con plenitud cuando se articulan plenamente las dos partes.

Se quiere aclarar que desde aquí todos somos sujetos de moralidad y las personas con Diversidad Funcional, desde sus circunstancias también. La ética profesional en Trabajo Social y en el campo de la Diversidad Funcional, quiere ayudar a:

- **Desear eficazmente una vida lograda:** lograr que se disfrute de una vida que vale la pena ser vivida. En ella se integran unas experiencias en el marco de un adecuado proyecto de autorrealización de la persona con Diversidad Funcional. Lo primero para ello es que desde el Trabajo Social se les reconozca plenamente como sujetos de este horizonte de vida lograda, dejando explorar todas sus posibilidades y potencialidades.
- **La estima de uno mismo:** como una valoración de la persona con Diversidad Funcional de su capacidad de obrar intencionadamente y con iniciativa. Si la Diversidad Funcional amenaza con romper esa confianza, lo primero es alimentarla desde uno mismo y con ayuda de los profesionales de lo social, con los mecanismos que permitan afianzarla. Fundamentando la convicción de que somos sujetos de dignidad, que valen la pena por sí mismos, sin ser instrumentalizados o despreciados, tengamos las limitaciones que tengamos.
- **Interpretarse a sí mismos:** ayudar a las personas con Diversidad Funcional a ser conscientes de sus capacidades y limitaciones, ser conscientes del incremento de potencialidades que determinadas iniciativas pueden darnos o exigirnos de los otros. Todo depende de la lectura que haga la persona de su Diversidad Funcional, que es fundamental para conseguir una vida realizada. Ayudando para ello los trabajadores sociales a una adecuada interpretación de sus capacidades y sus posibles desarrollos, pero siendo conscientes de que cada uno es un caso único.
- **Autonomía:** es la cara deontológica de la estima de uno mismo, que se concreta en un horizonte de realización, en función de las capacidades de cada persona. Es importante la participación en la vida común para la constitución misma de la persona con Diversidad Funcional.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

- **Con y para los otros:** no diseñamos ni realizamos nuestra vida lograda solos ni para nosotros mismos, tenemos que incluir a los demás. Al decidir nuestros proyectos de realización tenemos como referencia a los otros, con los que unimos los valores, las metas, los roles e ideales de vida que se ofrecen en los procesos de socialización.
- **Compasión:** hablamos de ella, cuando sólo tiene sentido moralmente en el marco de la estima de sí, que se entrelaza en la común dignidad que nos relaciona. En la Diversidad Funcional uno puede tener más posibilidades de acción que otro en el campo específico que dinamiza la compasión: es normal que sea el otro quién las use, pero teniendo como trasfondo la reciprocidad de semejantes insustituibles.
- **Respeto a la autonomía del otro y reconocimiento debido:** como otra normativa, donde las formas crueles o descaradas con las que se ha instrumentalizado a las personas con Diversidad Funcional se han hecho menos frecuentes y denunciadas, social y jurídicamente. Donde el reconocimiento es el momento más básico en positivo del respeto que se debe al otro; La carencia de un adecuado reconocimiento de las personas con Diversidad Funcional ha sido muy generalizada, y es aún relevante por lo que significa y las consecuencias que tiene.
- **Acción benefactora y justicia:** se implican en el campo de la Diversidad Funcional si hablamos de dignidad. Son una condición de posibilidad de una realización básica para todas las personas con Diversidad Funcional, de una labor benefactora y el desarrollo máximo de su autonomía, marcando a su vez los límites y principios de lo que puede hacerse (Etxeberria, 2005: 24.40).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.3.3 El Trabajo Social con las personas con Diversidad Funcional.

Se va a explicar qué papel ocupa el profesional en el mundo del Trabajo Social con las personas con Diversidad Funcional desde la ética profesional, para entender la importancia de todo este trabajo desarrollado en el mundo de lo social.

De acuerdo con Lorenzo (2007), la intervención del trabajador social en personas con

Diversidad Funcional, se basa en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad inherentes de todas las personas y a los derechos que de ellos se desprende.

Los profesionales deben defender y apoyar la integridad y bienestar físico, psicológico, emocional y espiritual de la persona; lo que significa, **respetar su derecho de autodeterminación, promover su derecho a la participación, tratar a cada persona como un todo e identificar y desarrollar sus cualidades.**

Además tienen la responsabilidad de promover la justicia social, en relación a la sociedad en general, y en relación a las personas con Diversidad Funcional en particular con las que trabaja, reconociendo su diversidad,

distribuyendo recursos equitativamente, trabajando en la solidaridad y desafiando políticas y acciones injustas.

Para ayudar con eficacia al colectivo, los profesionales tienen que **saber respetar la personalidad de cada uno**, sabiendo que cada uno tiene el derecho de gobernar su propia vida, gozar de libertades y buscar la felicidad y las metas conforme a su manera de entender las cosas. Los trabajadores sociales tienen que **respetar el derecho de ser como se es, que tomen sus decisiones y realicen sus propios planes estando presentes como acompañantes en ese proceso.** La intervención no solo queda en lo directo, en el contacto con la persona y su demanda aunque sea un elemento significativo en el cambio de situación sino en la actuación indirecta también donde el profesional realiza el estudio, análisis, la sistematización y planificación de todo ello coordinándolo y supervisándolo para poder corregir y evolucionar (Lorenzo, 2007: 371).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Las premisas para empezar a trabajar y entender la Diversidad Funcional son: (Martínez, 1996 cit por Jiménez, 2003:37):

- Las dificultades que se encuentran las personas con Diversidad Funcional tienen dimensiones multicausales que produce una heterogénea causística y conlleva que las respuestas siempre sean individualizadas.
- La atención social a las personas con Diversidad Funcional tiene que estar marcada por los principios de normalización, igualdad de oportunidades que para evitar la discriminación se establecen medidas de acción positiva.
- Se exige mayor especialización de los servicios sociales y sus profesionales en la Diversidad Funcional y su coordinación.
- La creación de un espacio donde la persona con Diversidad Funcional y el trabajador social permita expresar libre y abiertamente como se sienten y ayudar a reconocer y compartir los desafíos y dificultades por las que pasa la persona.
- La evolución de las personas con Diversidad Funcional en relación con el Trabajo Social dependerá de la manera sepa y pueda enfrentarse a su realidad y trabajando con y dentro de sus limitaciones con el acompañamiento del profesional, la disposición de los medios y las oportunidades.

De acuerdo con Lorenzo (2007) el profesional tiene que tratar de potenciar las virtualidades de las personas con Diversidad Funcional para su máximo bienestar y calidad de vida, porque tendemos hacia una ética de máximos.

Defienden que cada persona es un ser propio, diferente e irrepetible y que la complejidad de sus comportamientos y sus respuestas están mediatizadas por la manera en que se integra su herencia biológica, su medio familiar, su contexto social y las variaciones que se producen en su ciclo vital. Por eso **cada usuario será diferente al otro y no pueden ser considerados ni tratados igual, porque en cada momento son una realidad concreta, autónoma y significativa.**

El trabajador social tiene que valorar la situación de necesidad de cada persona, pero nunca valorará a la persona. La valoración tiene un enfoque globalizador, teniendo en cuenta a la persona, al medio social y las relaciones entre ambos. Aunque las necesidades y el diagnóstico que se puedan valorar y hacer no son estáticos, cambian en la medida que la persona se sobrepone, avanza e interactúa y el trabajador

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

interviene de manera distinta dependiendo de la situación, actitud o momento en el que se encuentre la persona.

El profesional desde el primer contacto empieza su intervención profesional. Aunque sea el inicio de la intervención, es un momento importante y crucial en el que el profesional debe poner en práctica sus habilidades de recepción, asertividad y escucha activa. Su rol ha de ser de acompañante en todo el proceso propiciando una escucha activa para así crear esa relación de confianza con la persona. Tiene que ayudar a las personas con Diversidad Funcional a mejorar sus posibilidades de éxito para conseguir sus objetivos. Precisa de una relación continuada, para sentirse apoyados pero no dependientes.

El trabajador social tiene que preguntar, no solo los objetivos que él espera de la relación, sino los del usuario para desarrollarlos conjuntamente y saber que se les tiene en cuenta. Es indispensable respetar su autonomía y autodeterminación y ejercer de acompañante para que prosperen o aumenten las probabilidades de conseguir los objetivos de cada persona con Diversidad Funcional.

Para encuadrar el papel del trabajador social en la Diversidad Funcional diremos que:

- Las respuestas y actuaciones tienen que ser individualizadas.
- El profesional tiene que favorecer la consecución de los objetivos de cada persona con diversidad funcional.
- La actuación tiene que apoyarse en la colaboración plena en la vida social, en la normalización que requiere cada caso y en la igualdad de oportunidades.
- Los trabajadores sociales tenemos que promocionar e impulsar a las personas con diversidad funcional.
- Se tiene que conseguir que la persona exteriorice sus pensamientos, sentimientos, demandas etc.
- Facilitar una vida independiente, que cada persona con diversidad funcional decida sobre su vida y participe en ella, como personas que pueden sufrir específicas dificultades para satisfacer sus necesidades que son normales dentro de lo la singularidad que podamos tener cualquier persona.
- Ayudar a conseguir accesibilidad universal en todos los ámbitos de sus vidas.

Figura 8: Papel del trabajador social en la Diversidad Funcional



Fuente: Elaboración propia a partir de Lorenzo (2007).

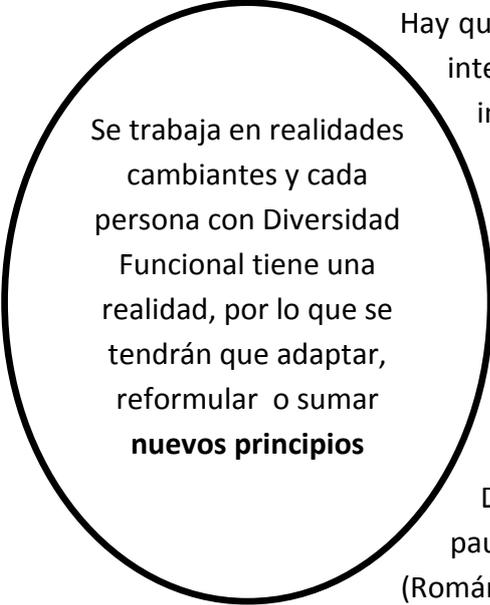
TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

1.3.4 Principios y virtudes a considerar en la Diversidad Funcional.

En la intervención social con personas con Diversidad Funcional se tienen que tener en cuenta una serie de principios y virtudes para mejorar la actuación profesional y hacerla más cálida.

De acuerdo con Román (2016), los principios son los puntos de partida que ponen de manifiesto el debate sobre una problemática ética. Estos abarcan valores importantes para consensuar y saber cuál es la intervención óptima para cada usuario.

Cada persona es única y su situación particular, ello obligará a discutir y reflexionar que principios priorizar en la actuación profesional, según las circunstancias e intereses de los usuarios, porque no separamos principios de consecuencias.



Se trabaja en realidades cambiantes y cada persona con Diversidad Funcional tiene una realidad, por lo que se tendrán que adaptar, reformular o sumar **nuevos principios**

Hay que cuestionar continuamente los fundamentos de su intervención para mejorarla. Se puede decir que en una intervención ética, son los ideales normativos que sirven para dar respuesta, recordando que los individuos son únicos y sagrados (humanismo insustituible) y que no se puede excluir a nadie (universalismo).

Es importante que en la actuación ética los principios como punto de partida, se enfrenten con los valores que tengan cada persona con Diversidad Funcional para conseguir las mejores pautas para progresar en la búsqueda de soluciones (Román, 2016: 134).

En esta línea se proponen los principios de la ética de Trabajo Social, que van de la mano de lo que serían los valores, con personas con Diversidad Funcional que en cierto modo son los mismos que están presentes en cualquier relación profesional, sólo que circunstancia de la Diversidad Funcional añade un modo de enfatizarlos y concretarlos en las personas implicadas:

- **Principio de dignidad:** reconociendo la dignidad como valor absoluto de cualquier persona y respetándola por su condición. Es algo intrínseco, un reconocimiento que nadie puede arrebatarse a nadie. Alude a que cada persona tiene que ser respetada en su dimensión física, psíquica, social y espiritual en su integridad, a que cada persona es un fin en sí mismo como un todo. La dignidad vendría a decirnos que sería el derecho a tener derechos, muy importante para el Trabajo Social (Román, 2016: 135). Si se considera importante este principio es porque **las personas con Diversidad Funcional son sujetos de dignidad**

valiosos en sí mismos y respetables por ello. Lo que es un valor en sí mismo, tiene que ser valorado por sí mismo y no usado como un medio, promoviendo la normalización y la integración. Hablando de personas con Diversidad Funcional, para referirnos a lo que las define en el eje intocable e inquebrantable de su identidad. La dignidad no señala sólo el deber de respeto sino también la orientación al impulso de la autonomía, para que no se les considere como puros medios y la equidad para que exista igualdad en la dignidad (Etxeberria, 2005:44).

