



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

“EL TRABAJO SOCIAL EN LAS FUERZAS ARMADAS, ¿UNA BARRERA QUE ATRAVESAR?”

Autora:

D^{ña}. Eva M^ª Ponte Pedrón

Tutor:

D^o. José Daniel Rueda Estrada

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2016- 2017

FECHA DE ENTREGA: 19 de junio de 2017

ÍNDICE:

1. RESUMEN	Pág. 4
2. INTRODUCCIÓN	Pág. 5
3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	Pág. 8
3.1 Competencias asociadas al Grado	Pág. 9
4. FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS	Pág. 12
4.1. Las Fuerzas Armadas españolas en cifras	Pág. 13
4.2. Hacia la igualdad en las Fuerzas Armadas	Pág. 14
4.3. Ejército y democratización	Pág. 17
5. EL TRABAJO SOCIAL MILITAR	Pág. 19
5.1. El Trabajo Social Militar internacional	Pág. 20
5.2. El Trabajo Social Militar en España	Pág. 21
6. UNA AUTOMIRADA A FAS DESDE SUS PROTAGONISTAS	Pág. 24
6.1. Entrevistas a miembros de las FAS	Pág. 24
7. PROYECTO DE CREACION DE SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y ACOMPañAMIENTO A MIEMBROS DE LAS FAS	Pág. 28
7.1. Objetivos	Pág. 29
7.2. Localización	Pág. 31
7.3. Destinatarios	Pág. 31
7.4. Metodología	Pág. 32

7.4.1. Programas de intervención	Pág. 35
7.4.1.1. <i>Servicio de asesoramiento y acompañamiento a los miembros de las FAS de manera individualizada</i>	<i>Pág. 35</i>
7.4.1.2. <i>Servicio de apoyo e intervención en grupo</i>	<i>Pág. 36</i>
7.4.1.3. <i>Servicio de apoyo y acompañamiento a las familias</i>	<i>Pág. 40</i>
7.4.1.4. <i>Servicios de socialización de las labores de los miembros de las FAS</i>	<i>Pág. 42</i>
7.4.2. Seguimiento y evaluación	Pág. 42
7.4.3. Estructura organizativa y de gestión interna	Pág. 43
<u>7.5. Temporalización</u>	<u>Pág. 44</u>
<u>7.6. Evaluación</u>	<u>Pág. 45</u>
7.6.1. Objetivos de la evaluación	Pág. 47
7.6.2. Criterios de evaluación	Pág. 47
7.6.3. Sistema de recogida de información- indicadores	Pág. 48
<u>8. CONCLUSIONES</u>	<u>Pág. 51</u>
<u>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>Pág. 54</u>
<u>10. ANEXOS</u>	<u>Pág. 56</u>

1. RESUMEN

El colectivo militar comparte necesidades con el resto de la población, pero en ocasiones deben afrontarlas con características más difíciles propias de la institución a la que pertenecen. Si unimos esto a al desconocimiento existente por parte del resto de la sociedad de este colectivo, encontramos un campo de trabajo muy interesante para el Trabajo Social, y que apenas ha sido investigado en España. Con este Trabajo de Fin de Grado pretendemos conocer la realidad de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como el de sus familias y comenzar la andadura hacia la introducción de profesiones del Trabajo Social en este ámbito. Lo haremos tratando de conocer la visión de los protagonistas y la importancia que esta profesión tiene en los servicios militares de otros países, terminado con la creación de un servicio de Asesoramiento y Acompañamiento a miembros de las Fuerzas Armadas y sus familias.

Palabras clave: Fuerzas Armadas, necesidades específicas, Trabajo Social Militar, ámbito de intervención, familias

ABSTRACT

The military units shares needs with the rest of the population, but sometimes they have to confront them with specific difficult characteristics of the institution that they belongs. If we add this to the lack of knowledge from the rest of the society of this collective, we find a very interesting work area for the Social Work, and that has hardly been investigated in Spain. With this TFG we pretend to know the reality of the Armed Forces, as well as that their families, and begin the journey towards the introduction of professional Social Work in this area. We will do it trying to know the vision of the protagonists and the importance that this profession has in the military servicies of other countries, ending with the creation of a service of Advice anda Assistance to members of the Armed Forces and their families.

Key words: Armed Forces, Specific needs, Military Social Work, Area of intervention, Families

2. INTRODUCCIÓN

Todos al comenzar a pensar en cuál será el tema para nuestro trabajo de Fin de Grado, buscamos, algo novedoso, interesante a la par que útil. En mi caso, me he decantado por un tema poco estudiado hasta el momento, y que sin duda merece un apartado en nuestras competencias y actividades como trabajadores sociales.

He decido estudiar e investigar las aportaciones que la profesión de trabajador social puede hacer a las Fuerzas Armadas, de ahora en adelante FAS, tanto a sus miembros como a los familiares de estos. La razón es la inexistencia de estudios en este ámbito tanto en el Ejército español como en el Trabajo Social en España.

El colectivo militar y sus familias, viven y sufren los mismos problemas, que pueden tener el resto de la sociedad civil, pero con una peculiaridad. Los miembros de las FAS deben afrontar estos problemas en circunstancias que podemos considerar más complicadas, como son las continuas reubicaciones territoriales tanto dentro como fuera del territorio nacional, separaciones familiares, un control continuo por parte de las instituciones a las que sirven, así como las situaciones de estrés y riesgo a las que se ven sujetos por la peculiaridad de su puesto de trabajo.

Como trabajadores sociales, nos preocupa y es objeto de nuestro trabajo diario las problemáticas sociales con este trabajo lo que pretendemos es conocer la realidad de este colectivo, sus inquietudes y preocupaciones, para poder planear y organizar programas y proyectos que nos acerquen a este colectivo, y nos ayuda a trabajar dentro de él.

En la página web de la **Dirección de Asistencia al Personal, DIAPER**, (<http://www.diaper.ejercito.mde.es/>), podemos leer cuál es su función principal dentro de las FAS:

Es el conjunto de acciones que tienen por finalidad principal permitir a los hombres y mujeres pertenecientes al mismo, así como al personal de los Cuerpos Comunes adscrito y al resto de personal que se determine, realizar los cometidos que se le encomiendan en las mejores condiciones personales y profesionales posibles. Atiende, igualmente, a sus familias, facilitando con ello la consecución de esa finalidad.

Dentro de la Asistencia al Personal existen dos bloques de actividades: las relativas al Apoyo al Personal y las propias de la Acción Social.

Si seguimos indagando en la información que podemos encontrar dentro de la página web de la Asistencia al Personal podemos ver que se cuenta con asistencia tanto sanitaria, como religiosa, letrada, financiera y veterinaria, pero en ningún caso encontramos asistencia social, llevada a cabo por trabajadores sociales.

Las transformaciones tanto sociales como políticas, que ha experimentado España en los últimos años, han contribuido a formar una nueva realidad. Esta realidad, ha afectado también a la institución militar, que ha debido adaptarse, produciéndose cambios sustanciales en ella, como son la incorporación de la mujer, suspensión del servicio obligatorio, nuevas misiones en el extranjero o la incorporación de extranjeros a sus filas. (Martínez, 2014, p.210).

Estos cambios suponen dar respuesta a nuevas problemáticas en un contexto particular. Esta particularidad, que tiene repercusión en la vida tanto familiar como personal y social de los militares, debe ser tratada desde dentro y conociendo todos los factores que en ellas incidan; es por ello que debemos aproximarnos a su realidad, y para ello; hemos planteado una serie de entrevistas estructuradas que hemos mantenido con miembros de las FAS tanto en activo como ya retirados o que han abandonado sus filas, así mismo hablaremos tanto con mujeres como con extranjeros pertenecientes al mundo militar para conocer su punto de vista.

Además de la información obtenida mediante entrevistas y recogida en un cuestionario estandarizado, nos basaremos en documentos escritos, información aportada por la Subdelegación de Defensa, a través de la revista de las Fuerzas Armadas y la información oral facilitada por miembros de larga duración en la institución.

Con todo ello, lo que pretendemos es conocer la visión de los individuos pertenecientes a Las FAS, saber cómo viven y qué apoyos demandan y así poder realizar un trabajo más concreto y exhaustivo, que nos permita realizar nuestra labor como trabajadores sociales desde dentro y de una manera correcta. Es muy importante resaltar este punto, puesto que, a día de hoy, el Trabajo Social no tiene apenas cabida dentro del Ejército.

En definitiva, tratamos de realzar esta profesión dentro de las Fuerzas Armadas, buscando su espacio lógico y que garantice los derechos de los miembros de esta institución de igual manera que cuentan con ellos el resto de la sociedad civil.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La realización de este Trabajo, está motivada por una parte por la escasa literatura existente sobre el tema en España, y por otro lado por la falta de apoyo y acompañamiento por parte de trabajadores sociales en el Ejército español. Al tratarse de una parte de la sociedad con características y necesidades especiales, vemos necesaria la puesta en marcha de servicios de este tipo, que puedan cubrir las necesidades que el ejercicio de esta profesión puede desencadenar tanto en los propios militares como en sus familias.

Actualmente los miembros del Ejército profesional español cuentan con servicios de atención psicológica, encargados de cubrir sus necesidades psicosociales, pero este servicio es limitado y se encuentra altamente sobrecargado.

Es por ello, que se hace necesaria la implementación del Trabajo Social en este campo de actuación, apoyándonos en las experiencias que desde hace años, se llevan a cabo en países latinoamericanos, Estados Unidos o Sudáfrica, en los que los trabajadores sociales tienen gran peso dentro de los Ejércitos.

Es por ello que mi proyecto está dirigido a crear un servicio novedoso en el mundo del Trabajo Social en España, dirigido a atender las necesidades detectadas entre la población militar y sus familiares dentro de los propios cuarteles. Se puede entender como una propuesta que supone una innovación y un nuevo campo de trabajo y atención para los trabajadores sociales.

El servicio, que pretendemos implementar se enmarca perfectamente dentro de las competencias propias del Grado, tal y como se puede ver a continuación, y que puede comprobarse al examinar la propuesta de este Trabajo de Fin de Grado.

3.1. Competencias asociadas al Grado.

El Trabajo Social es la disciplina que sustenta teórica y metodológicamente la actividad profesional del trabajador social, que tiene por interés el estudio e intervención en situaciones relativas al bienestar social individual y colectivo desde la perspectiva de los derechos sociales.

El Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno.

Los ámbitos de intervención de estos profesionales, entre otros, son:

- Servicios Sociales Básicos, de atención primaria, emergencias sociales, de atención domiciliaria.
- Servicios Sociales Específicos: personas sin hogar, personas mayores, infancia y familia, mujer...
- Salud: atención sociosanitaria, atención primaria y atención hospitalaria, salud mental...
- Educación.
- Justicia.
- Empresa: atención a trabajadores.
- Vivienda: dinamización comunitaria, programa de viviendas de protección oficial, exclusión residencial.
- Otros ámbitos: planificación estratégica de servicios de bienestar, análisis y desarrollo organizacional, asesoramiento en la dirección de políticas de bienestar, marketing social, atención a situaciones de catástrofes y emergencias, defensa de derechos humanos....