- **Principio de autonomía y empoderamiento:** La acción benefactora se prolonga en la autonomía del otro, porque da equilibrio a la relación profesional entre las dos partes implicadas. **La persona tienen derecho a decidir y hacer lo que consideran que está bien en sus proyectos de vida, y los profesionales tienen el deber de respetarlo y tenerlo en cuenta, e incluso impulsar la capacidad que lo hace posible.** Disponiendo de un adecuado conocimiento de lo que es el carácter y consecuencias de las acciones que escogemos. Existen grados en ese goce de la autonomía cuando hablamos de personas con diversidad funcional pidiendo un correcto e individualizado juicio de cada situación y cada persona para descubrir su mayor grado posible y respetarlo. Y es responsabilidad profesional garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para potenciar su autonomía (Etxeberria, 2005: 53). Hablando de empoderamiento, como acompañante de autonomía, se tiene que intentar aumentar o mantener el grado de competencia de cada persona con Diversidad Funcional a esferas más altas de autodeterminación y autonomía. La intervención tiene que promover el máximo de autonomía para decidir y en el nivel de funcionalidad en su vida diaria en la medida de lo posible. La capacidad de creer en las personas para que puedan ser capaces de seguir adelante, es un elemento esencial de la intervención con ellas, promoviendo la fortaleza y el ánimo para afrontar fracasos posibles o estigmatizantes a veces causados por la propia persona y otras por la sociedad. El empoderamiento supone una relación interpersonal dirigiéndose a la inclusión social pero respetando las decisiones de la persona sin dejar de atender los riesgos que pueden existir. Es un principio que exige esperanza y creer en las personas y sus posibilidades, para que su proyecto de vida no esté limitado y que puedan construir un futuro realizable (Román, 2016:139).

- **Principio de justicia:** Desde este principio se garantiza para todos la satisfacción de los bienes básicos que pueden aparecer en la actuación benefactora y que se den las condiciones necesarias para desarrollar la autonomía. Se ve la justicia como una concepción de las personas como sujetos de dignidad de la que nacen derechos, intocables, como la base a la que no se puede renunciar para analizar la relación ética que se debe tener con las personas con Diversidad Funcional. Los referentes de justicia más válidos para precisar la justicia debida a las personas con Diversidad Funcional son los que vienen de los derechos humanos, donde refiere que el Estado tiene que garantizar una atención positiva a las personas con Diversidad Funcional para que se desarrollen e integren lo máximo posible (Etxeberria, 2005: 38).

A la justicia como principio fundamental de la intervención social hay que sumarle la participación de las personas con Diversidad Funcional en la toma de decisiones, confrontando las posibilidades existentes para decidir justamente (Román, 2016:137).

- **Principio de Responsabilidad:** Supone un deber de cuidado a las personas que son más vulnerables y apunta el deber de hacerse cargo de las consecuencias de las acciones. Este principio no solo rinde cuentas de lo que hacen los profesionales, sino de lo que han logrado o evitado al hacerse cargo de las personas y sus circunstancias. **La responsabilidad que conlleva poder para el vulnerable pero no sobre él.** Los profesionales y las personas con Diversidad funcional deben creer que pueden pero conociendo sus límites y posibilidades, para ello trabajarán conjuntamente. Los profesionales ejerciendo de acompañantes, al hacer los planes personalizados de intervención donde es básico delimitar responsabilidades y corresponsabilidades (Román, 2016:143-145). En el valor consistente, confluyen el sujeto que valora y la realidad valorable, el valor es un factor que estimula a la acción al implicar el deseo de aspirar a realizarlo y lograrlo. El valor más decisivo y primordial de todos es la persona como sujeto de dignidad y a partir de ahí podemos mencionar las virtudes. Cabe resumir las virtudes como valores, siendo valores morales (Etxeberria, 2005).

Las virtudes son maneras de ser y hacer que confluyen en hábitos de excelencia, son disposiciones a actuar y son fundamentales en la intervención con personas con diversidad funcional. Las virtudes necesitan del trabajo personal y acompañamiento en la comunidad.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

De acuerdo con Román (2016) se señalan ciertas virtudes necesarias en la intervención social no sólo en personas con Diversidad Funcional sino con cualquier persona que acude:

- ✓ **Compasión:** es la virtud esencial de cuidar, y no es posible atender la Diversidad Funcional sin cuidar, realizando la actividad con excelencia. Se traduce en empatía y simpatía en el sentido de no ser indiferente ante esta realidad, sino receptivo con el sentir del otro. Se traduce también en comprensión y apoyo que es más que entender o recibir en un despacho.
- ✓ **Disponibilidad cortés:** esta virtud implica que exista fidelidad a la misión y confianza los profesionales. Implica escucha activa y adecuación lingüística a la persona para hacerse entender y que se sientan bien acogidos. Dar un servicio de cercanía para crear la relación profesional con unos servicios cercanos y accesibles.
- ✓ **Veracidad:** es una virtud importante para que la relación sea de confianza y confianza. Es la disposición a decir la verdad, dar bien la información que la persona necesita, con proximidad, decidir qué información y en qué momento darla para no abrumar o herir a las personas.
- ✓ **Generosidad:** significa querer dar y buscar lo mejor para la persona atendida velando por su bien y promoviéndolo para que lo logre por si misma desde lo que cada uno considera su bien. Por ello se acompaña en el logro de lo que se considera lo mejor. Es darse, dar tiempo y posponer el interés personal implicándonos en el usuario aunque requiera más esfuerzo.
- ✓ **Humildad:** el profesional tiene que ser intelectualmente honesto ante la complejidad o los requerimientos de la persona. Siendo capaz de reconocer sus límites y aprendiendo del otro.
- ✓ **Paciencia:** cualquier persona atendida, no sólo las personas con Diversidad Funcional, pueden encontrarse en entornos de vulnerabilidad social y hay que saber ser compasivos y hacerse cargo del dolor del otro y tener temple y entereza ante los silencios o incumplimiento de los planes de intervención. Se trabaja con sentimientos y actitudes a flor de piel ante situaciones difíciles que sufren las personas, y hay que sabe entenderlo como profesional y respetarlo.
- ✓ **Prudencia:** es la sabiduría práctica, sabiendo elegir lo mejor para y con las personas con Diversidad Funcional en determinadas circunstancias.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla nº 5: Principios y virtudes de la actuación profesional con personas con Diversidad Funcional.

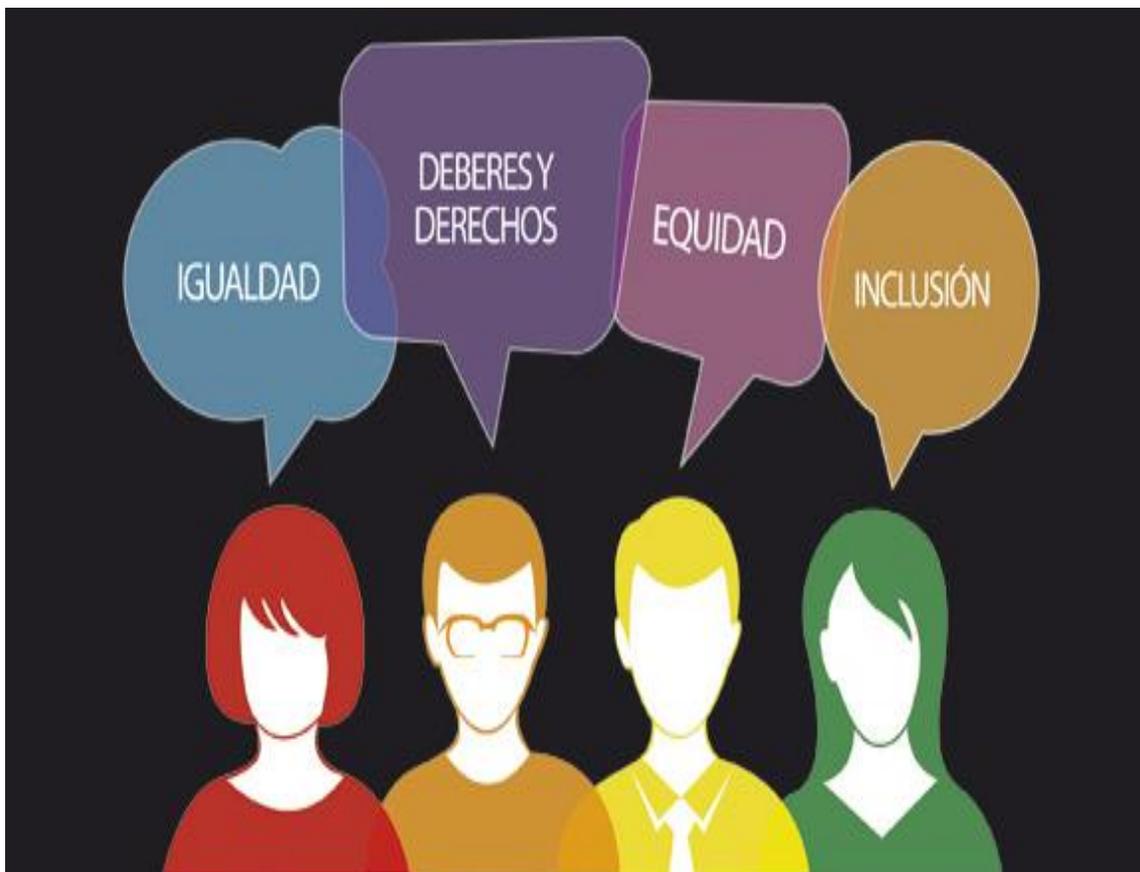
| PRINCIPIOS | VIRTUDES |
|------------------------|------------------------------|
| DIGNIDAD | COMPASIÓN |
| AUTONOMÍA | DISPONIBILIDAD CORTÉS |
| EMPODERAMIENTO | VERACIDAD |
| JUSTICIA | GENEROSIDAD |
| RESPONSABILIDAD | HUMILDAD |
| PERSONA | PACIENCIA Y PRUDENCIA |

Fuente: Extraído de Román, 2016: 135-151.

2 Aproximación a la Diversidad Funcional desde sus protagonistas.

De acuerdo con García-Longoria y Esteban (2016), el Trabajo Social compite por un espacio académico y profesional en el ámbito de la ayuda. La capacidad para generar nuevos conocimientos y procedimientos, para mejorar protocolos e intervenciones, se convierten en un predictor clave de progreso o retroceso de la disciplina y la profesión. La capacidad para aportar conocimientos y experiencias que nos permitan mejorar nuestro bienestar social, ha ido unida al desarrollo de líneas de investigación basadas en la vinculación entre teoría y técnica.

Se realizará el análisis de la investigación cualitativa con entrevistas; se explicará, cómo se ha obtenido la información para desarrollar el marco teórico y tener una fundamentación teórica para el análisis empírico, que explicaremos a continuación.



2.1 METODOLOGÍA UTILIZADA.

- Los métodos cualitativos son investigaciones sistemáticas que incluyen la inducción, el análisis en profundidad y estudios no cuantitativos en este caso de personas con Diversidad Funcional. Estudia la calidad, se interesa más en saber cómo se da la dinámica o cómo ocurre el proceso.
- La investigación cualitativa pretende acercarse al mundo de la Diversidad Funcional, entender, describir y explicar fenómenos sociales desde el interior, analizando las experiencias de los usuarios y documentos. Se intenta desgranar cómo las personas construyen el mundo alrededor.
- La técnica utilizada ha sido la entrevista, con una muestra de ocho personas de diferentes perfiles, donde se explica el proceso de recogida de información y análisis, con la contrastación de discursos de los participantes y del marco teórico con las conclusiones de las entrevistas.

Se va a explicar el tipo de metodología, el tipo de métodos utilizados y el proceso de personas seleccionadas, así como la información recogida, para esta segunda parte del Trabajo Fin de Grado.

Siguiendo a García-Longoria y Esteban (2016), pensamos que **la práctica de Trabajo Social requiere de reflexión profesional para el desarrollo de su trabajo, convirtiendo éste en el saber práctico (saber y saber hacer) de la profesión.** La reflexión profesional permite sopesar la adecuación de una determinada teoría para su práctica profesional. La investigación contribuye a sistematizar la reflexión frente al saber práctico que usa una reflexión no sistémica.

El Trabajo Social, estuvo enfocado a la actuación siempre con el propósito de conocer las situaciones de manera científica, haciendo un análisis de la situación, haciendo una investigación, orientada a la práctica profesional.

1. **Los métodos cualitativos** son los que se han elegido para dar forma a esta segunda parte del trabajo y que mejor se adaptan al tipo de investigación, temática y usuarios. Han tenido una gran tradición en Trabajo Social; **se trata de investigaciones sistemáticas que incluyen la inducción, el análisis en profundidad y estudios no cuantitativos de individuos, grupos organizaciones y comunidades, en este caso individuos pertenecientes al mismo colectivo, el de la Diversidad Funcional.** Guardan relación con métodos no estadísticos para analizar los fenómenos y obtener datos de éstos, que conducen a un proceso inductivo de construcción de categorías a partir de la realidad observada. Las

Con la investigación cualitativa se quiere entender, explicar y describir desde dentro la realidad Diversidad Funcional.

muestras suelen ser pequeñas, en este caso, diez personas, a partir de éstas, se realizan descripciones detalladas desde la perspectiva de los propios participantes.

Siguiendo a Vera Vélez (2017), **con la metodología cualitativa, se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. Se intenta analizar exhaustivamente, con sumo**

detalle, un asunto o actividad en particular. La investigación cualitativa se interesa más en saber cómo se da la dinámica o cómo ocurre el proceso en que se da el asunto o problema.

Siguiendo a Kvale (2011), la investigación cualitativa pretende acercarse al mundo de ahí fuera, y entender, describir y explicar fenómenos sociales desde el interior, analizando las experiencias de los usuarios y documentos. Se intenta desgranar cómo las personas construyen el mundo alrededor, lo que hacen o lo que les sucede en términos significativos.

Fraenkel y Wallen (1996) citado en Vera Vélez (2017) presentan cinco **características básicas** que describen las particularidades de este tipo de estudio:

- El ambiente natural y el contexto que se da el asunto o problema es la fuente directa y primaria, y la labor del investigador constituye ser el instrumento clave en la investigación.
- La recolección de los datos es una mayormente verbal que cuantitativa.
- Los investigadores enfatizan tanto los procesos como los resultados.
- El análisis de los datos se da más de modo inductivo.
- Se interesa mucho saber cómo los sujetos en una investigación piensan y que significado poseen sus perspectivas en el asunto que se investiga.

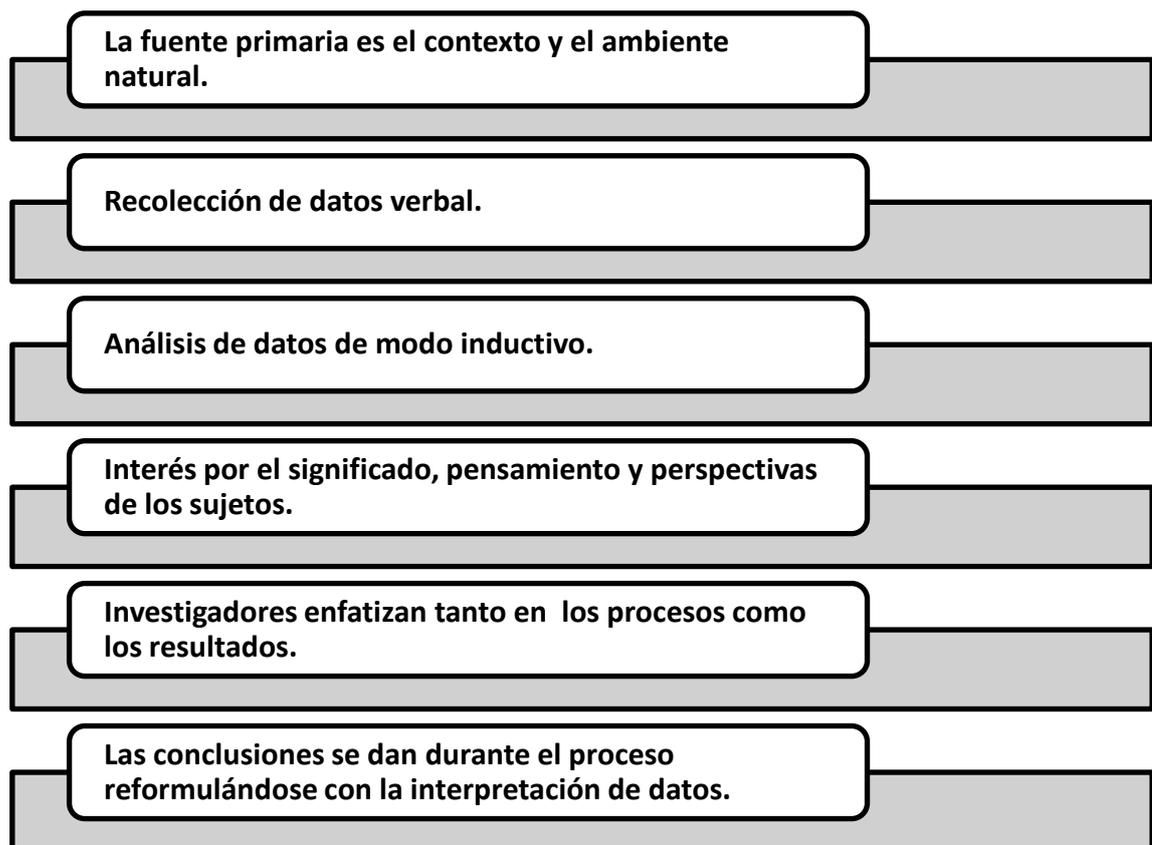
En el proceso hay algunas particularidades que debemos de considerar:

- Identificación del problema a investigar: no es estricto a unas variables específicas, el mismo asunto se reformula a medida que avanza la investigación.
- Identificación de los participantes: es una muestra seleccionada, no aleatoria, se procura una muestra que concierne más a los propósitos específicos de la investigación.
- La colección de los datos: no se someten a análisis estadísticos. Los datos se van recogiendo durante el proceso que es continuo durante toda la investigación.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

- El análisis de los datos: es uno mayormente de síntesis e integración de la información que se obtiene de diverso instrumentos y medios de observación. Prepondera más un análisis descriptivo coherente que pretende lograr una interpretación minuciosa y detallada del asunto o problema de investigación.
- Conclusiones: se derivan continuamente durante el proceso y se reformulan a medida que se vaya interpretando los datos.

Figura 9: Características básicas de la investigación cualitativa.



Fuente: Elaboración propia a partir de Fraenkel y Wallen (1996) citado por Vera Vélez (2017).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Se eligió esta metodología, por la naturaleza del trabajo, entendemos que aporta una visión de análisis significativo para los objetivos de la investigación en Diversidad Funcional, buscando obtener lo significativo de las entrevistas, recogiendo valoraciones y opiniones del objeto de estudio.

1. La entrevista

Considerada como situación interpersonal, capacidad interna, relación entre las partes y técnica.

Es la técnica dentro de los métodos cualitativos, elegida para el objetivo de este trabajo fin de grado. La entrevista es considerada como una situación interpersonal, en la que se establece una relación entre las partes, además de una capacidad interna, es también una técnica, donde se operativizan contenidos teóricos que llegan a ser instrumentos para el estudio de las situaciones y la intervención posterior. **Sería la utilización consciente e intencionada de conocimientos, procedentes de la teoría, la experiencia y otras fuentes de información, que se transforma en conducta mediante la relación que se establece entre las partes.**

Dentro de la entrevista y de acuerdo al presente trabajo se trabajan:

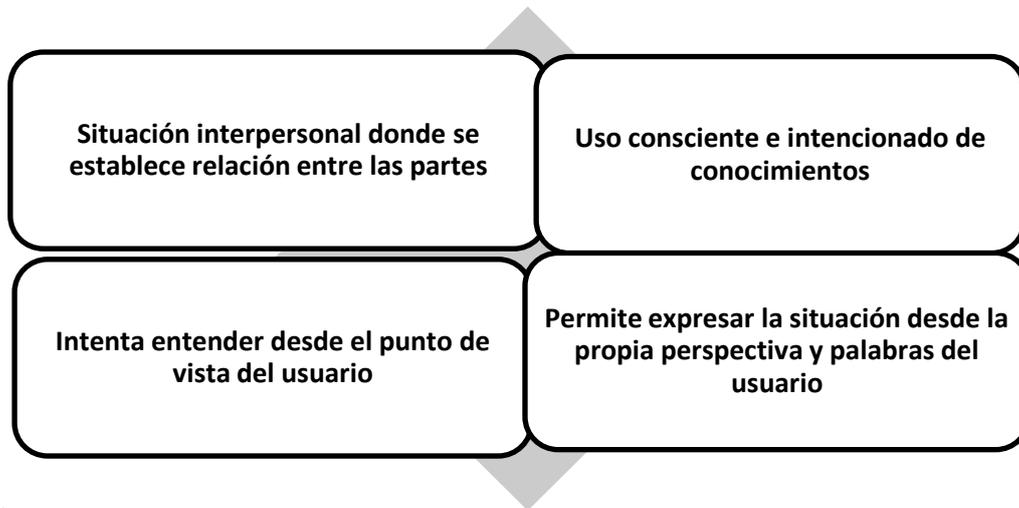
- **La entrevista en investigación cualitativa:** intenta entender el mundo desde el punto de vista del sujeto, revelar el significado de las experiencias de las personas, desvelar su mundo vivido previo a las explicaciones; es una forma específica de conversación en la que se genera conocimiento mediante la interacción de un entrevistador y un entrevistado. Incluye etapas previas a la entrevista de clarificación temática del tema de investigación y diseño de la investigación. Además de las etapas posteriores de transcripción, análisis, verificación e informe de los hallazgos obtenidos en ella Kvale, (2011). También busca conocimiento cualitativo expresado en lenguaje normal, pretendiendo conseguir relatos matizados de diferentes aspectos de la vida del entrevistado; trabaja con palabras no con números.
- **Entrevistas semiestructuradas:** intenta entender asuntos del mundo cotidiano vivido desde la propia perspectiva de los sujetos. Trata de obtener descripciones del mundo vivido de los entrevistados con respecto a la interpretación del significado de los descritos. Se acerca a una conversación cotidiana pero, en tanto que entrevista profesional, tiene un propósito e implica un enfoque y técnica específicos; no es ni una conversación cotidiana abierta ni un cuestionario cerrado. Tiene unas secuencias de temas que se deben tratar, así como preguntas

preparadas, pero al mismo tiempo apertura a los cambios de secuencia y formas de preguntar, para profundizar las respuestas que dan los entrevistados; la interacción social creada en la situación de la entrevista es decisiva para la buena disposición del entrevistado a responder preguntas importantes del entrevistador y para la calidad de las respuestas. Se tiene que prestar atención al establecimiento de la escena para la entrevista, haciendo una introducción informativa con el sujeto antes de la entrevista y de una recogida de reacciones después, teniendo en cuenta la implicación ética del entrevistado. Estas entrevistas, permiten expresar a otros su situación desde su propia perspectiva y sus propias palabras, que es lo que se buscaba; tratando de entender el significado de los temas centrales en el mundo vivido de los sujetos (Kvale, 2011).

De acuerdo con Kvale (2011), **la investigación con entrevistas es una empresa moral donde las cuestiones atañen tanto a los medios como a los fines. La interacción humana en la entrevista afecta a los entrevistados y el conocimiento producido por una investigación con entrevistas, afecta a nuestra comprensión de la condición humana; las entrevistas están saturadas de cuestiones morales y éticas.**

Se preparó el guion con antelación, redactando las preguntas de acuerdo al marco teórico y a la persona entrevistada. El guion incluía, un resumen de los temas del marco teórico que se querían cubrir, con preguntas propuestas, abierta a nuevas direccionalidades que se pudieran abrir; fue importante que a partir de ese guion y con habilidades de escucha activa, escuchar lo que se decía y el modo en que se decía, para poder hacer segundas preguntas. Se mantuvo un mismo guion adaptándolo a cada persona, su situación, los intereses de la entrevista y su contenido. No era un guion cerrado, pues a medida que se realizaban las preguntas y respuestas, se daba pie a otros temas de interés, relevantes para la investigación.

Figura nº10: Entrevista en investigación cualitativa.



Fuente:Elaboración propia a partir de Kvale (2011).