Como podemos ver, en ninguno de estos casos aparece la atención en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni en las Fuerzas Armadas.

El proyecto planteado me permite el desarrollo de las competencias propias del Grado de Trabajo Social realizado como son:

- Utilización y aplicación de la valoración diagnóstica, el pronóstico, el tratamiento y la resolución de los problemas sociales, aplicando una metodología específica de la intervención social micro y macro.
- Capacitar para planificar, programar, proyectar, aplicar, coordinar y evaluar servicios y políticas sociales.

Competencias específicas:

- Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias estableciendo una buena relación profesional al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.
- Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.
- Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.
- Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, para promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar sus condiciones de vida por medio de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.
- Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.

- Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y «multiorganizativos» con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos.
- Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del Trabajo Social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.
- Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del Trabajo Social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan.

4. FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Las Fuerzas Armadas están integradas en el Ministerio de Defensa y representan el elemento esencial de la defensa, a la vez que constituyen una entidad única que se concibe como un conjunto integrador de las formas de acción específicas de cada uno de sus componentes: el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del aire.

Según la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, como cita en su artículo 4:

La condición de militar de tropa y marinería se adquiere al obtener el empleo de soldado o marinero concedido por el Jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, una vez superado el período de formación establecido en la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a tal condición y firmado el compromiso inicial que se establece en el artículo 7, y en cuya virtud quedará incluido en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda.

El militar profesional en España ejerce funciones operativas, técnicas, logísticas y administrativas, en el desempeño de sus cometidos para la preparación y empleo de las unidades militares en cumplimiento de las misiones encomendadas. Dichas funciones se desarrollan por medio de acciones directivas que incluyen las de mando, y acciones de gestión y ejecutivas. El militar profesional también ejerce funciones docentes, como se recoge en la revista militar creada para la información y orientación de futuros reclutas titulada (Fuerzas Armadas Españolas. La Profesión Militar, Ministerio de Defensa).

Los españoles y extranjeros en situación de residencia legal podrán vincularse profesionalmente a las FAS, como militares de carrera, como militares de tropa y marinería y también como militares de complemento. También se puede optar a las plazas de Reservistas Voluntarios.

Las principales misiones de las FAS son las de garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional del país. Las Fuerzas Armadas contribuyen militarmente a la seguridad y defensa de España y de sus aliados, así como al mantenimiento de la paz, la estabilidad y la ayuda humanitaria.

Además de estas funciones principales, y que la mayoría de la población civil conoce, estos profesionales deben preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos en caso de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, y de igual manera pueden llevar a cabo misiones de evacuación de los residentes españoles en el extranjero, cuando circunstancias de inestabilidad en un país pongan en grave riesgo su vida o sus intereses. (Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional).

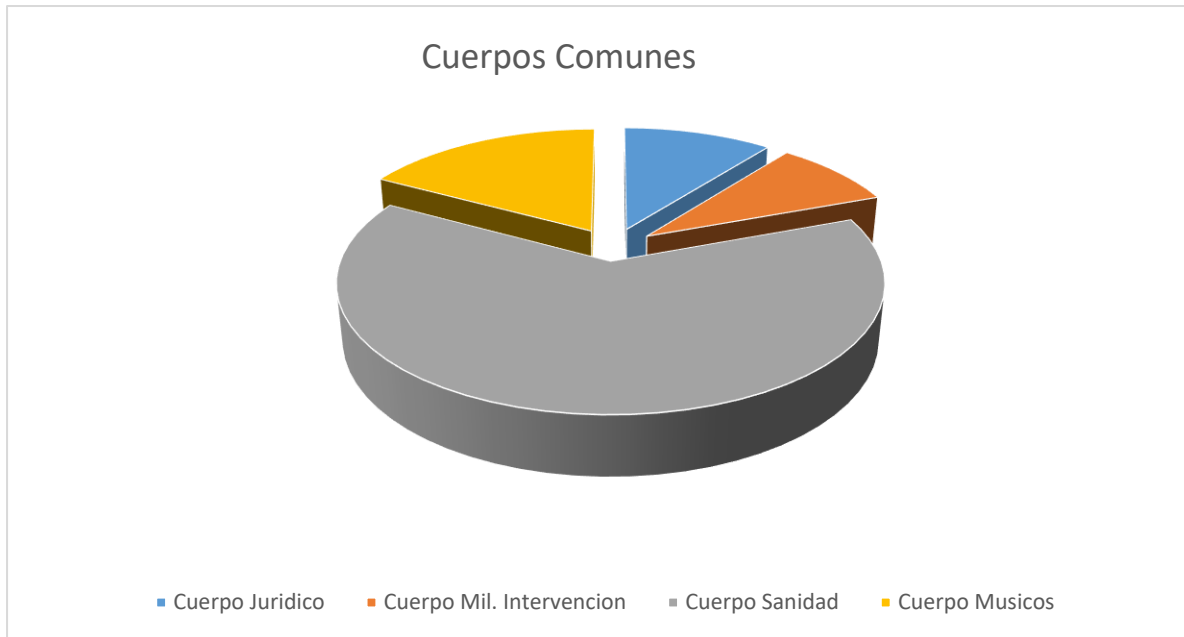
4.1. Las Fuerzas Armadas españolas en cifras

Desde la creación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que suprime el Servicio Militar Obligatorio, hasta hoy el número de efectivos dentro de las FAS ha tenido grandes variaciones, pasando por sus números más bajos en los años 2001-2003, en los cuales se llegó a rebajar de 90 a 70 el cociente intelectual demandado para poder entrar y cubrir las más de 17.000 plazas vacantes.

En nuestros días, y en gran medida debido a la crisis económica que se sufre desde el 2008, el número de ingresos en las FAS ha aumentado considerablemente debido a que se percibe como un trabajo fijo con un sueldo más o menos estable, que nunca fallará

En la actualidad son 127.267 los miembros en cómputo total del Ejército de Tierra, del Aire, la Armada y los Cuerpos Comunes.

De ellos 78.500 pertenecen al grueso de las FAS, formado por la tropa y marinería, solo 1.076 cumplan las funciones de militares de complemento, y 43.403 son los militares de carrera, que podríamos decir que son aquellos que cumplan de forma más estricta con la continuidad y estabilidad de la organización y la estructura, además de los 4.288 reservistas voluntarios, con los que cuenta el Ejército Español.



Fuente: Elaboración Propia

4.2. Hacia la igualdad en las Fuerzas Armadas

El principio de igualdad de los Ejércitos, no suscita ningún problema en cuanto a situaciones administrativas (activo, reserva, reserva transitoria, retiro, excedencia voluntaria...) ni sobre la igualdad que exigen sus miembros respecto de la aplicación de la Ley. Como bien dice Cotino, 2000: La entrada en los dominios de la igualdad para estos casos será semejante a las demandas de igualdad en cualquier otro orden social, no tendrá connotaciones de la especificidad del fenómeno castrense, pues al menos en principio, no estarán directamente implicadas ni las necesidades de la defensa, ni la disciplina militar o la neutralidad política. (p. 79).

Sin embargo, sí que podemos encontrar dificultades en que se cumplen los principios de igualdad en los diferentes tratamientos que se otorgan según la jerarquía y disciplina, elementos estos asociados desde su creación a la institución militar.

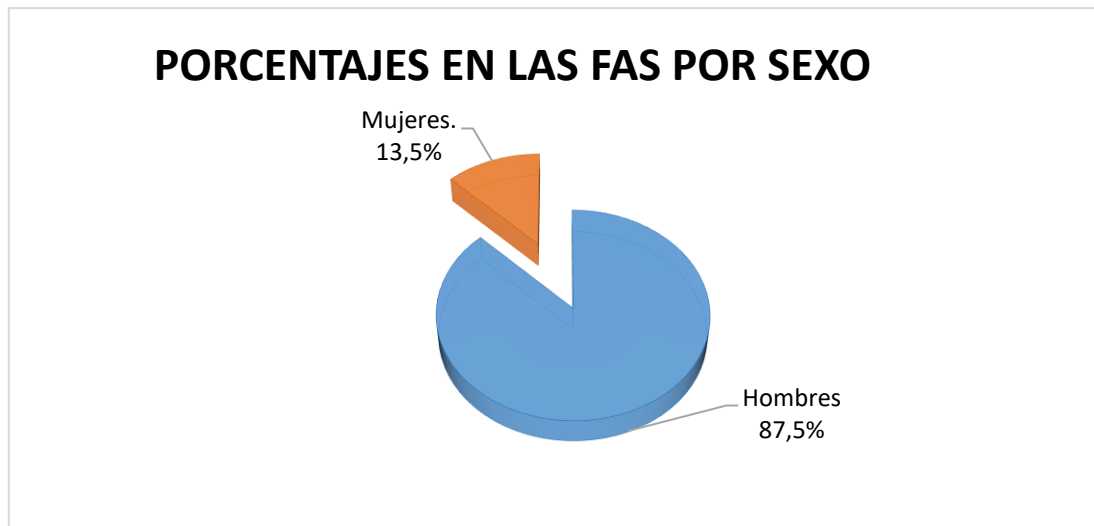
En el fenómeno jurídico del principio de no discriminación por razón de sexo, se debe poner especial interés. Comprender el alcance de este principio en el mundo militar, nos puede ayudar tanto a comprender en qué punto se encuentra el Ejército español en el camino de la

“sociedad democrática avanzada” de la que se habla en nuestra Constitución, así como para conocer si debemos trabajar de una manera más directa en este aspecto.

Históricamente se ha apartado a la mujer al igual que a los homosexuales de la defensa militar, y el grado de superación de estas realidades es un buen indicador del estadio de evolución en el que nos encontramos. Hasta hace bien poco, capacidades clásicamente exigidas al militar como el valor, la fuerza o el sacrificio, parecían patrimonio exclusivo del varón. Sin embargo, una sociedad democrática debe rechazar estas exclusividades: ni puede admitirse que el hombre heterosexual, por el mero hecho de serlo, sea valiente, fuerte o sacrificado, ni tampoco que la mujer o el varón homosexual no puedan ostentar estas aptitudes. (Citado en Cotino, 2000, p.87).

En 1989, la Ley reguladora del régimen del personal militar profesional, permitió la participación de la mujer en los cuerpos y escalas militares de igual manera que a los hombres. Pero no fue hasta 1999 con la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, cuando se aplicó el principio de igualdad con todas sus consecuencias, eliminando así cualquier discriminación negativa hacia la mujer en el desarrollo de su ejercicio profesional dentro del Ejército.