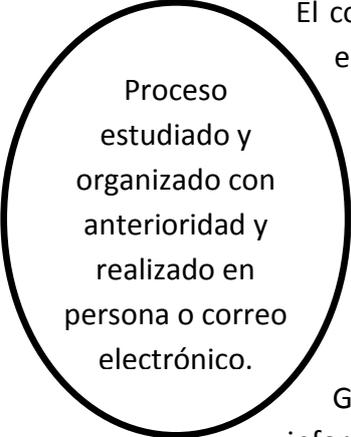
2. Entrevistados:

En este apartado se explicará el perfil, número y elección de entrevistados, el proceso de recogida de información y la forma de las entrevistas.

Perfil y elección entrevistados: Se ha entrevistado a un total de ocho personas con distintos perfiles:

- **Expertas en ética:** Se han seleccionado dos expertas en ética. Dos profesionales en activo del Trabajo Social. Forman parte de Comités Éticos, complementando este trabajo en la Universidad de Valladolid. Son seleccionadas para participar por el alto conocimiento en materia de ética para con los Servicios Sociales y la atención social y su implicación en este campo; para ofrecernos una base ética y realidad actual del Trabajo Social y así partir de los conocimientos más amplios y generales desde otra perspectiva posible.
- **Trabajadoras sociales:** Se han seleccionado dos profesionales, trabajadoras sociales del Centro de Acción Social, ejerciendo en el Servicio Municipal de Acción Social de Valladolid. Han sido seleccionadas para participar por el trabajo que desempeñan diariamente, cercano a la realidad de las personas con Diversidad Funcional, conocedoras de esta realidad y la de Servicios Sociales, para explicar su función, su trato y punto de vista ante la realidad de la Diversidad Funcional. Son profesionales implicadas, realistas que dan una visión objetiva del mundo actual, a pie de calle del Trabajo Social y la Diversidad Funcional.
- **Usuarios con Diversidad Funcional y familiares:** Se han seleccionado personas con perfiles distintos con Diversidad Funcional. Dos de ellos con Diversidad Funcional de nacimiento, menores y dependientes por completo de la familia. Se quería conocer su visión de los Servicios Sociales y Trabajo Social, sus necesidades y situación; indagar en su realidad social actual y como la vivían, sus redes sociales y apoyos. Las otras dos personas tenían Diversidad Funcional adquirida, dependientes pero podían valerse por sí mismas, necesitando apoyos y redes sociales. Se quería conocer sus vivencias, la adaptación a su nueva situación, cómo Servicios Sociales y Trabajo Social habían ayudado o influido en sus vidas y cuál es su realidad en la sociedad.

Proceso de recogida información:



Proceso estudiado y organizado con anterioridad y realizado en persona o correo electrónico.

El contacto con las **expertas en ética** fue a través de vía correo electrónico, exponiendo el objeto de su colaboración. Se contactó con ellas en Enero, enviándoles el guion con las preguntas de la entrevista y fue contestado y devuelto en Marzo.

El contacto con las **trabajadoras sociales** fue vía correo electrónico, dónde se estableció el escenario de la entrevista en vivo, dando cita en persona en el Ceas Campo Grande. En la reunión, a través de una introducción informativa, se explicó la metodología, objeto y objetivos del trabajo y su colaboración. Nos reunimos en un despacho con mesa redonda donde se procedió a la entrevista grabada con consentimiento y tomando notas mientras contestaban al guion y las preguntas que iban surgiendo; aproximadamente la reunión fue de hora y media.

El contacto con cada **usuario**, al que previamente se conocía, fue telefónico para concertar una cita para la entrevista, adaptándome al caso y situación de cada persona. Una de ellas se realizó en ASPAYM, lugar de rehabilitación de la usuaria, dónde en una mesa de trabajo la usuaria, aproximadamente de una hora, un día habitual de tratamiento en Marzo, permitió que la entrevista fuese grabada mientras contestaba y daba pie a otras preguntas que surgían e igual de válidas; otra en la misma casa del usuario, con su familia presente que ayudaba en el proceso de la entrevista y contaba sus precepciones, valoraciones y puntos de vista, aproximadamente hora y media, un fin de semana de Febrero; otra de ellas en una cafetería donde el usuario acude con normalidad y era un ambiente cómodo para él, dónde permitió que fuese grabada, durante una hora, contestando a cada pregunta, surgiendo más relación e información y dando su punto de vista y valoración, además de explicar todo el proceso por el que había pasado, pasaba y su descontento.

Retos de cada entrevista: cada entrevista estaba planteada y diseñada según la persona a la que se iba a entrevistar, pero con cada una surgen imprevistos, circunstancias y novedades. El reto general fue poder contactar y entrevistar tanto a **expertas en ética** como **trabajadoras sociales**, por la gran cantidad de trabajo a la que están expuestas y el reducido tiempo que supone para hacer una entrevista. El factor tiempo ha sido un reto, puesto que al no solo ceñirnos a las preguntas preparadas de las entrevistas e ir surgiendo más, se alargaba el proceso; uno de los condicionantes y quejas extraídas del contenido de las entrevistas precisamente era el tiempo. En cuanto a los **usuarios con Diversidad Funcional**, el reto fue crear

un ambiente agradable y de confianza donde pudieran abrirse; se trataban temas que pueden desconocer o no ser agradables para revelar a una persona ajena. Junto a este, estuvo el reto de no ser invasiva en cuanto a que revelasen más datos e información de su vida, día a día.

Análisis de la recogida de información:

Todas las entrevistas fueron grabadas, previo consentimiento de los entrevistados. El período de tiempo para el contacto, realización y análisis del contenido fue desde el 3 de Febrero hasta el 25 de Marzo. Se han escuchado para proceder a su transcripción. Las entrevistas vía correo electrónico se han explotado de la misma forma, leyendo y reconstruyendo y colocando la información encuadrándola dentro del marco teórico. A partir de cada transcripción se hace el análisis de cada una.

"La entrevista es una conversación cara a cara entre dos personas que evoluciona; por la transcripción, la conversación directa cara a cara se abstrae y fija en una forma escrita. Una vez realizadas las transcripciones tienden a considerarse como los datos empíricos fundamentales firmes de un proyecto de entrevista" (Kvale, 2011).

2.2 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.

- Se centra en el significado, codificándolo en categorías de la entrevista con **temas de relevancia** para la investigación; se analiza su contenido y reformulándolo.
- Se contrastan los discursos extraído de las entrevistas de cada grupo entre sí, viendo similitudes, diferencias y aspectos negativos que se evidencian; también se contrastará el marco teórico de la investigación con el contenido de las entrevistas.

En este apartado se va a estudiar y examinar el contenido de las entrevistas. Se va a identificar que temas propuestos y surgidos son importantes a partir de las entrevistas y



que han dicho al respecto los participantes, para después analizarlo, encontrar diferencias y coincidencias, aspectos negativos y positivos entre lo que dicen unos y otros, los retos y confrontar lo analizado con el marco teórico.

El análisis se inició desde que se construye el guion de las entrevistas, se contacta con las personas y en el momento en el que se desarrolla la entrevista junto con el análisis posterior.

De acuerdo con Kvale (2011), es un **análisis de la entrevista centrado en el significado, dónde significado y lenguaje están entremezclados. Se codifica el significado en categorías de las entrevistas en temas de relevancia para los objetivos del trabajo, se analiza el contenido, se condensa a través de un resumen de los significados expresados por los entrevistados en formulaciones más breves, en la que el significado principal de lo que se dice se expresa de otra manera en pocas palabras, porque se ha obtenido descripciones y relatos ricos en la materia estudiada; la ética en la intervención con personas con Diversidad Funcional.** Por último, la interpretación del significado de los textos de la entrevista va más allá de estructurar los contenidos de lo que se dice, hacia interpretaciones más profundas, se va más allá de lo que se dice directamente para idear estructuras y relaciones de significado que quizás no son inmediatas aparentemente.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla nº6: Ficha técnica de la investigación.

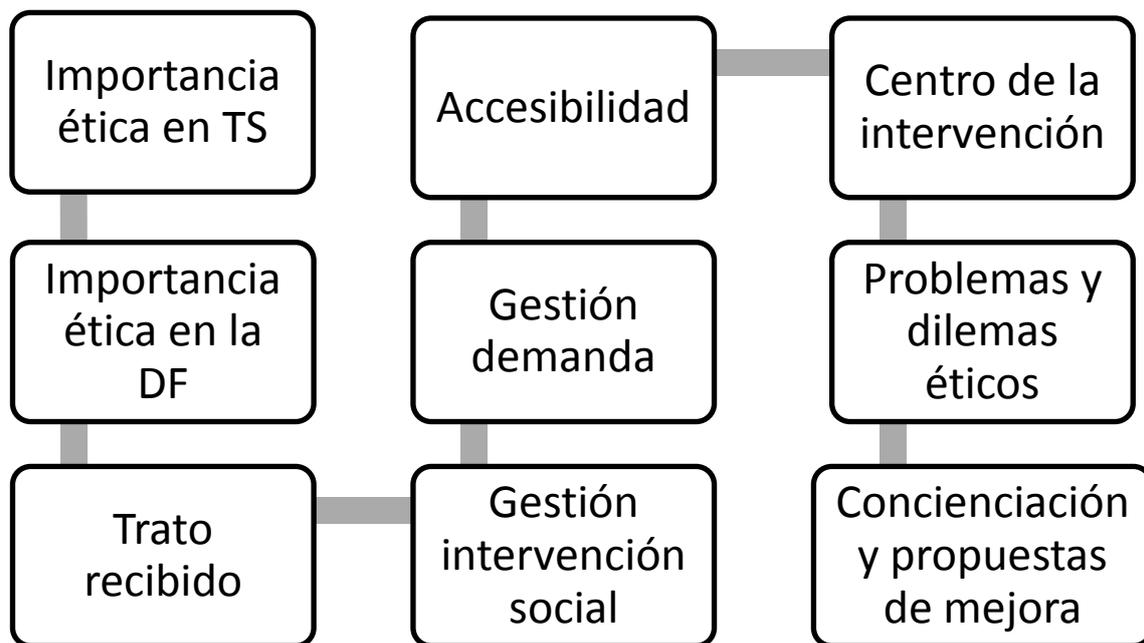
| FICHA TECNICA | INVESTIGACIÓN |
|-------------------------------------|---|
| Metodología | Cualitativa |
| Instrumentos | Estudio documental Entrevistas semiestructuradas |
| Entrevistados | 2 Expertos Ética 2 Trabajadores Sociales 4 Usuarios con Diversidad Funcional |
| Análisis | Grabación Transcripción Comparación marco teórico |
| Proceso recogida información | Entrevista personal Correo electrónico |
| Calendario | Febrero-Marzo 2017 |

Fuente: Elaboración propia.

2.2.1 Identificación de temas

Vivimos en un mundo conversacional, la importancia de las conversaciones va más allá del uso de éstas como método empírico; incluye las conversaciones entre los entrevistadores y entrevistados y el valor del conocimiento producido en las conversaciones de las entrevistas en un mundo conversacional. Podemos considerar la conversación en este trabajo, como el contexto último dentro del cual el conocimiento se crea y se comprende (Kvale, 2011:182-183).

Figura 11: Temas de relevancia de la investigación.



Fuente: elaboración propia.