Según datos del **Observatorio Militar para la Igualdad**, desde el 2000 hasta la actualidad la evolución de las mujeres en este sector ha crecido de un 6,6 % inicial hasta el 12,5 existente en 2014, año en el que se realizó la investigación. Son datos halagüeños de la incorporación de la mujer a las FAS, pero si tenemos en cuenta que desde el 2007, en el que existía un 12,3 hasta nuestros días, el aumento ha sido mínimo cabe preguntarse el porqué de esta situación. Más si cabe desde el comienzo de la crisis, ya que como muchos mandos militares señalan, el número de aspirantes ha aumentado considerablemente debido a que la milicia se perfila como un trabajo con unos ingresos seguros.



Fuente: Observatorio Militar para la Igualdad

De igual manera que debemos tener en cuenta el principio de igualdad y de no discriminación por sexo, se asemeja igual de importante conocer la realidad de las personas extranjeras que a día de hoy forman parte de nuestro Ejército.

En 2001 tras hacerse el Ejército un ejercicio profesionalizado, este iba perdiendo una media de 1.000 soldados al año, por lo que se tomó la decisión de dejar formar parte de sus filas a extranjeros que acreditaran la nacionalidad de países de Latinoamérica o Filipinas, territorios españoles históricos. Entraban con la seguridad de que tras cumplir con el servicio militar durante 3 años, se les entregaría la nacionalidad española. Muchos de ellos, tras recibir la nacionalidad continuaron trabajando y vinculados a las FAS.

En un estado y especialmente en una profesión vinculada estrechamente a los valores del patriotismo más profundo, es innegable que puede parecer extraño que personas de otros países sean los encargados de defender y asegurar nuestras libertades, más si cabe entre los propios compañeros.

Con datos obtenidos a finales de 2014, vemos que el total de extranjeros pertenecientes a las Fas es de 525 entre hombres y mujeres, que no posean la nacionalidad española. Entre los países de procedencia destacan Colombia con 284 militares y Ecuador con 162 militares.

Podemos señalar que en unos años en los que ningún joven quería entrar en el Ejército, fueron estos extranjeros los encargados de darle formar y lograr que siguiera profesionalizándose hasta nuestros días, sin duda una labor que se les debe reconocer.

4.3. Ejército y democratización

Una nota esencial y característica de la institución militar es que se rige por unos valores propios, que en muchos casos entran en conflicto con los del resto de la sociedad. Todos sabemos el hermetismo alrededor de la profesión de militar, sus funciones y tareas, su modo de entender el trabajo y la disciplina... pero siendo conscientes de que estamos en el siglo XXI, esta brecha entre el Ejército y la sociedad civil debería ir desapareciendo, ya que no debemos olvidar que estamos hablando de un colectivo que sigue en cierta medida estando distante del resto de la sociedad.

Encontramos aquí la primera traba para una democratización eficaz y efectiva del Ejército Español, si no lo conocemos de una manera natural, no podemos entenderlo, apoyarlo ni trabajar de una manera conjunta a él.

Como señalan De Pablo y Borrajo, 2013, “Las Fuerzas Armadas, como cualquier organización en conexión con su entorno, han de estar en continua evolución y racionalización para cumplir su cometido de forma eficaz”.

Podemos decir que no de igual manera y al mismo ritmo que el resto de la sociedad, las FAS han trabajado y siguen haciéndolo para lograr una evolución y cambio dentro de sus estructuras de igual manera que ocurre fuera de ella.

La ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, da un pequeño avance a las políticas de recursos humanos y valores de los militares, regula el derecho de asociación, instaura la creación del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y la del Observatorio de la vida militar. Además ha promocionado el desarrollo y publicación de la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, que regula el procedimiento para la tramitación de quejas pertenecientes al régimen de personal y las condiciones de vida que se le pueden plantear al militar. Son pequeños pasos hacia la democratización del Ejército que debemos tener muy en cuenta, ya

que han derivado en políticas de igualdad, respeto a la diversidad y desarrollo de derechos civiles, que creímos conquistados por toda la sociedad desde hace décadas.

En ello podemos ver la segunda traba a la democratización de las FAS. El ejército es un grupo cerrado, que se rige por sus propias leyes y que, en muchas ocasiones, poco o nada tienen que ver con las leyes que se proclaman entre el resto de ciudadanos.

Para finalizar este apartado, debemos señalar la tercera traba con la que podemos toparnos al hablar de democratización dentro del ejercicio castrense.

Si queremos que todo lo dispuesto anteriormente, así como la mejora en la educación que se está tratando de igualar al resto del sistema educativo general, o las misiones en el extranjero con la inclusión en misiones de paz internacionales progrese y se siga modernizando con unos niveles óptimos de calidad, como en cualquier sector necesitamos un fuerte apoyo económico; si tenemos en cuenta la necesidad de ajustar al máximo los Presupuestos del Estado, con la reducción del gasto público, esto se ha asemeja una tarea complicada.

El presupuesto de las FAS, en relación al tamaño del PIB español se encuentra entre los más bajos de la UE. El presupuesto se está reduciendo respecto al tamaño de nuestra economía.

La cuantía del presupuesto ha caído a cifras del año 2000. La proporción con respecto al PIB en euros corrientes, ha caído a casi la mitad desde el año 2000, del 0,92% en 2000, al 0,56% en 2013.

En cuanto al ranking mundial la posición que ocupamos en cuanto a gasto sobre PIB en el ámbito internacional, según el Facebook de la CIA, que cuenta con datos hasta enero de 2012 y con los mismos criterios presupuestarios, España es el país número 118 sobre los 171 países registrados. Una estimación reciente, en base a estos datos, nos posicionaría en torno al país 130 del ranking. (De Pablo y Borrajo, 2013, p. 21).

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos recalcar que las FAS están haciendo un gran esfuerzo por su democratización, modernización y ser capaces de igualarse al resto de la sociedad, pero son muchas las trabas que puede encontrar por el camino, y una trayectoria difícil y sinuosa que recorrer hasta conseguirlo.

5. EL TRABAJO SOCIAL MILITAR

Este ámbito del Trabajo Social comienza su andadura en Estados Unidos en 1918. Los primeros trabajadores sociales que se unieron al Ejército norteamericano fueron los Trabajadores Sociales psiquiátricos, durante el transcurso de la Gran Guerra.

El éxito de ese trabajo, llevó a que se aumentara el número de trabajadores sociales psiquiátricos en todos los hospitales militares. Estos continuaron trabajando por medio de la Cruz Roja hasta 1945, cuando aparecen los primeros oficiales trabajadores sociales integrados ya directamente en la Sanidad Militar. Desde ese momento y hasta el siglo XXI se ha desarrollado el Trabajo Social militar de una manera muy importante sobre todo en Norteamérica.

En la actualidad existen incluso guías para este ámbito de trabajo, como la guía denominada **Advanced Social Work Practice in Military Social Work**, 2010.

En este documento podemos encontrar una definición extensa sobre lo que podemos considerar **Trabajo Social Militar**:

Trabajo Social Militar implica la práctica directa; realización de actividades administrativas y desarrollo de las políticas; proporcionando servicios de prevención, tratamiento y rehabilitación a los militares en activo, veteranos, sus familias y sus comunidades. Además, los trabajadores sociales militares desarrollan programas, políticas, y procedimientos para mejorar la calidad de vida de los militares y sus familias en comunidades diversas. Los trabajadores sociales militares prestan asistencia y tratamiento en la transición de la vida en activo al estado de veterano, incluyendo un proceso continuo de atención y servicios para el personal militar y sus familias (CSWE, 2010, p. 2).

5.1. El Trabajo Social Militar internacional

Existen países en los cuales los trabajadores sociales se incluyen dentro del personal militar, y que además se ven complementados por profesionales militares también es el caso de Estados Unidos, Sudáfrica, Israel, Finlandia, Reino Unido, Canadá y Holanda. (Daley, 2003).

En cada uno de estos países los profesionales realizan diversas actuaciones, pero todos coinciden en el Trabajo Social Sanitario, psiquiátrico, de medicación, prevención de abuso de drogas... En algunos países, los trabajadores sociales también trabajan con las tropas en el extranjero y zonas de combate.

Podemos ver cómo el desarrollo de la profesión en los distintos países y Ejércitos es diferente, ya que cada uno posee unas características y un contexto distinto. Para entenderlo mejor, podemos poner un ejemplo, conociendo cómo funciona el Trabajo Social en el Ejército estadounidense.

Desde su comienzo allá por 1918, los servicios de Trabajo Social han aumentado constantemente. Comenzó siendo inicial en salud mental, para aumentar a una amplia gama de servicios y prestaciones, como puede ser la intervención y prevención de la violencia familiar, tratamientos de abuso de sustancias, de respuesta al estrés de combate, programas de bienestar familiar... Todos ellos se llevan a cabo por equipos multidisciplinares formados por los propios trabajadores sociales, psicólogos y psiquiatras, en los que nuestra labor ha cobrado influencia y prestigio.

Actualmente el Departamento de Defensa norteamericano cuenta con 3800 trabajadores sociales, tanto militares como civiles. En estos números no se incluyen los trabajadores sociales del U.S. Department of Veterans Affairs. (Daley J, 2003).

A pesar del extenso número de profesionales con el que cuenta este Ejército, se le considera muy escaso para el desarrollo de las misiones que tienen que llevar a cabo, caso completamente contrario al español.

En nuestro país no existe una identificación de la profesión de trabajador social militar. Esto puede ser debido por un lado al escasísimo número de profesiones con el que contamos, puesto que solo existen 8 trabajadores sociales dentro de las FAS, e incluso algunos de ellos no llevan a cabo funciones de trabajadores sociales, y por otro a la dispersión geográfica de

los mismos que dificulta en gran medida tanto el encuentro entre profesionales como la puesta en común de ideas, teorías y prácticas o la reivindicación grupal y profesional. También puede influir el hecho de no ser militares como tal, ya que, al no ser reconocidos, existe una laguna sobre las funciones que desarrollan, e incluso en las convocatorias públicas sigue utilizándose el nombre de asistente social, claro ejemplo de la falta de interés y desarrollo de la profesión dentro del Ejército.

5.2. El Trabajo Social Militar en España

El Trabajo Social en las Fuerzas Armadas Españolas transcurre de una manera pareja a su desarrollo en el resto del país. Como todo el Trabajo Social en nuestro país, su inicio está inmerso en un clima religioso, sustentado en el principio de caridad.

Las Asociaciones Benéficas vinculadas al Ejército y la Armada, compuestas en su totalidad por mujeres, fueron contemporáneas con la creación de las primeras escuelas de asistentes sociales. Por ello, podemos vincular a las primeras asistentes sociales militares con las mujeres e hijas de los oficiales, siguiendo con los valores y principios conservadores y castrenses.

Hasta básicamente el final del régimen franquista, la asistencia social no cambiará hasta que finalmente trata de liberarse de la visión de caritativa y benéfica, para poder darle una orientación muy distinta. En la década de los 70, se produce un cambio en todos los aspectos de la realidad de la sociedad española, y de igual manera estos cambios tienen una gran repercusión en la asistencia social.

Todos estos cambios tuvieron su reflejo de igual manera en el trabajo de las asistentes sociales de las Fuerzas Armadas, consiguiendo que aumentara su presencia tanto en el Ejército como en las secciones relacionadas con la ayuda al personal militar que perduran hasta nuestros días. La finalidad de estas era la mejora de las condiciones de vida militar.

Las funciones que las trabajadoras sociales llevaban a cabo, eran las siguientes:

Conocer los centros y servicios existentes creados para el Bienestar, recreo y formación del personal y sus familias, estudiarlos y ver su eficacia mediante, sondeos o encuestas de opinión, estudiar las necesidades que quedaban sin cubrir, proponer mejoras o comunicar la necesidad de creación de nuevos centros o servicios. Prestar

asistencia, información y orientación psicosocial al personal militar o sus familias con problemas de índole laboral, educativo, socioeconómico, de adaptación social, etc. Elaborar informes Sociales en todo lo relativo al bienestar social del personal, así como de la necesidad de vivienda de estos y sus familias. (Martínez, 2014, p.215).

Estos profesionales también realizaban actividades en las Delegaciones de Acción Social de todos los Ejércitos y la Armada y sus funciones eran:

Participar y colaborar en la planificación, organización y ejecución de los programas de Acción Social relacionadas con la asistencia, promoción y bienestar social del personal militar y sus familias como la protección escolar o las ayudas económicas al personal. Realizar investigación social, en el sentido de la detección de necesidades y el estudio de las mismas, junto al equipo de trabajo de Acción Social, con la finalidad de prever situaciones, constatar hechos y tomar las medidas oportunas. La coordinación con otras instituciones y el conocimiento de sus recursos, con la finalidad de dar respuestas a las problemáticas que no tienen respuesta con los recursos propios. (Martínez, 2014, p.215).

Debemos destacar en este punto que en estas Delegaciones se llevaban a cabo intervenciones directas con el personal militar y sus familias, y las relaciones de ayuda se convirtieron en el recurso más idóneo para trabajar.

En la misma época, los trabajadores sociales, estaban presentes en los colegios militares, formando parte de los gabinetes psicopedagógicos de los mismos. Hecho llamativo, puesto que lo que ya se llevaba a cabo de manera normalizada hace cuatro décadas en la escolarización militar, es de lo que se habla ahora en los foros educativos como punto de mejora, incluyendo a los trabajadores sociales en los colegios.

Pero es posiblemente en el campo sanitario donde más se ha desarrollado el Trabajo Social militar, ya que al igual que sucedía en con los colegios, las Fuerzas Armadas contaban con un sistema sanitario propio y mucho más al día que el civil. Las actividades que en ellos desarrollaban los trabajadores sociales eran la realización a través del estudio de casos individualizados y la elaboración de informes sociales. Es en este ámbito donde más profesionales podemos encontrar y donde más se valora su presencia.

A pesar de todos los ámbitos y aspectos en los que hemos visto que los trabajadores sociales han colaborado dentro de las FAS, en la actualidad los pocos profesionales que quedan dentro del Ejército, realizan su trabajo en las Residencias de Mayores castrenses y en el ámbito penitenciario en la Prisión Militar de Alcalá de Henares. Esta bajada del número de profesionales se debe a la centralización de servicios llevada a cabo a principios de 1980, y a la eliminación de los Ministerios de Marina, Tierra y Aire, además de la continua profesionalización de las FAS.

Los trabajadores sociales dentro del Ejército, en España, siempre han formado parte del personal laboral civil, nunca como militar, no como otras profesiones como la psicología, el derecho o la medicina, que forman parte de los Cuerpos Comunes del Ejército.

Desde el portal web de la Moncloa (www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/defensa), se nos explica que la mejora de la protección social y el apoyo al entorno familiar de los militares es una de las líneas generales de actuación del Ministerio de Defensa. Dentro de la política social para el apoyo al personal militar y sus familias, destacan los aspectos relacionados con las ayudas a la acción social, la asistencia al personal militar, el apoyo a los militares desplegados en misiones internacionales y sus familias, la conciliación de la vida familiar y la igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Desde este punto podemos caer en la idea de que los servicios sociales y las prestaciones que se otorgan en este aspecto son base fundamental en el apoyo a las FAS, pero cabe cuestionarse sin la existencia de trabajadores sociales, como pueden llevarse a cabo de una manera efectiva y de calidad.

Lo que falta por determinar es, si sus principales benefactores, o lo que es lo mismos los miembros de la institución militar, piensan los mismos, o creen que en este respecto las medidas tomadas son las necesarias.

6. UNA AUTOMIRADA A LAS FAS DESDE SUS PROTAGONISTAS

Si queremos llevar a cabo un proyecto de intervención con los miembros de las FAS y/o sus familias, lo primero que debemos hacer es abordar el mundo castrense de una manera global, para poder entender y comprender a una institución tan singular como es la militar. Para ello debemos hacer el esfuerzo de adentrarnos en la realidad que rodea a este colectivo, ya que no es productivo ni apropiado que sean los propios miembros de las FAS quienes estudian lo militar y nos lo trasmitan al resto de la sociedad.

Si queremos que el Trabajo Social, entre de lleno en este mundo desconocido para él, al menos en España, lo primero que debemos hacer como profesionales, es adentrarnos en él, y conocerlo de manera total y correcta, para así desempeñar un trabajo efectivo y de calidad.

Y para ello, no hemos encontrado mejor forma de hacerlo, que, hablando con sus protagonistas, para conocer sus impresiones, inquietudes y cuál sería la mejor manera de abordar una intervención en este ámbito.

6.1. Entrevistas a miembros de las FAS

Para poder conocer de primera mano y de una manera más exhaustiva, las inquietudes de los miembros de las FAS y cómo desde nuestro campo, el Trabajo Social, podemos ayudar a cubrir las necesidades que en este colectivo específico se presenten y a la mejora de la calidad de vida de sus miembros, se ha puesto en marcha un estudio de campo. Este estudio se basa en la realización de cuestionarios semi-estructurados, que pueden consultarse en el anexo número I de este trabajo.

Para que la muestra elegida pueda ser representativa del grupo heterogéneo al que estudiamos, hemos llevado a cabo cuestionarios a personal militar femenino, extranjero, así como a personal militar joven y miembros de las Fas con un mayor periodo de participación en las mismas, (antigüedad) por último decidimos incluir cuestionarios a ex miembros de este colectivo, para poder conocer otro punto de vista.

Son múltiples las respuestas y resultados que podríamos señalar, pero mostraremos aquí los más relevantes, bien por su repetición o por su importancia para nuestro futuro cometido.

Nos centramos en los aspectos referidos al conocimiento previo a la entrada en las FAS de las mismas, igualdad de género, conciliación de la vida familiar y laboral, en las que se incluyen temas como los cambios de destino y las misiones en el extranjero y el apoyo de profesionales como psicólogos o trabajadores sociales.

a) Conocer previamente el funcionamiento y tareas dentro de las FAS

En primer lugar, podemos señalar como de los 20 encuestados, 18 de ellos, incluso quienes ya han salido de las FAS afirman que para entrar en el Ejército, es necesario conocer previamente su funcionamiento y tareas, puesto que, si no, es muy probable abrumarse e incluso abandonar *“Nadie está preparado para ese nivel de disciplina, y mucho menos cuando entras como yo, con 18 años recién cumplidos”* afirma uno de ellos. Todos aluden a la disciplina, el control, los mandos de sus superiores, como trabas en el camino, sobre todo al comienzo de su andadura en ese mundo.

b) Igualdad de género y extranjeros

En cuanto a temas tan controvertidos como son la igualdad de género dentro de las FAS y la aceptación de extranjeros en las mismas, existen dos vertientes. Por un lado, ninguno de los participantes menciona ningún trato negativo hacia las personas de otros países, incluso ellos mismos dicen sentirse completamente aceptados e incluidos en su ejército, aunque alguno de los más jóvenes que ha contestado al cuestionario sí que menciona, que al principio sí que era un poco extraño ver dentro del Ejército Español a personas que a primera vista no tildaría de españoles. Por el otro extremo nos encontramos, con una situación extraña, puesto que las respuestas no eran las esperadas.

Se podría esperar que se hablara o bien únicamente de plena inclusión de géneros o de recelo a la hora de realizar las actividades por parte de las militares mujeres, pero el caso que encontramos es el siguiente: 7 de los 17 entrevistados hombres, afirman que no existe igualdad dentro del Ejército, pero porque a las mujeres no les interesa y cito textualmente: *“Muchas militares del género femenino se “provechan” de sus “atributos” y “cualidades” para ganarse a los “superiores” y alcanzar puestos de oficinas o puestos “cómodos”; encima*

los “SUPERIORES” se dejan llevar por estas actitudes y el resultado es perjudicar al resto del ejército”. Además, muchos de ellos señalan que a las mujeres se las debe de tratar de una manera especial, puesto que de lo contrario pueden surgir discursos que enfatizen las desigualdades y trato diferente por razón de sexo.

c) Conciliación de la vida familiar y laboral

Hay un tema que preocupa a casi el total de los encuestados es el de la conciliación de la vida familiar y laboral, y especialmente en los casos en los que ya existen matrimonios y/o hijos. Todas las personas a las que hemos preguntando, sin distinción, afirman que es muy difícil conciliar el trabajo y la familia, sobre todo por el hecho de los continuos cambios de destino y las misiones en el extranjero. Es difícil sobre todo si existe matrimonio y/o hijos, para el miembro que debe quedarse en España; muchos afirman que ellos en **misiones en el extranjero** pueden correr riesgos, pero que son sus familias quienes realmente lo pasan mal.

En el caso de los **cambios de destino**, todos aluden a la necesidad de una permanencia y estabilidad, aunque son conscientes de que los cambios en el ejército forman parte de esta profesión. “Cuando alguno de los cónyuges no pertenece a la profesión, suelen darse situaciones de alguna dificultad”. En muchas ocasiones los traslados son causa de conflictos y tensiones dentro del matrimonio, y como se recoge en algunas de las entrevistas, esto en ocasiones ha finalizado en divorcios y separaciones.

Al hablar de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, casi todos, a excepción de los 4 entrevistados con mayor antigüedad en el ejército, afirman que si bien son conscientes de que en los últimos años se ha mejorado y se han realizado leyes y normativas al respecto o bien éstas son inservibles, ineficaces o no se llegan a aplicar, por lo que la realidad sigue igual según los testimonios. Al preguntar qué medidas se propondrían para mejorar esto, una de las respuestas es la siguiente: “La única idea que se me ocurriría sería no entrar en el ejército. Sí que existen, pero son insuficientes. Se aprovechan de que ya existe algunas leyes para no hacer nada”. Vemos por tanto aquí, un punto de inflexión, en el cual sería necesario trabajar con decisión.

d) Apoyo de profesionales: psicólogos o trabajadores sociales.