Se ponen de manifiesto varios **temas de relevancia** en este trabajo que coinciden con el desarrollo y análisis del contenido de las entrevistas con los participantes. Se ordenarán de los temas más generales a los más específicos:

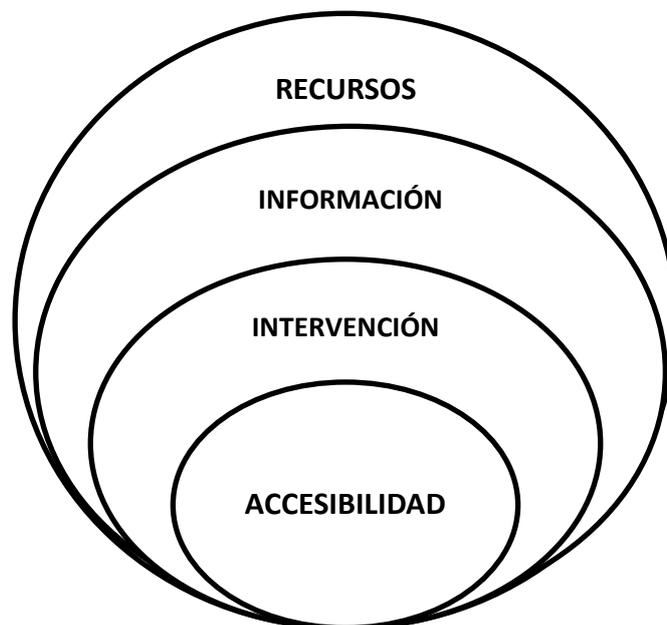
- 1) **Importancia de la ética en Trabajo Social:** Se pone de manifiesto que el Trabajo Social, al ser considerada una profesión de alto riesgo y tener como objeto la relación de ayuda a personas, sitúan la intervención técnica en un plano asimétrico; por eso es importante la ética y la ética profesional. La perspectiva ética tiene que ser la base necesaria para abordar la intervención social conjuntamente. **Las personas entrevistadas** opinan por y para qué se tiene que trabajar son las personas; poniendo el ímpetu en que se necesita avanzar en conocimientos, relación de ayuda, el trato y la empatía para mejorar la profesión y hacerla indispensable. **Las expertas en ética**, ponen de manifiesto la importancia de tener una ética profesional, una actitud empática y una relación profesional de ayuda; tener también una formación ética continua

porque se trabaja con personas y no con números. **Trabajadoras sociales y usuarios** coinciden en que tiene que ser y estar implícita en la intervención profesional del Trabajo Social, en que tiene que ser la base para empezar a trabajar, considerar fundamental a la persona. **Tal es la importancia que se da a la ética en Trabajo Social que se reclama más de parte de todos los implicados.** En forma de formación, reclamo y necesidad para mejorar y hacer más efectiva y eficiente la profesión, la intervención y la vida de los usuarios. **Reclamada por expertos, profesionales y usuarios. Lo primero a reclamar de todas las partes entrevistadas es la ética profesional, antes que la intervención profesional.** Sale a la luz que la ética desde todas las partes implicadas en este trabajo, es fundamental, si se quiere avanzar y trabajar bien en el mundo de lo social, sino el esfuerzo, trabajo y tesón de todas las partes implicadas y por implicar no valdría de mucho, siendo una relación puntual con respuestas paliativas, en vez de una relación de confianza que defiende el Trabajo Social.

- 2) **Importancia de la ética en la atención a personas con Diversidad Funcional:** Su importancia reside en que sirva para que no exista una connotación negativa o una referencia implícita a una menor capacidad o valor hacia la Diversidad Funcional, sino una realidad como seres humanos diversos, pero igualmente válidos, con capacidades según su propio potencial. Partir de la premisa, de que la persona es el valor fundamental de la profesión y la dignidad como principio clave para tratar la Diversidad Funcional, desde las potencialidades y considerando las limitaciones. **La importancia reside en la normalidad, en adaptarse al caso y situación de cada persona con Diversidad Funcional, que es única y diferente y hacérselo sentir. Expertas en ética coinciden** que la ética profesional en Diversidad Funcional, no debería admitir grados ni diferencias, vigilando el riesgo ético de las actuaciones del quehacer profesional. En personas con más limitaciones en su autonomía por su posible vulnerabilidad, será precisa máxima atención sobre todos los derechos de autodeterminación, respeto y aceptación incondicional por parte de los profesionales. **Trabajadoras sociales explican**, que es una necesidad a nivel profesional y en cualquier entidad pública o privada que quiera dar una atención de calidad, contando son su participación en todas las decisiones y acompañándolo en la decisión que la persona quiera tomar. **Los usuarios consideran** importante tener más información, porque existe en Trabajo Social y en la sociedad un concepto muy general de la Diversidad Funcional, faltando información, formación, conocimientos y concepciones; tener, contar y crear un ambiente cercano, cálido con tacto en las intervenciones conjuntas y más humanización ante las personas, situaciones y problemas de la Diversidad Funcional.

- 3) **Trato recibido de los profesionales a personas con Diversidad Funcional:** Se hace evidente la necesidad de más organización, orientación y empatía hacia la Diversidad Funcional. Se demanda un trato más humano y profesional, con respuestas menos generales y más adaptadas a la persona. **Los profesionales** entrevistados, comentan que existe una metodología de trabajo, que es la que se aplica y en función de cada persona, familia y sus necesidades se trabaja y actúa, intentando que cada persona con Diversidad Funcional tenga una intervención de acuerdo a sus necesidades, sin recibir un trato distinto de como se trabaja con otras personas. El trato depende mucho del clima de confianza con el que se trabaje y la histórica del diagnóstico, hablando a la persona usuaria que viene, con más capacidad para dirigirse a ella. En intervenciones fuera del despacho se interactúa más con las familias y es donde puedes crear más esa relación, siguiendo los principios de igualdad y accesibilidad en todas sus facetas.
- 4) **Accesibilidad: Se habla de accesibilidad en todos los ámbitos:** Es necesario para una mayor accesibilidad de las personas con Diversidad Funcional, fomentar **intervenciones** centradas en las personas y sus necesidades, que el sistema pueda facilitar las intervenciones profesionales e interprofesionales, desde la lógica de las propias necesidades y no desde la lógica y requisitos inflexibles de las prestaciones o recursos, con una mayor implicación, superando la tendencia mayoritaria actual orientada a menudo hacia la mera gestión de recursos. **Los usuarios entrevistados** reclaman accesibilidad en la **información**, una información adecuada que se adapte a la persona, dando respuesta y orientación, desde los trabajadores sociales, para dar más y mejores respuestas hasta las instituciones y entidades; también accesibilidad a los **recursos**, donde se comprueba que las personas con Diversidad funcional tienen necesidades específicas que muchas veces no pueden cubrirse por falta de recursos y su acceso a ellos es limitado. **Expertas en ética** consideran la accesibilidad como principio clave en Trabajo Social, para dar buenas eficientes respuestas y adecuadas al caso no generalidades, centrada en la persona, especialización y no falta de orientación, sino una guía. Accesibilidad a la buena información y al buen trato, donde se reclama humanización e implicación. **Trabajadores sociales y usuarios** coinciden en la necesidad de la accesibilidad arquitectónica, son demasiadas gestiones, en diferentes entidades, organizaciones e instituciones, en las que las personas con Diversidad Funcional no reciben ayuda o tienen impedimentos.

Figura nº 12: Accesibilidad reclamada



Fuente: elaboración propia

- 5) **Gestión de la demanda:** Se intenta hacer un trato igualitario, como a cualquier usuario, haciendo una atención social básica, aplicando la legislación de la Junta de Castilla y León y las Corporaciones Locales para atender sus necesidades. **Trabajadoras sociales** explican que lo que se demanda más es la valoración de dependencia o certificado de discapacidad, informarse sobre la valoración y conocer que paralelismos hay entre los dos reconocimientos, pero detectan a menudo, que detrás de su demanda se esconde la verdadera necesidad real y lo abordan con valoraciones de necesidad social, visualizándolas primero e intentando trabajarlas y acompañar para que puedan expresarlo y derivando a otras entidades más especializadas, dependiendo de las expectativas, actitudes, rasgos y su historia vital de cara a plantear una derivación o canalizar ese apoyo social a través de otras necesidades no resueltas a través de recursos accesibles. En esa gestión de la demanda, se utiliza mucho el baremo de dependencia para ver que limitaciones hay, el baremo de la entrevista personal, la visita a domicilio y la coordinación con otras entidades organizaciones implicadas en el caso.
- 6) **Centro de la intervención:** Desde todas las partes implicadas, tanto **expertos, profesionales y usuarios**, se entiende que el Trabajo Social debería estar a disposición de la sociedad como servicio público que se va extendiendo hacia el sector privado. Coinciden que el centro de la actuación profesional debería ser la persona usuaria, considerando toda su realidad integral. Por el análisis hecho, es un pensamiento más teórico que una realidad práctica. Desde todas las partes y ámbitos se aboga por que el protagonista y centro sea la persona,

pero la realidad investigada muestra que en la mayoría de las intervenciones se pone al recurso en el centro de la intervención, pasando a ser una actuación más impersonal y paliativa de lo que se quisiese.

- 7) **Gestión de la intervención social:** La intervención profesional se debería abordar considerando la totalidad de la persona, sus preocupaciones, problemas y necesidades así como sus potencialidades para saber que potenciar y poder capacitar a la persona con Diversidad Funcional. Se hace abarcando ámbitos generalistas. **Trabajadoras sociales** ponen de manifiesto la importancia del tiempo, disponer de más tiempo para poder ofrecer una intervención profesional de calidad y efectiva; intentando detectar y estudiar fuera de la propia demanda otras necesidades o problemas, y abordarlas para poder dar una atención integral, a lo que se añade el problema del tiempo y la sobrecarga. Se intenta crear una relación, se detectan las necesidades, diferenciándolas de las necesidades sentidas, se hace un estudio y se actúa, intentando trabajar y acompañar a la persona en todo el proceso. Se planifican todas las intervenciones pero no de una manera rígida. **Usuarios con Diversidad Funcional**, añaden la falta de coordinación interdisciplinar, dónde los usuarios son derivados de unas instituciones y profesionales a otros, sin tener en cuenta sus limitaciones. De todo ello se deriva, la necesidad de un trato más personal, viendo y considerando a la persona y no a la Diversidad Funcional, una mayor especialización en esta materia para poder dar respuesta a la problemática y necesidades actuales.
- 8) **Problemas/Dilemas éticos:** En Trabajo Social, al trabajar directamente con las personas y en concreto con usuarios con Diversidad Funcional, pueden surgir o plantearse problemas o dilemas éticos y queremos saber cómo se presentan, de qué forma y como resolverlo. Las investigaciones existentes, y en concreto la única investigación a nivel nacional (EFIMEC 2012), indican que los problemas éticos más frecuentes a nivel profesional se centran en la confidencialidad, el secreto profesional y la autonomía de la persona. En menor medida se plantean como problemas o dilemas éticos, la duración del tiempo de intervención, la distribución de recursos disponibles, contraprestaciones económicas o materiales, conflicto entre normativa y necesidades y las discrepancias entre ética profesional y la praxis en las organizaciones entre otras. En el testimonio de las **trabajadoras sociales** entrevistadas, la hora de resolver un dilema o problema ético, se suele hacer en la esfera más individual de la profesión o con el apoyo de otros colegas de la misma organización, haciendo visible que hay que avanzar en la utilización de otros instrumentos útiles para enfrentar los dilemas éticos en la praxis profesional. Pero se pone de manifiesto que una de las cosas las decisiones principales es tener capacidad de

sensibilidad y humildad a nivel profesional para darse cuenta de la existencia de estos.

Figura nº13: Problemas o dilemas éticos en la intervención.



Fuente: elaboración propia a partir de Ballestero, Uriz y Viscarret (2012).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

- 9) **Retos para mejorar Trabajo Social:** Entendemos que Trabajo Social es una profesión de alto riesgo porque tiene como objetivo la relación de ayuda a las personas, la mayoría de ellas en situaciones vulnerables que sitúan la intervención en un plano asimétrico. Aquí comienza un primer reto introductorio, como el de conocer y seguir la ética teleológica, considerar y aplicar las actitudes correctas ante los usuarios, instituciones, profesionales y la sociedad, conociendo la ética deontológica, y conocer que consecuencias van a tener nuestras actuaciones profesionales con la ética pragmática. De acuerdo con el testimonio recogido en las entrevistas con **usuarios con Diversidad Funcional**, dentro del sistema de Servicios Sociales, se tendrían que fomentar intervenciones centradas en las personas y sus necesidades. En pocas palabras, humanización frente a la burocratización que caracteriza en la actualidad este sistema. De acuerdo con las **expertas en ética** entrevistadas, ser capaces de mirar a la persona desde su potencialidad, desde su esencia y proyecto de vida y no desde la carencia que a veces es como se interviene. Desde la visión de las **trabajadoras sociales**, disponer de más profesionales, más tiempo en la intervención para mejorarla y más medidas sociales, de protección, asistenciales, para fomentar la autonomía y calidad de vida de las personas con Diversidad Funcional.
- 10) **Concienciación y propuestas de mejora para Trabajo Social:** En este apartado las mejoras surgen de los testimonios de los entrevistados. **Expertas en ética**, piensan que se podría concienciar a través del propio esfuerzo, ejemplo y denuncia responsable de los profesionales, así como de los Colegios y Comisiones Deontológicas profesionales, la investigación en este campo y la labor de formación y sensibilización. **Usuarios con Diversidad Funcional**, piensan que habría que conseguir que instituciones, organizaciones, entidades y sus profesionales, trabajen conjuntamente con las personas con Diversidad Funcional y sus familias y consigan su implicación y ganas de participar. **Trabajadoras sociales** opinan que la formación también es importante para desarrollar un pensamiento y concienciación ética en los profesionales y futuros profesionales, aportando procesos de reflexión y mejora de los servicios que se prestan desde las organizaciones y en la praxis profesional o en diversas instituciones y ámbitos. De acuerdo con el testimonio de **expertas en ética** pensar que el punto de partida para trabajar la Diversidad Funcional, es el valor y la plena humanidad de las personas, implicando la necesidad de iniciar procesos reflexivos a nivel profesional y organizativo que lleven al avance en la intervención contemplando la dignidad de la persona y su derecho a decidir.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Tabla nº 7: Ideas principales del análisis.

| TEMAS | IDEAS |
|---|---|
| Importancia ética en Trabajo Social | Profesión de alto riesgo Relación de ayuda a personas Plano simétrico |
| Importancia ética en la Diversidad Funcional | Principios/ valores para actuar Consecuencias actuaciones profesionales Connotación positiva de la DF Persona como valor fundamental Realidad integral de la persona |
| Trato recibido | Intervención centrada en la persona Respuestas adaptadas |
| Accesibilidad | Todos los ámbitos |
| Gestión demanda | Atención social básica |
| Gestión intervención social | Considerando totalidad de la persona Ámbitos generalistas |
| Problemas/Dilemas éticos | Confidencialidad, secreto profesional, autonomía persona |
| Propuestas mejora | Concienciación a través de la formación, esfuerzo, ejemplo y denuncia |

Fuente: elaboración propia a partir de Kvale (2011).