Para finalizar los puntos clave que hemos recogido en nuestras entrevistas, analizamos la importancia del apoyo de profesionales como psicólogos o trabajadores sociales, para poder llevar de una manera correcta, la dura y estresante vida del profesional de las FAS. En este sentido, 2 de las 3 entrevistas realizadas a personas que abandonaron el Ejército, nos cuentan que, si hubieran contado con el apoyo necesario dentro del ejército, quizás aún seguirían en él. En uno de los casos, el abandono fue debido a que el destino era duro e inquietante para él, y en los 5 años que estuvo allí no consiguió aclimatarse ni tuvo ninguna ayuda para ello.

Y por último mencionamos la importancia de contar con profesionales del Trabajo Social y la visión que de ella se puede tener en el Ejército. Cabe mencionar que en la actualidad existen 8 trabajadores sociales dentro de las FAS y solo 1 de los entrevistados conocía la existencia de trabajadores sociales prestando sus servicios en la cárcel militar.

A excepción de 2 entrevistados, los otros 18, afirman ver en la implantación del Trabajo Social una nueva ventana para mejorar el ejercicio profesional y ayudar a solventar algunas necesidades que en él se dan.

Será con este último punto con el que debemos quedarnos, y seguir investigando, estudiando y analizando, cuáles serían los proyectos o programas que dentro de las FAS nuestra profesión podría llevar a cabo y cuáles serían sus resultados.

7. PROYECTO DE CREACIÓN DE SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A MIEMBROS DE LAS FAS Y SUS FAMILIAS

Para finalizar este Trabajo de Fin de Grado, sobre la relevancia que el Trabajo Social puede y debe tener dentro de las FAS, trataremos de diseñar unas intervenciones de calidad dentro del contexto del mundo castrense, tanto para los miembros de los mismos, como para sus familiares.

Al no contar con precedentes del tema en el Ejército español, me he decidido a seguir los pasos que se han marcado en el Trabajo Social en Sudáfrica¹, interpretado de una manera subjetiva, y teniendo en cuenta las opiniones que hemos rescatados con las entrevistas que hemos analizado anteriormente.

El proyecto se adecua a las competencias que se le exigen a un trabajador social, incluso si salimos fuera de nuestro país, por ejemplo, en Estados Unidos, podemos ver cómo muchas universidades ofertan programas específicos de *Military Social Work*, como especialidad de la profesión.

Las competencias más exigibles en este ámbito son las que se marcan desde la *Advanced Social Work Practice in Military Social Work*, 2010:

Los trabajadores sociales militares se esfuerzan por ayudar y mejorar las organizaciones en las que sus clientes trabajan y viven. Los trabajadores sociales militares se adhieren al Código de Ética Social y a las mejores prácticas y los principios de política de la profesión.

Como en cualquier campo de práctica, el Trabajo Social militar implica el dominio de los contenidos relacionados con las políticas sociales, las organizaciones especializadas en la prestación de servicios, las intervenciones clínicas dirigidas, la teoría y la investigación, la organización y las prácticas administrativas. Además, los trabajadores sociales militares

¹ Basándome en la información aportada por Breda van, A. (2012). *Military Social Work Thinking in South Africa*, *Advances in Social Work*, 13, (1), 17-33.

deben tener un conocimiento de las características de la población y de los problemas relevantes de salud física y mental para el personal militar actual.

Conociendo estos aspectos, trataremos de crear unos servicios útiles y de calidad, que puedan ser el germen de la ampliación de este campo de trabajo para nuestra profesión.

7.1. Objetivos

Objetivo general:

- Diseñar y dar contenido a unos servicios de apoyo y acompañamiento a las necesidades tanto psicológico, como sociales y emocionales de los miembros de las FAS españolas y sus familias, dentro del ámbito militar y de las necesidades propias que en él pueden surgir, a través de la planificación, creación y programación de diversos programas y actividades.

El servicio debemos plantearlo como una experiencia piloto en dos cuarteles distintos, de dos ciudades, en las que se encuentran personas que han respondido a nuestro cuestionario. Uno de ellos será en el Regimiento de Especialidades de Ingenieros, ubicado en el Acuartelamiento “General Arroquia”, en Salamanca, y el otro punto será en la Brigada de Infantería Acorazada "Guadarrama" XII, en su Base “El Goloso” situado en Madrid.

Una vez que se evalúen los efectos de dicho servicio, y si se contempla que estos son beneficiosos para sus miembros y las familias de estos, se podría plantear la idea de seguir desarrollando el Trabajo Social dentro del Ejército, e incluirlo como un servicio más de apoyo a sus miembros.

Objetivos específicos:

a) Dirigidos a los miembros de las FAS:

- Ofrecer una atención especializada tanto de manera individualizada como colectiva a través del acompañamiento, el apoyo, y el empoderamiento.
- Reconocer la relación única y específica entre el usuario, su familia y el Ejército

- Utilizar nuestras capacidades profesionales para satisfacer las necesidades de los miembros de las FAS.
- Utilizar estrategias de razonamiento ético en un entorno en el que pueden darse conflictos de valores e ideales a través de la prestación de servicios de Trabajo Social.
- Reconocer el impacto de la convivencia de diversos factores de diversidad, como puede ser la estructura jerárquica, la raza, género, cultura u orientación sexual y trabajar para lograr la plena aceptación y entendimiento de los factores que motivan a las personas a entrar dentro del Ejército.
- Identificar el énfasis de la cultura propia castrense en la preparación tanto de misiones como de cohesión dentro del grupo, y como esto influye en los usuarios.

b) Dirigidos a las familias de miembros de las FAS:

- Apoyar a las familias en sus procesos de adaptación a las particularidades que presenta la vida dentro del Ejército.
- Prevenir o evitar las disonancias familiares que pueden darse como consecuencia de los traslados o misiones en el extranjero.
- Crear grupos de apoyo mutuo de familiares, para poner en común y compartir sus inquietudes y trabajarlas de una manera colectiva y propia.

7.2. Localización

Los servicios de asesoramiento y acompañamiento a miembros de las FAS, se llevará a cabo en dos cuarteles distintos.

Se realizará tanto en un cuartel de la ciudad de Salamanca, como en otro de la ciudad de Madrid. Si la experiencia pionera es favorable, y productiva, se espera que esos servicios se desarrollen por todos los cuarteles del territorio español, a través del Ministerio de Defensa, como principal impulsor de la iniciativa.

De una manera más concreta, tendrían que ser las propias subdelegaciones de defensa de cada territorio, quienes organizaran y pusieran en marcha estos servicios.

7.3. Destinatarios

Directos:

- Miembros en activo de las Fuerzas Armadas Españolas
- Familia directa de los miembros de las FAS

Indirectos:

Como destinatarios indirectos de este nuevo servicio que se pretende implantar, podemos incluir a diversos colectivos, con lo que, si bien no trabajaremos de forma directa, los beneficios de nuestra intervención, pueden suponer mejoras para sí mismos.

- Personal militar, no incluido dentro del programa, como pueden ser los psicólogos militares o los médicos militares.
- Sociedad civil.

En la sociedad civil no pretendemos trabajar, pero si conseguimos visibilizar y apoyar el trabajo de los miembros de nuestro Ejército, esto repercutirá en la sociedad, haciendo más

entendible y comprensible el trabajo que desarrollan, y de alguna manera mucho más humanizado. Ya que como señala Cotino, 2000: “el ciudadano militar, acaba en mayor o menor medida distanciado del resto de la sociedad”. (p.35).

7.4. Metodología

Como cualquier nuevo servicio que se quiere poner en marcha, este debe seguir una serie de fases para su implementación de una manera adecuada:

- **Fase primera: Identificación**

Hemos identificado y seleccionado dos cuarteles distintos, para que formen parte de la iniciativa. Para ello lo primero que debemos hacer es hablar con el mando superior a cargo de dicho cuartel, y que este de la autorización para poner en práctica allí nuestros servicios.

Debemos establecer unos acuerdos administrativos y técnicos con dichos cuarteles, los cuales abarca aspectos como el contenido de los programas, su temporalización y las actividades programadas en un calendario; pero sin duda la parte más importante y que debe quedar fielmente señalada es la captación de usuarios participantes, así como los sistemas de difusión de dichos servicios y programas.

- **Fase segunda: Entrevistas**

Entrevistas con los futuros usuarios: es importante que antes de comenzar con nuestros servicios, conozcamos las opiniones y expectativas de nuestros potenciales usuarios.

- Entrevistas a los miembros de las FAS de los cuarteles señalados anteriormente, para conocer en qué aspectos debemos centrarnos más, y qué es lo que se espera de nuestra participación en los aspectos más personales de sus vidas.
- Entrevistas con familiares, para conocer cuál es el impacto de la vida militar en su día a día, y cuáles son los aspectos en los que creen estar más desprotegidos, y en cuáles piensan que sería necesario contar con la ayuda de profesionales del Trabajo Social.

- Entrevistas con miembros de los Cuerpos Comunes, como son los psicólogos de estos cuarteles o los médicos, para que nos hagan una pequeña retrospectiva de cuáles serían los aspectos que necesitamos trabajar de manera más concreta, e incluso cuales serían los miembros de estos cuarteles, que más podrían beneficiarse de nuestro apoyo.

- **Fase tercera: Programación y preparación de los contenidos del servicio de asesoramiento y acompañamiento a los miembros de las FAS y sus familias.**

Incluye esta fase:

- Preparación de documentos, fichas, y todo tipo de material que sirvan para el desarrollo de los diferentes servicios que se pretenden ofertar tanto a los militares como a sus familias, a través de entrevistas e intervenciones individuales, sesiones en grupo, trabajo con las familias a través de talleres y grupos de ayuda mutua.

- Preparación de sesiones de trabajo en conjunto con los psicólogos que ya trabajan dentro de los cuarteles.

- **Fase cuarta: Ejecución de las actividades**
 - a) Servicio de asesoramiento y acompañamiento a los miembros de las FAS de manera individualizada.
 - b) Servicio de apoyo e intervención en grupo
 - c) Servicio de apoyo y acompañamiento a las familias.
 - d) Servicios de socialización de las labores de los miembros de las FAS

Estos programas o servicios se detallarán de manera más exhaustiva en puntos posteriores.

- **Fase Quinta: Evaluación**

En esta última fase, quizás la más importante para nuestro proyecto, se analizarán y evaluarán a todos los agentes que han formado parte de la experiencia, los resultados propios de la misma, identificando los puntos fuertes de nuestro programa, los beneficios obtenidos y si los resultados son los esperados.