2.2.2 Análisis y contraste de los discursos.

Se coincide en la importancia de la ética en Trabajo Social porque se trabaja con personas.

A partir de un modo de entender la objetividad, como el dejar que el sujeto hable y objete, la entrevista obtiene una posición privilegiada para producir conocimiento objetivo de un mundo conversacional (Kvale, 2011:183).

En este apartado se va a confrontar el contenido extraído de las entrevistas con los expertos en ética y Trabajo Social, trabajadores sociales y usuarios con Diversidad funcional.

Se identificaran en las frases textuales a los entrevistados con números, así a las dos expertas en ética corresponden números 1 y 2, a las trabajadoras sociales números 3 y 4 y a los usuarios con Diversidad Funcional los números 5, 6, 7 y 8.

- **Diferencias y coincidencias entre los discursos.**

En cuanto a la **importancia de la ética en Trabajo Social**, todas las partes coinciden que es fundamental, porque se trabaja con personas, que son la base de su intervención, desde lo que ha sido su propia experiencia y realidad.

Los **expertos en ética**, dan una elevada importancia a la ética en Trabajo Social considerándola clave para su ejercicio y para la profesión.

Tal y como dice los expertos en ética *"Trabajo Social es una profesión de alto riesgo, apta para los que apuestan por implicarse, cuyo objetivo es la relación de ayuda situando la intervención técnica en un plano asimétrico"* (Entrevista nº 1).

Consideran que la ética es la base necesaria para abordar la intervención social, junto con el conocimiento y la científicidad porque se trabaja con personas; apoyando la idea de que Trabajo Social como profesión de acompañamiento en el proyecto vital de la persona para que pueda realizar el suyo propio, defiende la idea de no hacer daño a la persona y reflexionar sobre las consecuencias de la actuación profesional. Defienden que la ética aplicable para todas las personas usuarias, con especial mención a las personas con Diversidad Funcional, considerando la amplia variedad de casos.

Tal y como dicen los expertos en ética: *"La ética es y tiene que ser inherente al Trabajo Social como profesión de ayuda y acompañamiento en el proyecto vital de la persona para que pueda realizar el suyo propio, sin hacer daño a la persona y reflexionando sobre las consecuencias de la actuación profesional en cualquier intervención"*(Entrevista nº2).

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Las trabajadoras sociales dan una gran importancia a la ética en el desarrollo del Trabajo Social considerando que tiene que estar implícita en la intervención profesional al trabajar con personas.

Trabajadoras sociales coinciden: *"Lo bueno de la Diversidad Funcional es que no es un número, es unas determinadas limitaciones y necesidades y fortalezas con lo cual cada diversidad funcional es muy diferente"* (Entrevista nº 4).

Tal y como dicen las trabajadoras sociales: *"La perspectiva ética es algo que no separo nada de la intervención porque actuamos así"* (Entrevista nº3).

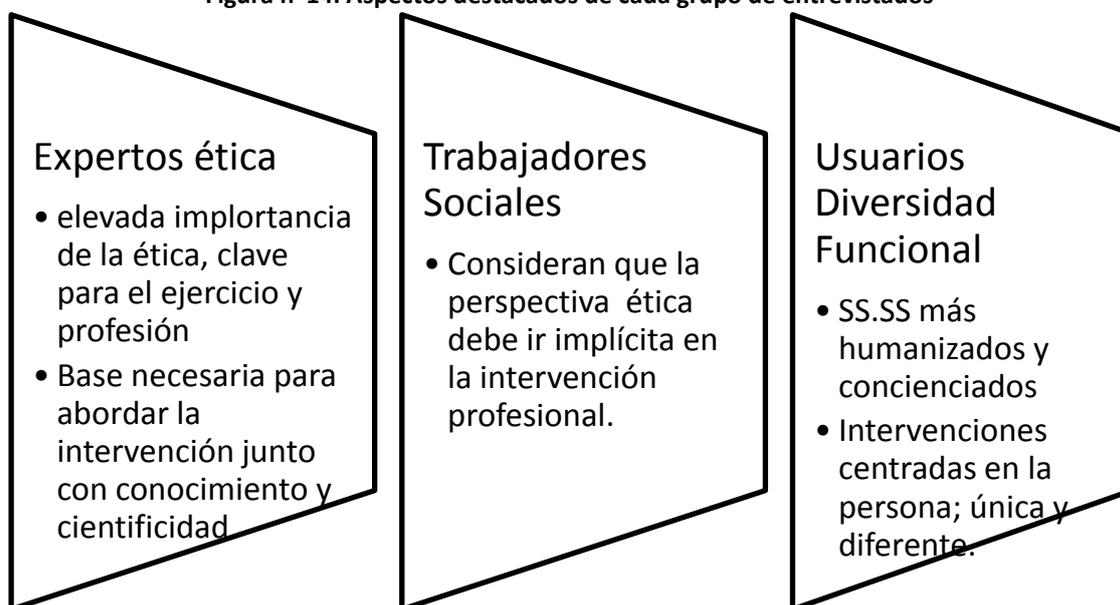
En cuanto a los usuarios con Diversidad Funcional, piensan que los Servicios Sociales deberían estar más humanizados y concienciados porque trabajan con personas con Diversidad Funcional, siendo cada una diferente con necesidades diferentes. Consideran que la ética, considerar su dignidad y el respeto es fundamental para Trabajo Social. Consideran la ética en Trabajo Social para considerar a la persona ante todo.

Tal y como dicen los usuarios con Diversidad Funcional: *"Necesito humanización antes de que me llamen como un número y apunten mi caso en un papel"*(Entrevista nº5).

Ambas partes coinciden en que las intervenciones deberían estar centradas en las personas, en este caso con Diversidad Funcional y sus necesidades, porque cada una es diferente. Facilitar que hubiese intervenciones profesionales e interprofesionales para una mejor coordinación y servicio, siempre teniendo en cuenta a la persona y no los requisitos para acceder a recurso, prestaciones o servicios. Y otra de las coincidencias sería que se necesita una implicación profesional mayor hacia la intervención social, superando la tendencia mayoritaria actual orientada a menudo hacia la mera gestión de recursos. **En este punto, como diferencia significativa**, podríamos extraer que expertos en ética y usuarios coinciden en que hay que avanzar en el reconocimiento, ayudas, trato, mientras que trabajadores sociales consideran que el colectivo de la Diversidad Funcional es uno de los que mayores beneficios en su ámbito pueden tener.

Según la profesional: *"No echo en falta recursos, el colectivo con Diversidad Funcional es uno con los que más recursos cuenta, tanto a nivel físico como intelectual; es uno de los colectivos mejor dotados en cuanto a entidades recursos y demás"*(Entrevista nº3).

Figura nº14: Aspectos destacados de cada grupo de entrevistados



Fuente: elaboración propia

- **Aspectos negativos que se evidencian entre unos y otros.**

Entre los entrevistados uno de los aspectos donde discrepan primeramente es el uso del término Diversidad Funcional. Expertos en ética lo defienden porque supone un valor añadido al colectivo en positivo. Las Trabajadoras Sociales no están en desacuerdo, pero no lo utilizan; a su parecer supondría a nivel administrativo más cambio y más desorden. En cuanto a personas con Diversidad Funcional, la mayoría de ellas no conocían el término pero les resulta interesante siempre que sea un enfoque más en positivo y les dé más valía. No es para ellos un tema prioritario y lo tratan con temor, por si les puede afectar en negativo o por cuestión de prioridades; piensan que se necesita reformar el trato y el sistema en beneficio de las personas con Diversidad Funcional antes que preocuparse por un cambio en la terminología.

Otro de los aspectos negativos a tratar es el tiempo: los profesionales se quejan de no disponer de tiempo material para el desempeño de sus funciones y de una sobrecarga de trabajo en todos los colectivos que tratan; los usuarios con Diversidad Funcional, ven como negativo el tiempo de la intervención porque desde su experiencia, se hacen gestiones administrativas únicamente sin considerarles y para ellos supone mucho esfuerzo y tiempo trasladarse hasta el profesional, para no sentirse valorados o ayudados.

Se evidencia través de la investigación y el testimonio de los entrevistados, como aspecto negativo, que unos están más cerca de la realidad de la Diversidad Funcional

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Se evidencia la necesidad de un enfoque más positivo para la realidad de la Diversidad Funcional; desde la capacidad y no la limitación.

que otros. Los que lo estudian, los que lo trabajan y los que lo viven en primera persona.

En el testimonio de una usuaria con Diversidad Funcional cuenta: *"Te dan información básica pero insuficiente para afrontar tu situación, no sabes por dónde estás y nadie te orienta o guía; te mandan de un sitio a otro, sabiendo que es difícil la movilidad, no te explican bien las cosas. Encontrarme cómoda nunca es así, porque notas que te juzgan en vez de ayudar, son preguntas que hacen sin tacto alguno y no te tienen en cuenta ni a ti ni lo que realmente necesitas."* (Entrevista nº5)

Otro tema sería las cuestiones, problemas o dilemas éticos que tanto pueden surgir en Diversidad Funcional, a los que expertos dan una gran importancia a través de investigaciones, docencia y puesta en práctica, usuarios con Diversidad Funcional que lo viven en primera persona y no saben cómo actuar, y trabajadores sociales, que tienen tanta sobrecarga de trabajo que ante la presencia de un dilema, problema o cuestión ética no se percatan o lo resuelven por ellos mismos a con sus colegas de profesión.

Se ha observado que existe falta de información y orientación: los profesionales no saben orientar porque no es su campo o tienen que derivar; los usuarios con Diversidad Funcional no entienden qué pueden y deben hacer por su situación ni dónde dirigirse, teniendo multitud de gestiones que realizar en el ámbito diferentes de Servicios Sociales, a los que le resulta difícil acceder, desplazarse y obtener la información adecuada.

Tal y como cuenta una usuaria con su hija con Diversidad Funcional: *"Cuando me dijeron lo que le pasaba a mi hija te encuentras en un mundo de repente en el que ni te imaginas que ibas a entrar, te encuentras con una desinformación total porque te hablan en términos generales de otros profesionales cuando nunca has ido a Servicios sociales, de otros profesionales a los que tienes que ir, lo daban por sentado pero sin saber específicamente ellos que decirme, primero en el Centro Base y luego a los tres años en el Ceas"*(Entrevista nº6).

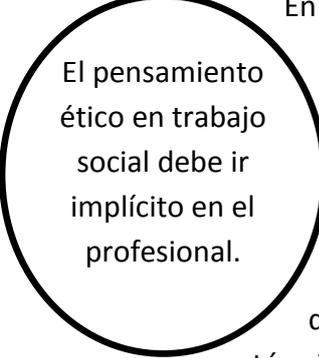
"Si se conociera más de cerca la realidad y opinión de las personas con discapacidad podrían cambiar las cosas"(Entrevista nº7).

Figura nº 15: Aspectos negativos evidenciables

| | |
|---|---|
| Diversidad Funcional | <ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento del término• Desorganización y no acuerdo en utilizarlo |
| Tiempo intervanci3n | <ul style="list-style-type: none">• Falta de tiempo para los profesionales• Saturaci3n• Poco tiempo para usuarios |
| Tratamiento Diversidad Funcional | <ul style="list-style-type: none">• Defensa• Descontento• Tratamiento igualitario |

Fuente: elaboraci3n propia a partir de Kvale (2011).