Se realizaría esta fase con el objetivo, de sistematizar posteriormente el trabajo, y poder presentar unos resultados exactos de lo trabajado y conseguido, para así poder justificar los aportes que el Trabajo Social puede dar a las FAS, y si sería necesario su puesta en marcha de una manera global en nuestro Ejército.

Para llevar a cabo esta iniciativa, y dada la escasa literatura y prácticas existentes en nuestra lengua, me he basado, sobre todo, en experiencias contrastadas y llevadas a cabo en el Ejército de Sudáfrica y en el estadounidense. En ambos la profesión de Trabajo Social militarizado está muy extendida, y se considera imprescindible tanto para mantener la salud mental de los soldados, como de sus familias, y apoyarles en las numerosas situaciones de estrés y cambios a los que pueden verse sumergidos a lo largo de su vida.

Es por ello, que nuestro programa partirá, del modelo de posiciones del ejército sudafricano, en el que se encuentra el individuo en el centro, y se le debe asesora y apoyar teniendo en cuenta los diversos roles que toma, esto son: persona en primer lugar, padre, hijo, hermano... y por último soldado.

Para desarrollar este servicio se llevarán a cabo cuatro programas de intervención dirigidos tanto los soldados, como a sus familias, dentro de un contexto claramente castrense, y no como miembros de la sociedad civil más tradicionalmente entendida.

7.4.1. Programas de intervención

El Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento para los miembros de las FAS se constituirá con los siguientes programas:

7.4.1.1. Servicio de asesoramiento y acompañamiento a los miembros de las FAS de manera individualizada.

Este programa será el iniciador de nuestros servicios. Debemos partir de la idea de que el soldado debe primeramente ser visto como una persona, y solo en segundo lugar como soldado.

El trabajador social en estos supuestos prestará un servicio de resolución de problemas de tipo psicosocial. Estos problemas deben en primer lugar ser identificados tanto por el profesional como por el propio usuario. Las terapias e intervenciones en este servicio están enfocadas para hacerse de una manera individual teniendo en cuenta las características personales de cada usuario, sin perder de vista que no solo los individuos, sino las parejas y familias en estos contextos, pueden tener problemas.

La intervención tendrá como objetivo último el restablecimiento de las capacidades de resolución de problemas, resiliencia, afrontamiento y empoderamiento de los usuarios

Se intenta en este primer servicio abordar problemas de carácter personal, interfieran o no en su trabajo, tales como abuso de sustancias, dificultades maritales, dificultades de adaptación, problemas familiares o dificultades financieras. En todo caso, podemos señalar que también podrán ser abordados problemas relacionados con el trabajo, pero no es este el objeto de nuestro servicio.

En definitiva, este servicio está orientado a apoyar y ayudar a las personas pertenecientes al mundo castrense a resolver sus problemas a nivel personal, que no estén relacionados con el trabajo, para lograr una restauración del funcionamiento psicosocial saludable.

7.4.1.2 Servicio de apoyo e intervención en grupo

En este servicio la labor del trabajador social es la de prestar un servicio tanto de prevención de conflictos, como de educación y desarrollo social. Las intervenciones están dirigidas a promover o mejorar el funcionamiento social de las personas, en su rol de militares.

En lugar de tratar la resolución de problemas como en el servicio de asesoramiento y acompañamiento a los miembros de las FAS de manera individualizada, en este servicio nos centraremos en la promoción del cumplimiento de las necesidades, poniendo énfasis en la construcción de la resistencia, resiliencia y la adopción de una perspectiva de fortalezas.

En este aspecto nuestro trabajo está dirigido a los sistemas de relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo, para ser capaces así de lograr una comunidad de trabajo productiva y cómoda. Esta intervención busca facilitar la capacidad de las personas para encajar en su lugar de trabajo; el trabajador social busca facilitar el binomio entre el lugar de trabajo y las personas.

Es posible generar en este punto múltiples intervenciones, como el trabajo en grupo los talleres psicoeducativos o los seminarios, que serán en los que centremos nuestro trabajo.

Para lograr nuestros objetivos es necesario una buena comunicación, en la que abandonemos los mensajes y normas impositivas, por otro lado, muy típicas del contexto castrense en el que nos encontramos.

Trabajaremos las habilidades de escucha activa, diálogo, empatía, dejando que sean los propios usuarios, quienes vayan elaborando las actividades, y a partir de sus reflexiones se logre sacar conclusiones y cambios precederos.

Se pondrá énfasis en las habilidades de escucha activa, de diálogo desde la empatía, dejando hablar al paciente y cuidando la comunicación no formal.

Las actuaciones que se van a desarrollar en el programa van dirigidas al:

- Desarrollo de habilidades y competencias para la mejora en la igualdad de género efectiva dentro de las Fas, especialmente entre sus miembros.

- Manejo y expresión de sentimientos y emociones a la hora de afrontar misiones en el extranjero.
- Recuperación e inserción de habilidades de compromiso, disciplina y vida en comunidad, para los nuevos reclusos.
- Crear una experiencia colectiva, sobre la vida y el trabajo en el contexto en el que se desarrollan.

Para lograr estos objetivos debemos tener muy en cuenta las características personales de nuestros usuarios, como son:

- Edad de los usuarios (es posible que deban de crearse dos grupos, unos con los militares más jóvenes, y otro con los de más antigüedad).
- Sexo de los usuarios, se crearán grupos mixtos para trabajar las competencias.
- Roles que desempeñan los usuarios dentro del contexto militar.
- Características y valores propios de cada uno de los miembros que formaran parte de los grupos.

ACTIVIDADES	DESCRIPCION	DURACIÓN	AGENTES
<p>Talleres-seminarios sobre igualdad de género.</p>	<p>En estos talleres, se tratará de poner en común, la importancia y valor de la mujer dentro de las FAS. Se trabajará de manera continuada la exposición de historias de mujeres pertenecientes al cuerpo.</p> <p>Además, se tratará de crear grupos de discusión en los que se muestren las ideas de los miembros del grupo, y se debatan hasta llegar a consensos productivos.</p>	<p>Sesiones de 60 min. Una vez al mes.</p>	<p>Trabajador social</p> <p>Mujeres que vengan a contar sus historias.</p>
<p>Talleres sobre el apego y la resistencia en misiones en el extranjero</p>	<p>Se crearán grupos con soldados próximos a realizar misiones en el extranjero, y se trabajara con ellos, sus sentimientos.</p> <p>Se tratará de dar herramientas para mejorar la resistencia y resiliencia en situaciones extremas.</p> <p>Crear grupos de apoyo, en los que puedan encontrar situaciones similares y hablar abiertamente de sus miedos y dudas.</p>	<p>Sesiones de 60 min.</p> <p>Una vez cada 15 días, en los 2 meses anteriores a las misiones en el extranjero.</p>	<p>Trabajador social y psicólogo militar del cuartel</p>

<p>“Cambios de vida: un reto a conseguir”</p>	<p>Trabajar con los nuevos miembros de las FAS, sus inquietudes, y cuáles son los aspectos que más están costando asimilar en su nueva experiencia</p> <p>Crear herramientas para superar estos cambios, incluyendo sesiones individualizadas.</p>	<p>Sesiones de 50min una vez a la semana.</p>	<p>Trabajador social</p>
<p>Seminarios sobre vida militar.</p>	<p>Miembros de las FAS, que hablen sobre los temas más controvertidos que pueden darse dentro del contexto castrense.</p> <p>Al finalizar, sesiones de discusión, en las que los participantes cuenten sus propias experiencias, y creen canales para proponer mejoras.</p>	<p>Sesiones de 60 min.</p> <p>Una vez cada 2 meses.</p> <p>Al finalizar, pequeñas sesiones de 20 min.</p>	<p>Ponentes y trabajador social.</p>

7.4.1.3. Servicio de apoyo y acompañamiento a las familias.

Las intervenciones que se realizarán en estos servicios, serán similares en cuanto a características a las del servicio anterior.

Debemos entender que en contexto tan cambiante y estresante como el castrense, las situaciones que se dan no solo afectan a sus miembros directos, sino que, en la mayoría de ellas, sus familias también se ven en gran medida afectadas.

En nuestras entrevistas preliminares, hemos podido comprobar como son los propios militares los que sufren y se preocupan por que su trabajo afecte de manera negativa a sus familiares, y como en algunos casos, se forman diferencias dentro del núcleo familiar, difíciles de solventar.

Nuestras intervenciones se enfocarán en trabajar el binomio entre el lugar de trabajo de los miembros de las FAS y sus familias, tratando de ayudar a las familias a afrontar y superar demandas específicamente militares, tales como los traslados o las misiones en el extranjero.

Para poner en marcha este servicio podremos utilizar técnicas tales como trabajo grupal, procesos de resolución de problemas, creación de equipos de ayuda mutua y mediación.

Trataremos de generar un entorno tanto de trabajo como familiar saludable, dirigiéndonos a las familias de los miembros de las FAS en relación con su unión al entorno militar, a través de distintos programas:

- Trabajo en grupo con familiares, para que entiendan los cambios que su estructura puede tener a partir del momento en el que uno de sus miembros ingresa en el Ejército.
- Creación de grupos de ayuda mutua.
- Trabajos de mediación, ante conflictos surgidos por la labor militar de alguno de los miembros de la familia.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN	AGENTES
“¿Y ahora qué?”	<p>Sesiones de trabajo, en las que, desde una perspectiva social y emotiva, se tratara de explicar los cambios que pueden surgir al entrar en el Ejército.</p> <p>Trabajo de socialización de emociones, en las que los propios participantes expliquen los cambios que han comprobado desde que se vincularon al entorno militar.</p>	<p>Sesiones de 50 min. Una vez al mes</p>	Trabajador social
Grupos de ayuda mutua	<p>Se creará un grupo formado por las parejas y cónyuges de militares destinados en el exterior, para que compartan emociones, miedos, dudas y sus propias experiencias.</p>	<p>Sesiones de 60 min. Una vez cada 15 días, antes y durante de la misión en el extranjero.</p>	Trabajador social y psicólogo militar.
Mediación familiar	<p>Servicio complementario de apoyo en situaciones de crisis familiar, devenidas de la profesión de militar</p>	<p>Se realizarían sesiones de 50 min, una vez a la semana, durante todo el tiempo necesario.</p>	Trabajador social

7.4.1.4. Servicios de socialización de las labores de los miembros de las FAS

Por último, creemos necesario incluir un servicio que potencie de cara al resto de la sociedad civil las labores de la profesión de militar y las complicaciones y problemas que esta puede acarrear tanto a nivel personal como familiar.

Sorprende el hecho de que sobre la materia militar no se haya prestado por parte de los civiles la atención que posiblemente merezca. (Cotino, 2000, p.11).

Es importante acercar el mundo castrense a la sociedad civil, y con este servicio pretendemos hacerlo a través de seminarios sobre el tema entre colectivos sin formación alguna al respecto, campañas de visibilización de carácter claramente social y simulacros de vida militar, con todos los contratiempos y problemas que en ellos puedan surgir.