2.2.4 Análisis de las entrevistas desde el marco teórico.



El pensamiento ético en trabajo social debe ir implícito en el profesional.

En el marco teórico, se estudia una evolución del término **Diversidad funcional hasta nuestros días para acercarlo a la realidad.** De acuerdo con Lorenzo (2007) se **diferencian muchos conceptos y términos referidos a las personas con Diversidad Funcional, porque la forma de entenderla no ha sido la misma en el tiempo;** considerada como anomalía o trastorno, definiéndose como minusvalía, deficiencia o discapacidad, donde se englobaba a toda la persona en ese término negativo, tendiéndose a apartarlas, uniéndose a la discriminación en campos clave de la vida social y a la escasez de recursos sociales. Hasta evolucionar al uso de "personas con discapacidad " o "personas con Diversidad Funcional". Las personas con Diversidad Funcional entrevistadas, están de acuerdo en un uso más positivo del término para ser consideradas, no quieren aspectos despectivos o que les infravaloren por su situación, y en el marco teórico se evidencia en la evolución del término hasta Diversidad Funcional para tener una consideración y concienciación mayor. Ambas partes ponen de manifiesto que se ha luchado mucho y se sigue haciendo para tener más reconocimiento, consideración e igualdad. Siguiendo a este autor, también se evidencia las diferentes formas de discriminación y obstáculos a los que tiene que hacer frente el colectivo, que en contraste con las entrevistas sigue siendo igual, desde barreras físicas, mentales, sociales, económicas, comunicativas, profesionales etc. Tanto en el marco teórico como el análisis de las entrevistas concluyen con que la realidad de la Diversidad Funcional está ahí, pero hay que considerar a la persona siempre.

Siguiendo a De la Red (2008), coincidimos en que la ética es importante en Trabajo Social porque nos obliga a reflexionar y razonar lo que se va a hacer, siempre buscando la mejor opción para el usuario. Que la ética se esté implantando en nuestra profesión, ayuda a facilitar que todas las personas sin distinción disfruten de su derecho a vivir con autonomía y dignidad; trabajar desde la ética profesional, es una cuestión de elección del profesional que obligaría a no conformarse con lo establecido sino a reflexionar e ir más allá. Si lo comparamos con el análisis de las entrevistas a expertas, profesionales y usuarios con Diversidad Funcional, coinciden en que para una profesión como Trabajo Social, el pensamiento ético debe ir implícito en el profesional, porque se trabaja con personas, para mejorar su calidad de vida y trabajar por su bienestar y felicidad, y deben implicarse y sentirlo. Pero no solo se coincide en que debe existir y trabajarse la ética en Trabajo Social, sino elevarla a instituciones, organizaciones y demás ámbitos, como un requisito fundamental, ya que el análisis de la realidad muestra lo contrario.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Continuando con De la Red (2008), coincidimos en que es evidente la necesidad de ética en la intervención profesional con personas con Diversidad Funcional. Hoy en día se exige la ética profesional, para que modifique lo actual y hasta que dirija el Trabajo Social en la Diversidad Funcional. Le incumbe reflexionar sobre los métodos a través de los que se comprenden los comportamientos, opciones y diferencias de las personas con Diversidad Funcional y proponer nuevos valores y criterios que se tengan en cuenta individual y socialmente. Y es lo que demandan las personas con Diversidad Funcional, mayor especialización en Diversidad Funcional pero también en el trato y consideración a las personas. Las tres partes entrevistadas coinciden en ello.



3 CONCLUSIONES.

Es necesario que el Trabajo Social en cuanto a la Diversidad Funcional, tal y como hemos observado, se reformule, esté más cerca de las necesidades, problemática y realidad de los usuarios.

La forma en la que se entiende la Diversidad Funcional, no ha sido la misma siempre, por ello se ha reflexionado y analizado las diferentes maneras de entenderla que han existido, y su tratamiento. Es importante y visible, la evolución de la terminología en cuanto a la Diversidad Funcional. Se avanza de una visión médica de la persona, encasillada en términos negativos que condicionaban su vida, a considerar a la persona según el funcionamiento de su cuerpo. Más allá de esta visión, se llega al tratamiento de Personas con Discapacidad, considerando la discapacidad, no como una enfermedad, sino una consecuencia, que puede padecer en algún momento de la vida, cualquier persona, hasta llegar a la realidad de la Diversidad Funcional. **Usar ciertos términos lleva a asociar ideas o actitudes determinadas sobre la Diversidad Funcional, representando valores culturalmente aceptados;** es por ello que queremos superar términos del pasado y avanzar hacia uno más humano, queriendo dar más valor y dignidad.

Se defiende y apoya la idea de partir de que cada persona es única y diferente, considerándose y participando como iguales en la sociedad. Diversidad funcional no es antónimo de autonomía, son personas que tienen la responsabilidad de decidir y aceptar cargar las consecuencias de sus decisiones en función siempre de sus capacidades. Se tiende a reconocer a la persona, poniendo énfasis en su diferencia solo, pero se tiene que reconocer su dignidad como identidad común, especialmente en su diferencia pero no únicamente. **Se pone de manifiesto que hay una falta de un correcto reconocimiento, por el que se está trabajando;** trabajando para contar en todo lo que se pueda con dicha persona, en todos los ámbitos en los que las personas tengan la competente capacidad. Realmente hay que desprenderse de esa losa social con respecto a la Diversidad Funcional, de ese pensamiento retrogrado o de lástima que presenta la sociedad y que se reconozca el verdadero valor, como persona humana y el de su felicidad, que tienen tanto la sociedad como ellos mismos.

Se ha visto que la ética es fundamental y debería ser innata al Trabajo Social, porque hay que partir de que las personas son protagonistas de sus vidas para poder hablar de ética en Trabajo Social. Quiere fomentar e impulsar la reflexión a través de la participación activa y reflexiva para conocer lo bueno y óptimo desde el Trabajo Social. Es una competencia de crítica para promover y mejorar la práctica en la profesión; es tan fundamental que no sólo tendríamos que hablar de ética en Trabajo Social, sino elevarla a todas las esferas del mundo social. Hay que aclarar que no existe una ética

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

específica para el trato con las personas con Diversidad Funcional, porque eso ya supondría una discriminación, cuando buscamos la normalidad; lo que existe es una ética para todo el mundo, para aceptar las particularidades y coyuntura de todas las personas.

Extraemos del marco teórico y análisis empírico la conclusión de que **la ética profesional en Diversidad Funcional ha de estar presente para recordar y evidenciar al profesional, la profesión y la sociedad, que el valor fundamental del Trabajo Social son las personas, considerando a las personas con Diversidad Funcional individuos éticos con dignidad y derechos universales donde el Trabajo Social**, se sitúa para acompañar y capacitar, dando voz y favoreciendo el camino a los recursos. Las instituciones, la sociedad, las personas, e incluso en la intervención social, no consideramos completamente a las personas con Diversidad Funcional. Ya no solo por las barreras o impedimentos sociales, físicos o mentales, como connotaciones negativas, sino quien busca con buenas intenciones, que no sufran o darles seguridad. La realidad de la Diversidad Funcional es compleja, y todavía no está lo suficientemente abordada y estudiada en Trabajo Social.

A través de una metodología cualitativa con entrevistas semiestructuradas a dos expertas en ética, dos trabajadoras sociales y cuatro usuarios con Diversidad funcional, organizadas en el tiempo y preparadas con anterioridad, basándonos en el marco teórico, se consiguen los objetivos propuestos. Analizando los contenidos recogidos y sintetizando los aspectos más importantes, gestionando la información para relacionarla con el marco teórico y sacar conclusiones importantes para este estudio, donde hemos conseguido y comprobado la importancia que tiene la ética en Trabajo Social y en la Diversidad Funcional, las necesidades de las personas con Diversidad Funcional, el trato y atención recibida; comprobando que el trabajo conjunto e implicado de las dos partes, profesionales y usuarios con Diversidad Funcional, es fundamental para una intervención ética en Trabajo Social.

Se ha recogido la idea de que los Servicios Sociales de atención primaria tienen una sobrecarga de trabajo, lo que puede impedir una intervención óptima en términos éticos; en cuanto a la Diversidad Funcional tratan líneas generales y cómo desde otros ámbitos de Servicios Sociales básicos y específicos, no están concienciados de la realidad de la Diversidad Funcional. Es aquí donde surge el problema de la falta de humanización del Trabajo Social. No se parte en general, de que cada persona es única y diferente, aunque pertenezca al mismo colectivo.

Desde este estudio se ha comprobado que la imagen que se tiene del Trabajo Social a través de los usuarios con Diversidad Funcional se podría decir que no es muy reconocida; se desconoce qué es el Trabajo Social, su existencia, sus profesionales y

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

los ámbitos o funciones que trata. Y desde las personas con Diversidad Funcional, reclaman mejor atención y más cercanía y accesibilidad.

Lo que se ha pretendido es entender y acercar las dos realidades, la Diversidad Funcional desde los usuarios que la viven y su relación con el Trabajo Social, y el Trabajo Social para saber cómo se actúa, trabaja, piensa, atiende y trata la realidad de la Diversidad Funcional, consiguiendo así los objetivos marcados para este trabajo. Si planteamos la necesidad de humanizar los Servicios Sociales actuales en relación a la Diversidad Funcional, debe ser un trabajo conjunto por ambas partes. Los usuarios debemos ser sujetos activos en la intervención social, con la orientación, implicación y profesionalidad de los profesionales.

Se ha estudiado de lo general a lo específico, cómo ha ido avanzando la concepción y consideración de la Diversidad Funcional, pero nos hemos quedado en el punto de la intervención. Hablar de las dificultades encontradas, es empezar por el reto de enfrentarse a un trabajo de esta exigencia y magnitud, dónde te enfrentas a un trabajo de investigación; hablar de la búsqueda de bibliografía en ética o Diversidad Funcional, adecuada que se adapte a tus objetivos dentro de la gran variedad que existe. Por último, el cómo te sientes al enfrentarte al trabajo fin de grado, con dudas, muchas expectativas y dificultades de exigencia a mí misma.

Aporto la importancia de considerar un término nuevo para la discapacidad, con un enfoque enriquecedor y positivo, un marco actualizado para la Diversidad Funcional, las perspectivas de los usuarios con Diversidad Funcional sobre Trabajo Social para que se tengan en cuenta y fortalezcan la profesión y sobre todo, visibilizar la realidad de la Diversidad Funcional dentro y fuera del Trabajo Social. Como límites se puede hablar de que aún queda mucho por hacer y trabajar; tenemos como reto la implicación de personas con Diversidad Funcional y sus familias conjuntamente con los y las profesionales, en reflexionar sobre valores institucionales, y ajustarlos tantas veces como sea necesario y participar en el proceso, haciéndoles protagonistas de su propia intervención. Facilitar las intervenciones que sean necesarias, profesionales e interprofesionales, desde la lógica de las propias necesidades y no desde requisitos flexibles de las prestaciones o recursos; precisando también una mayor implicación de los profesionales hacia la intervención social y superando la mera gestión de recursos.

Desde mi propia experiencia como persona con Diversidad Funcional sobrevenida y usuaria de Servicios Sociales, puedo considerar que queda mucho camino que recorrer en cuanto al trato a personas con Diversidad Funcional; personas que se encuentran ante una nueva situación en su vida y no tienes una guía, no saben orientarte. Te encuentras y enfrentas a una nueva realidad, que no está bien definida y dónde tu misma tienes que informarte, trasladarte y cuentas con el apoyo de tus redes sociales. Faltó coordinación profesional, empatía y sobre todo el que me

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

tuvieran en cuenta y se involucrasen. Como personas con esta condición, tenemos que entendernos e interpretarnos a nosotros mismos para saber que capacidades y limitaciones tenemos, hasta donde podemos llegar y a lo que aspiramos, sin que sea un condicionante o limitador. Tampoco hay que ponerse límites, si necesitamos que nos ayuden a plantear nuestros proyectos en base a las oportunidades y la valoración profesional.

Contamos también con una luz en toda esta realidad estudiada, con expertas en ética que con su visión, ejemplo e implicación, muestran la verdadera cara de lo que debería ser el Trabajo Social y sus profesionales, con trabajadoras sociales que creen en su trabajo y lo que hacen mirando y velando por el bienestar de sus usuarios y con usuarios y familiares, que desde su realidad, se atreven a hacer una crítica positiva para mejorar y engrandecer el Trabajo Social.

En la actuación profesional, cada persona es diferente y única, y cada intervención será distinta. Con el reconocimiento justo y empático que merecen cada una, considerando positivamente su diferencia. Lo que si se necesita son profesionales concienciados, implicados y con vocación que, es lo que luego se traslada al usuario. Éste sería el marco para empezar a intervenir. No solo profesionales de lo social, sino que las altas esferas, organizaciones, instituciones y política trabajasen con una visión realista y centrada en la persona. Si nos encontramos arrancando en una ética de mínimos, por qué no elevarla hacia una **ética de máximos** en el campo de la Diversidad Funcional en Trabajo Social, traduciendo esfuerzo en **capacidad** y capacidad en **autonomía**, entendiendo autonomía en todas sus formas posibles, según **la persona** y el tipo de Diversidad Funcional.



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

BIBLIOGRAFÍA

Abellán, A. Checa, R. e Hidalgo, A. (2011). *Definiciones de discapacidad en España. Informes Portal Mayores, 109*. Recuperado el 10 de Octubre de 2016, en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>.

Aparicio, M. (2016). *Estigmatización, invisibilización y cosificación de las personas con diversidad funcional. Una aproximación desde la justicia como reconocimiento, Revista Española de Discapacidad, 4 (I), 177-190*.

Ballester, A., Uriz, M., Viscarret, J. (2010). *Dilemas éticos de las y los Trabajadores sociales en España*. Departamento de Trabajo Social. Universidad de Navarra. (pp.875-898). Recuperado el 1 de Diciembre de 2016 en: https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2012m10-12v97n4/papers_a2012m10-12v97n4p875.pdf.

Blanco, C. (2008). *Buenas y éticas prácticas*. En I jornada de trabajo social: una mirada ética a la profesión. Vitoria. (pp. 105-107). Recuperado el 9 de Enero de 2017 en: <http://www.ehu.eus/documents/1504704/1592383/Publicaci%C3%B3n+Jornadas+Etica.pdf>.

Bermejo, F. (1996). *La ética en trabajo social*. Universidad de Comillas: Departamento interfacultativo de sociología y escuela universitaria de Trabajo Social.

COCARMI (2016). *No nos cambies de nombre, ayúdanos a cambiar la realidad*. Consultada el 1 de Diciembre de 2016 en: http://www.cocarmi.cat/sites/default/files/np_no_ens_canviis_el_nom_v1.2_cast.pdf

Código Deontológico de Trabajo Social. (2012). Consultado el 1 de Diciembre de 2016 en: https://www.cgtrabajosocial.es/consejo/codigo_deontologico

Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2011). *Convención internacional de naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Consultada el 1 de Diciembre de 2016 en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2016). Ministerio de salud y protección social. Recuperado el 10 de Octubre de 2016 en: <http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/de-personas-con-discapacidad.pdf>.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

De la Red, N. (2008). *¿Por qué y para qué la ética profesional en trabajo social?* En I jornada de trabajo social: una mirada ética a la profesión. Vitoria. (pp.55-64). Recuperado el 10 de Octubre de 2016 en: <http://www.ehu.eus/documents/1504704/1592383/Publicaci%C3%B3n+Jornadas+Etica.pdf>

Etxeberria, X. (2005). *Aproximación ética a la discapacidad*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Jiménez, R. (2003). *Personas con Discapacidad. Una aproximación al Trabajo Social*. Sevilla: Aconcagua Libros.

FITS, (2014). *Definición internacional de Trabajo Social*. Consultada el 1 de Enero de 2017 en: <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>.

Foro de vida independiente. (2008). Consultada el 1 de Diciembre de 2016 en: <http://www.forovidaindependiente.org/node/45>

García, B. (2007). Los profesionales del trabajo social y la ética profesional ante los nuevos retos y las necesidades sociales. *Humanismo y trabajo social*,6,173-188.

García-Longoria, MP. y Esteban, R. (2016). *Análisis y diagnóstico en Trabajo Social*. Valencia: Tirant humanidades. Recuperado el 28 de Febrero de 2017 en: <http://biblioteca.tirant.com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788416786152>

Hernando, P. (2010). *La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual grave. ¿Por qué y cómo? Los comités y códigos de ética*. En La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual severa. Barcelona: Fundació Víctor Grífols i Lucas. Recuperado el 23 de Abril de 2017 en: <http://www.bioetica-debat.org/contenidos/PDF/2010/cuaderno21.pdf>

Herrero, G. y Navarro, J.M. (2011). *Secreto profesional y confidencialidad*. En I jornada de trabajo social: una mirada ética a la profesión. Vitoria. (pp.80-86). Recuperado el 1 de Diciembre de 2016 en: <http://www.ehu.eus/documents/1504704/1592383/Publicaci%C3%B3n+Jornadas+Etica.pdf>

INE (2008). *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD)*. Madrid. Recuperado el 9 de Enero de 2017 en: <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>.

Jiménez Díaz, R. (2003). *Personas con Discapacidad. Una aproximación al Trabajo Social*. Sevilla: Aconcagua Libros.

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Lima, A. (2008). *¿Desde dónde abordar la ética en trabajo social?* En I jornada de trabajo social: una mirada ética a la profesión. Vitoria. (pp.65-74). Recuperado el 1 de Diciembre de 2016 en: <http://www.ehu.es/documents/1504704/1592383/Publicaci%C3%B3n+Jornadas+Etica.pdf>

Lorenzo, R.de. (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: ALIANZA EDITORIAL.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1999). *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud*. Recuperado el 10 de octubre de 2016 en: <http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/Datos+Estadisticos/default.htm>

Moscoso, M. (2006). *Lo que no somos: una breve reflexión a propósito de la discapacidad*. La ortiga: revista cuatrimestral de pensamiento y arte, 68, 73-89.

Recuperado el 9 de enero de 2017 en:

https://www.academia.edu/7404264/Lo_que_no_somos_breve_reflexi%C3%B3n_entorno_a_la_discapacidad.

Herrero, G., Navarro, J. (2011). *Secreto Profesional y confidencialidad*. En I jornada de trabajo social: una mirada ética a la profesión. Vitoria. (pp. 77-86). Recuperado el 1 de Diciembre de 2016 en: <http://www.ehu.es/documents/1504704/1592383/Publicaci%C3%B3n+Jornadas+Etica.pdf>

OMS. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Consultada el 19 de Enero de 2017 en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1.

Organización plena inclusión. (2015). Consultada el 1 de Diciembre de 2016 en: <http://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones>

Palacios, A y Romañanch, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Generalitat Valenciana: Diversitas ediciones. Recuperado el 10 de Octubre de 2016 en: <http://www.asocios.org/docs/modelo%20diversidad.pdf>.

Ramos, J. (2010.) *La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual severa*. Barcelona: Fundació Víctor Grífols i Lucas. Recuperado el 23 de Abril de 2017 en: <http://www.bioetica-debat.org/contenidos/PDF/2010/cuaderno21.pdf>

TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL "Aproximación a la ética en la Diversidad Funcional desde sus protagonistas."

Román, B. (2010) *La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual severa. ¿Por qué?*. En *La ética en los servicios de atención a las personas con discapacidad intelectual severa*. Barcelona: Fundació Víctor Grífols i Lucas. Recuperado el 23 de Abril de 2017 en: <http://www.bioetica-debat.org/contenidos/PDF/2010/cuaderno21.pdf>

Rodríguez, S. y Ferreira, M.A. (2010, mayo-agosto). Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional. *Revista internacional de sociología*, 68(2), 290-308

Román, B. (2016). *Ética de los Servicios Sociales*. Barcelona: Herder editorial.

Sánchez Serrano, J. (2004). Ética y trabajo social. *Intervención social*, 29, 127-137.

Uriz, M. (2011). *Dilemas éticos que se plantean en la práctica diaria del trabajo social*.

En *I jornada de trabajo social: una mirada ética a la profesión*. Vitoria. (pp.87-88).

Recuperado el 1 de Diciembre de 2016 en:

<http://www.ehu.eus/documents/1504704/1592383/Publicaci%C3%B3n+Jornadas+Etica.pdf>

Vera Vélez, L. (2017). *La investigación cualitativa*. UIPR, Ponce, P.R. Recuperado el 28 de Febrero de 2017 en: <http://www.ponce.inter.edu/cai/Comite-investigacion/investigacion-cualitativa.html>

Verdugo Alonso, M. (2002). *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Buenos Aires: Lumen Argentina.

ANEXO 1: GUION ENTREVISTAS A EXPERTAS EN ÉTICA, TRABAJADORAS SOCIALES Y USUARIOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

1 ENTREVISTA EXPERTA ÉTICA

¿Por qué es tan importante la ética y su reconocimiento en Trabajo Social?

¿Tienes algún rol en calidad de experta de la ética en Trabajo Social? ¿En qué consiste?

¿Consideras interesante el uso del término Diversidad Funcional? ¿Por qué? ¿Qué aporta respecto al término discapacidad?

¿Cómo se ha trabajado desde el Trabajo Social en el reconocimiento de derechos y apoyo a las personas con diversidad funcional?

¿Conocen los profesionales la perspectiva ética para actuar? ¿Se lleva a cabo?

Desde el punto de vista ético ¿Cómo se puede plantear una intervención con personas con diversidad funcional? ¿Qué importancia tiene en el quehacer profesional? ¿Cómo se aplica?

¿Por qué es necesaria la ética en la intervención con personas con diversidad funcional?

¿Qué problemas o dilemas éticos pueden encontrar con más frecuencia los profesionales?

¿Cómo se suelen resolver esos dilemas y problemas? ¿Cómo deberían resolverse?

¿Cómo se podría concienciar a las instituciones, organizaciones y profesionales de la importancia de la ética?

¿Qué debería cambiar el Sistema de Servicios Sociales para una mejor atención a las personas con diversidad funcional? ¿Tienes alguna sugerencia para desarrollar sistemas de apoyo que ayuden a resolver dilemas éticos?

4-5 TRABAJADORAS SOCIALES

Cuéntanos, por favor, dónde trabajas y en qué consiste tu trabajo.

¿Qué opinión tienes respecto al término Diversidad Funcional?

¿Consideras que tienes suficiente formación en materia de Diversidad Funcional?

Cuando trabajas con personas con Diversidad Funcional:

¿Qué tipo de necesidades y demandas atiendes? ¿Hay mucha diferencia entre ambas?

¿Qué servicios y prestaciones técnicas usáis en la intervención con personas con Diversidad Funcional? ¿Qué procedimiento utilizas para valorar esas necesidades y demandas?

¿Cómo planteáis la intervención con las personas con Diversidad Funcional y sus familias? ¿Reciben un trato distinto?

¿Cómo cuidáis el trato a las personas y a sus acompañantes?

¿Recogéis de alguna forma su opinión respecto al trato y a la satisfacción respecto a la ayuda que reciben?

¿Qué problemas o dilemas éticos encuentras con más frecuencia en tu trabajo?

Cuándo te has encontrado con algún dilema o problema ético..¿Cómo lo has resuelto? ¿A qué o quién has recurrido para resolverlos?

¿Qué principios desde tu punto de vista son los más interesantes y objetivos en la intervención con personas con Diversidad Funcional?

¿Consideras importante la formación ética para mejorar la actividad profesional?

¿Echas de menos conocimientos o herramientas éticas en tu intervención ¿Cuáles?

¿Son suficientes las medidas existentes para las necesidades de las personas con Diversidad Funcional?

¿Qué necesitarías para mejorar tu intervención desde una perspectiva ética?

USUARIOS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Cuéntanos por favor..¿Cuánto tiempo llevas acudiendo a los Servicios Sociales? ¿Por qué?

¿En qué te han ayudado? ¿Te encontraste cómoda?

¿Conoces el término Diversidad Funcional? ¿Te parece interesante? ¿Estás de acuerdo en usarlo?

¿Piensas que la sociedad, los Servicios Sociales y sus profesionales están realmente concienciados de la realidad de la Diversidad Funcional?

¿Cómo te has sentido en las entrevistas con los profesionales? ¿Se han adaptado a tu caso? ¿Qué sabías antes de acudir a los Servicios Sociales? Y después ¿Qué opinión tienes de ellos?

¿Piensas que los profesionales te han valorado como persona? ¿Crees que han tenido más en cuenta tu Diversidad Funcional que a ti?

¿Cómo te gustaría que fuese tu intervención con los profesionales?

¿El acceso a las instituciones o entidades de Servicios Sociales a las que tienes que acudir son accesible para ti?

Desde tu experiencia y opinión, nos gustaría que comentaras... ¿Cómo pueden ayudar y mejorar los trabajadores y trabajadoras sociales?