En este apartado no podemos señalar claramente las actividades ni la duración de las mismas, puesto que deberíamos trabajar en ellas sobre la marcha y a tenor de lo que se nos encargue desde instancias superiores.

7.4.2. Seguimiento y evaluación

Nuestros servicios contarán con la colaboración y apoyo de los psicólogos militares de los cuarteles en los que se llevará a cabo la experiencia piloto.

Pensamos tener reuniones periódicas tanto con el psicólogo militar, así como con el médico militar, que puedan derivarnos casos en los que se piense que nuestro apoyo y asesoramiento sea necesario.

Además, debemos trabajar junto a los mandos superiores de cada cuartel, para preparar y organizar nuestros servicios, y ver durante su puesta en marcha, qué cambios son necesarios acceder, o si se necesita ampliar horarios, o cambiar algunos de los programas de intervención

Junto a los mandos militares de los cuarteles y los profesionales, que trabajen de manera directa o indirecta junto a nosotros en los servicios planeados, debemos evaluar periódicamente y de manera completa los siguientes aspectos:

- La organización, desarrollo y evaluación de las actividades vinculadas con los programas de intervención.

- El trabajo individual que se desarrolle con cada miembro de las FAS que así lo desee, y si estas intervenciones están produciendo efecto dentro de la estructura del cuartel, y si es así, si son beneficiosos o no.
- Necesidad de cambio en nuestra planificación o puesta en marcha de algunos servicios.

A pesar de que el seguimiento de los servicios es parte importante e imprescindible en nuestro proyecto, el punto de inflexión del mismo será la evaluación ex-post que realizaremos al ir finalizando nuestras intervenciones para poder conocer el alcance de las mismas, y si deberían perpetuarse.

7.4.3. Estructura organizativa y de gestión interna

- **Acceso al servicio:**

El acceso al servicio se realizará a través de un pequeño estudio, con la información facilitada por el mando superior existente en el cuartel y el psicólogo y médico militar del mismo, que nos harán llegar informes sobre la situación de sus miembros y las necesidades y apoyos que se creen necesarios para los mismos.

El psicólogo junto al mando superior debería realizar un informe en el que se incluyan tanto datos personales como familiares de los soldados, trabajos realizados dentro de las FAS, necesidades latentes, y observaciones propias del profesional.

Una vez realizados los informes, se precederá a una fase de captación de usuarios, en la que se decidirá quiénes son los idóneos para realizar junto a ellos intervenciones de calidad.

- **Responsabilidad y participación de los profesionales y usuarios en los programas que integran el servicio:**

Todos los programas deberán estar en todo momento en constante evaluación, al igual que los profesionales que los realicen.

Todos los usuarios, podrán contar con un apartado para quejas y sugerencias, en temas de cambio de metodologías, programas, variaciones en los mismos, así como quejas sobre los profesionales que imparten los mismos.

Al tratarse de una institución tan hermética, y con leyes y directrices propias, toda la responsabilidad y participación queda sujeta a los niveles y atenciones que, desde los propios cuarteles, Subdelegaciones de Defensa y el propio Ministerio de Defensa se pongan en marcha.

7.5. Temporalización

ACTIVIDADES	E	F	M	A	My	J	Jl	Ag	S	O	N	D
Diseño del Programa												
Inicio del Servicio: <ul style="list-style-type: none"> • Acceso • Estudio Inicial • Elaboración de Programas Personalizados 												
Desarrollo Programas de Intervención: <ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asesoramiento y acompañamiento a los mineros de las FAS de manera individualizada. 												

<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de apoyo e intervención en grupo • Servicio de apoyo y acompañamiento a las familias. • Servicios de socialización de las labores de los miembros de las FAS 												
Seguimiento y evaluación del Servicio												
Evaluación del Servicio												

7.6. Evaluación

La evaluación no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para tomar decisiones que mejoren la intervención que vamos a evaluar. Por ello debemos entenderla siempre como un instrumento de mejora de nuestro trabajo.

Por esta razón, debemos realizar una evaluación lo más exhaustiva posible, para que nos sea efectiva y útil en nuestro camino para saber si es posible y necesario implementar el Trabajo Social en el Ejército.

Para que la evaluación sea eficaz tendremos que medir y valorar aspectos cualitativos y cuantitativos de nuestras intervenciones y servicios.

- Evaluación cuantitativa: recogeremos datos en función de los indicadores seleccionados.

- Evaluación cualitativa: evaluar la calidad de la acción, niveles de participación, grado de satisfacción de los usuarios, incremento de la participación....

No creemos que sea necesario realizar una evaluación mientras transcurran los servicios, puesto que la haremos de una manera informal, a través de la observación y de la recogida de opiniones personales.

Sí que llevaremos a cabo una evaluación ex-post, la cual corresponde a la verificación del grado de logro de objetivos y metas formuladas en nuestro proyecto; haciendo este tipo de evaluaciones podemos conocer los fallos del programa, la satisfacción del usuario y el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos propuestos. Es decir, realizamos esta evaluación para conocer los resultados de nuestro trabajo, las mejoras que se puedan realizar en el mismo, y si es posible que se traslade a otros cuarteles.

Esta evaluación estará enfocada en conocer el cumplimiento de nuestros objetivos, saber qué grado de implicación y aceptación ha tenido por parte de los usuarios, y conocer cuáles han sido los puntos fuertes de nuestro proyecto, y cuáles son aquellos que debemos seguir trabajando y puliendo.

Al finalizar nuestro proceso evaluador se deberá realizar un Informe de Evaluación donde se recojan los datos de todo el proceso, y las opiniones de sus agentes involucrados.

De igual manera, sería interesante llevar a cabo al finalizar la experiencia piloto una sistematización de toda la practica realizada, para conocer desde todos los puntos de vista el programa que hemos puesto en marcha, y si verdaderamente hemos conseguido algún tipo de cambio o beneficio en nuestra población destinataria. De igual manera con esta sistematización podremos socializar resultados, e impulsar este nuevo campo de trabajo en nuestra profesión.

7.6.1. Objetivos de la evaluación

Los objetivos de nuestra evaluación una vez terminada la experiencia serán los siguientes:

- **Reflexionar sobre el funcionamiento del programa y las causas de su éxito o de su fracaso.**
- **Averiguar el grado de satisfacción final de los diferentes agentes implicados en el transcurso del programa (beneficiarios y profesionales) y de su entorno.**
- **Percibir basándonos en las opiniones de los beneficiarios si este programa sería viable realizarlo de manera continuada y en otros cuarteles.**

Esto nos permitirá descubrir el impacto que ha tenido nuestro programa en la vida diaria tanto laboral como personal de los miembros de las FAS y familias que hayan participado y si los resultados son favorables trasladarlos a otros cuarteles. Además, debemos y queremos conocer cuáles han sido los fallos que hemos cometido e intentar que no se repitan en el futuro.

7.6.2. Criterios de evaluación

Los criterios que vamos a seguir en la evaluación de nuestro programa son:

- La **pertinencia** del programa, es decir, si ha supuesto una innovación en el lugar o en el momento para los beneficiarios del programa.
- Medir la **suficiencia**, o capacidad del programa para descubrir si ha sido capaz de recoger todos los aspectos que pretendía.
- **Eficacia**: para reflejar en qué medida se han alcanzado los objetivos del proyecto.
- **Eficiencia**: para conocer el rendimiento y productividad con que se ha realizado el programa.

- Conocer el **impacto** del programa para analizar las consecuencias positivas y negativas que un proyecto genera.
- Conocer la **viabilidad futura (sostenibilidad)**, es decir, si se han introducido beneficios en el grupo destinatario y si estos se van a prolongar en el tiempo.
- La **satisfacción** de los beneficiarios e implicados para saber si el programa lleva un funcionamiento correcto y si las actividades son las adecuadas para nuestro objetivo, además de conocer si las personas participarán en el programa en caso de que se volviera a realizar.
- Percibir la **calidad** del programa en su conjunto y si se ha adecuado a las características de nuestros objetivos y de los actores implicados.
- Percibir si se han utilizado los recursos existentes en el medio, y si se ha fomentado y respetado el **medio ambiente**.
- Constatar si se ha mejorado la situación de las personas mayores mediante **el empoderamiento y la capacitación**, que son dos de nuestros pilares fundamentales.
- Medir el grado de **innovación** que han supuesto las actividades para los participantes del programa.

7.6.3. Sistema de recogida de información-indicadores

Indicadores:

- Número de usuarios
- Calidad de la intervención
- Grado de satisfacción de los usuarios
- Diferencias entre la situación de nuestros usuarios y otros miembros de las FAS, que no hayan contado con estos servicios.
- Participación activa.

Para recabar información utilizaremos las siguientes técnicas y herramientas:

- Repartir **cuestionarios** a los usuarios que han formado parte de nuestros programas, en los que puedan expresar sus opiniones tanto de las propias actividades como de los profesionales que las han llevado a cabo.

	BIEN	REGULAR	DEFICIENTE
¿Cómo catalogaría los resultados de los servicios?			
¿Han cumplido sus expectativas, los servicios prestados?			
¿Cuál cree que ha sido la repercusión entre los participantes?			
¿Considera que estos servicios podrían ponerse en marcha en otros cuarteles?			
Observaciones:			

- **Grupos de discusión:**

Para que nuestra evaluación se asemeje lo más posible a la realidad vivida, vamos a realizar grupos de discusión en la que todos los agentes que haya formado parte de nuestro programa participen de forma activa en ellos y nos cuenten sus experiencias y las pueden poner en común ente ellos.

En estas conversaciones grupales importa tanto lo que se dice, como se dice y las interacciones que entre los agentes se den, si algunos temas suscitan más debate que otros, o si hay claros consensos en algunos aspectos.

El diseño de un grupo de discusión tiene tres fases:

- La elaboración del guion de contenidos a abordar
- La selección del perfil de las personas integrantes: Los psicólogos que han participados, los miembros de las FAS que han formado parte de la experiencia,

las familias de militares, así como otros miembros de los cuarteles, que hayan podido formar parte de las sesiones y servicios.

- La convocatoria final de los participantes: Grupos entre seis y diez personas.

A través de los grupos de discusión se obtendrá información sobre el funcionamiento del proyecto en general. Se pretende conocer e intercambiar las opiniones de los participantes, las limitaciones del proyecto, las mejoras que incluirían...

8. CONCLUSIONES

Todos somos conscientes de que las características de vida de la población militar, difieren mucho de las del resto de la sociedad civil, continuas relocalizaciones, destinos en el extranjero, situaciones de peligro, emergencia, control Ferrero por parte de sus superiores y de las instituciones... es por ello que se hace necesario desde el Trabajo Social, buscar nuevas formas de respuesta a las necesidades que en ellos pueden aparecer.

Sus familias, también se ven en gran medida afectadas por estos cambios de vida y por el estrés que pueden generar las situaciones a las que deben enfrentarse, y para las que deben estar continuamente preparados y alerta. En muchos casos, las peculiaridades de la profesión de militar y los cambios de vida que esta genera tanto en los militares como en sus familiares, pueden acarrear en situaciones de conflicto dentro de las propias familias.

Es importante que reciban apoyo y ayuda en sus necesidades psicosociales. En la actualidad se cuenta con psicólogos militares, pero en España no existe la profesión de trabajador social dentro del Ejército. El apoyo y las labores que pueden llevar a cabo estos profesionales quedan altamente justificada, si estudiamos el desarrollo de la profesión de Trabajo Social militar en otros países. Viendo la literatura existente sobre el tema (artículos, revistas, sistematizaciones) vemos como los beneficios que ésta aporta a los miembros del Ejército son múltiples, tratando temas como la mediación familiar, la preparación para las misiones en el extranjero, los programas de prevención de abuso de alcohol o sustancias estupefacientes o el trabajo con los militares una vez que vuelven de sus misiones en el extranjero.

Es por ello que hemos creído necesario la implantación de servicios en los que se trabajen las necesidades específicas de este colectivo, desde una perspectiva del Trabajo Social en las Fuerzas Armadas Españolas, para poder cumplir con una de las metas del Trabajo Social, que no es otra que atender a las necesidades de la población, teniendo en cuenta tanto sus características personales como su entorno.

La institución militar y todo lo que rodea a al mundo castrense, siempre han sido un tema desvinculado de la sociedad civil. Nunca se ha indagado en este mundo, para conocerlo ni entenderlo, por lo que a día de hoy lo que conocemos de ellos es solamente lo que dan a conocer de manera pública las propias instituciones militares, o lo que la opinión pública ha creado sobre ellos, en muchos casos con información sesgada.

De lo que no somos conscientes, es que a parte del rol profesional de militar que llevan a cabo los miembros de las FAS, lo primero que debemos ver es que son personas, con problemas y necesidades, igual que el resto de la sociedad, incluso que en muchos casos se ven aumentadas por las características propias de su trabajo.

Como bien señalaba Chris Kyle, famoso francotirador estadounidense participante en la Guerra de Irak, *“No solo vamos por ahí, tal vez a sacrificar nuestra propia vida. También debemos hacer sacrificios dentro de nuestros hogares. Se puede servir en el Ejército y tener un buen matrimonio, pero debemos ser conscientes de que tenemos que tomar las medidas necesarias para cuidar de él y que no cambie por culpa de nuestro trabajo”*. Podemos ver como los propios militares son conscientes de los problemas que su profesión puede acarrear en su vida diaria.

A día de hoy vemos esta profesión como algo obsoleto, que no tiene una utilidad real en nuestro día a día, sin tener en cuenta las labores que realizan diariamente los soldados profesionales, y las labores para las que deben estar preparados.

En la sociedad moderna en la que vivimos muchos somos los que creemos que los Ejércitos, no deberían tener cabida, o al menos no de una manera belicista, pero esto no nos excluye de considerar a la profesión, puesto que existe, y sus necesidades igual de importantes que las del resto de la población. Más sin duda en nuestro caso, ya que el Trabajo Social debe trabajar para conseguir paliar situaciones de necesidad, empoderar a la población y por sobre todas las cosas conseguir incidir en las políticas públicas, y en cambios en pos de transformar la sociedad.

En dicha sociedad debemos incluir a toda la población sea cual sea su profesión o su situación personal, puesto que el fin último de la profesión es generar derechos en las personas, y la población militar en este aspecto, se ve claramente en desventaja en relación al resto de la sociedad.

Por todo lo anteriormente expuesto, queremos dirigir nuestra mirada hacia un campo tan desconocido para los trabajadores sociales como es la institución militar. Los trabajadores sociales, como agentes de cambio, debemos tener un papel protagonista en la nueva concepción profesionalizada y democrática del Ejército, y estamos convencidos de que tenemos mucho que decir y aportar en este campo, que puede y debe convertirse en un

nuevo espacio de trabajo, en el que nos enfrentemos a nuevas necesidades y retos como profesionales.

“Anarquista es, por definición, aquél que no quiere estar oprimido y no quiere ser opresor; aquél que quiere el máximo bienestar, la máxima libertad, el máximo desarrollo posible para todos los seres humano” decía Errico Malatesta, y si cambiamos la palabra anarquía por Trabajador Social, no se me ocurre una mejor idea para entender la profesión. Por lo que con este trabajo lo que se pretende es aportar otro granito de arena para conseguir la máxima libertad y respeto posible, en una parte de la sociedad española que estaba oculta al Trabajo Social.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Breda van, A. (2012). Military Social Work Thinking in South Africa, *Advances in Social Work*, 13, (1), 17-33.

Cotino, L. (2000). La Singularidad Militar y el Principio de Igualdad: Las posibilidades de este binomio ante las Fuerzas Armadas del siglo XXI. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Council on social work education (CSWE), (2010). *Advanced social work practice in military social work*

Daley, J. (2003). Military Social Work A Multi-Country Comparison. *International Social Work*, 46, (4), 437-448.

De Pablo, I. y Borrajo, F. (2013). La racionalización de las Fuerzas Armadas: visión y contraste desde la Teoría de la Organización. En Ministerio de Defensa (ed.), *Racionalización de las Estructuras de las Fuerzas Armadas. Hacia una Organización Conjunta* (pp. 13-38). Madrid: Ministerio de Defensa.

Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER). Recuperado de: <http://www.diaper.ejercito.mde.es/>

Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, BOE, España.

Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, BOE, España.

Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, BOE, España.

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los

Miembros de las Fuerzas Armadas, BOE, España.

Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, BOE, España.

Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, BOE, España.

Martínez, R. (2014). Trabajo Social y Fuerzas Armadas: un estudio necesario. *Documentos de Trabajo Social*, (56), 209-228.

Ministerio de Defensa. Fuerzas Armadas Españolas. La Profesión Militar.

Observatorio Militar para la Igualdad. Secretaria Permanente de Igualdad. Datos sobre Personal en el Ministerio de Defensa. (2015).

Página web de la Moncloa. Apartado de Defensa. Recuperado de:
<http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/defensa/Paginas/index.aspx#ffaa>

9.1. Otra documentación consultada

Huesca, A. (1994). Servicios Sociales en las Fuerzas Armadas. Cuadernos de Trabajo Social, (7), 275-284.

Ministerio de Defensa. (2012). La protección social en las Fuerzas Armadas, Revista del Ministerio de Defensa. Secretaria General Técnica. Unidad de Estadística del Órgano Central. (2016). Estadística de Personal Militar de Carrera en las FAS de las categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil.

Ministerio de Defensa. Secretaria General Técnica. Unidad de Estadística del Órgano Central. (2016). Estadística de Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservistas.

Ejército de Tierra Español, (858), 109-112.

Doten, N. (2015). Military Social Work: Opportunities and Challenges for Social Work Education, Journal of Social Work Education, (51), 6-25.

10. ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LAS FUERZAS ARMADAS

Soy Eva M^a Ponte Pedrón, alumna del 4^o Curso de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid. Estoy realizando el Trabajo de Fin de Carrera, sobre las Fuerzas Armadas y la importancia que en ellas podría tener el Trabajo Social. Es por ello que he realizado este cuestionario, que espero que sea contestado de la manera más sincera posible, para que pueda ser de utilidad en mi proyecto.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

<p>P. 1. Edad</p> <p><input type="checkbox"/> 1. 18-30</p> <p><input type="checkbox"/> 2. 30-45</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 45-55</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Más de 55</p> <p>P. 2. Sexo</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Hombre</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mujer</p> <p>P. 3. Nacionalidad</p>	<p>P. 4. Estado Civil:</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Soltero/a</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Casado/a</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Separado/a, Divorciado/a</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Viudo/a</p> <p>P. 5. Rango:</p> <p>P. 6. Lugar:</p> <p>P. 7. Años dentro de las Fuerzas Armadas</p>
--	--

OPINION SOBRE LAS FAS

P. 8. ¿Por qué decidió entrar en las Fuerzas Armadas?

P. 9. ¿Cuántos años tenía cuando entro?

P. 10. ¿Qué nivel de estudios tenía al entrar? ¿Desde que entro a realizado nuevos estudios?

P. 11. ¿Cómo vivió los primeros meses dentro de un cuartel?

P. 12. Al entrar al Ejército, durante el periodo de adaptación, ¿considera que tuvo una buena acogida dentro de él?

P. 13. ¿Existen 'castigos' dentro del Ejército? ¿Son frecuentes? ¿de qué tipo pueden ser? Alguna vez en su estancia en las FAS, ¿ha tenido alguno?

P. 14. Para un militar, ¿es fácil conciliar la vida familiar y laboral?

CONCILIACION

P. 15. ¿Qué medidas propondría para mejorar esto? ¿Conoce si existen políticas de conciliación ya implementadas dentro de las FAS?

P. 16. ¿Cree realmente que la igualdad de género ha llegado a las Fuerzas Armadas?

P. 17. ¿Ha notado en algún momento que sus compañeros tenían hacia usted un trato distinto por ser mujer, extranjero etc...?

P. 18. Según el Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres, desde el año 2008 el número de mujeres militares no ha aumentado. ¿A qué cree que se debe esto?

P. 19. ¿Considera que todos sus compañeros pueden realizar los mismos trabajos que usted?

P. 20. ¿Cómo vive la jerarquía de mandos existente dentro del Ejército? ¿Esto le supone o ha supuesto un cambio de mentalidad?

P. 21. ¿Ha participado en misiones en el extranjero? ¿Cuáles considera que son las ventajas y los inconvenientes de estas misiones?

SERVICIOS DE APOYO

P. 22. Al recibir un ascenso o cambio de destino, ¿Qué efecto considera que esto tiene en su vida y la de su familia?

P. 23. ¿Qué factores le llevaron a abandonar las FAS? ¿Se arrepiente de su decisión, o volvería a hacerlo a día de hoy? ¿Considera que con apoyo y ayuda de profesionales, se hubiera mantenido en él?

P. 24. Durante su estancia dentro de las FAS, ¿ha necesitado apoyo psicológico en alguna ocasión? ¿En qué situaciones? ¿Y apoyo por parte de Trabajadores Sociales?

P. 25. ¿Cree que cuentan con las ayudas, prestaciones y servicios sociales necesarios?

P. 26. ¿Considera que la profesión de trabajador social, sería necesaria dentro del Ejército?

P. 27. ¿Considera que el Ejército se ha democratizado? ¿En qué aspectos?

P. 28. ¿Piensa que la imagen que la sociedad civil tiene de las Fuerzas Armadas es la real? ¿Cómo podrían cambiar esa situación?

OBSERVACIONES

P. 29. Observaciones:

