

Presentamos este segundo **MINTZARI** compartiendo el proceso de reflexión estratégica que hemos desarrollado en la cooperativa con la idea básica de trazar nuestras líneas de desarrollo para los próximos años.

Queremos destacar su carácter participativo y abierto, que nos ha permitido debatir sobre el futuro integrando nuestro pasado y presente. Compartir información dispersa, pensar en nuevas líneas de trabajo y discutir impresiones desde un proceso vivo y en construcción, ha tenido un efecto motivador y que nos invita a la renovación.

Ahora con ilusión, empezamos una nueva etapa.

**MINTZARI**ren bigarren ale hau aurkezten dugu kooperatiban garatu dugun hausnarketa estrategikoa azalduz eta datorren urteetarako garatuko diren gure ildo ezberdinak azaltzeko ideiarekin.

**Gure etorkizunari eta iraganari buruz eztabaidatzeko aukera eman digun bere izaera ireki eta partehartzailea azpimarratu nahi ditugu. Eraikitzen dagoen prozesu bizi batetik, sakabanatuta egon den informazioa elkarbanatzeak, lan ildo berrietan pentsatzeak eta iritzi ezberdinak eztabaidatu izanak, ondorio motibatzailea izan eta berrikuntzara gonbidatu gaitu.**

**Orain ilusioz beterik garai berri bat hasten dugu.**



#### **Ale honetan:**

- Segunda parte: Intervención Psicomotriz en la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea. **02**
- Por el Sistema Vasco de Servicios Sociales. **04**
- Agintzariko Gerente berriarekin elkarrizketa. **05**

# INTERVENCIÓN PSICOMOTRIZ EN LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DE BUSTURIALDEA. 2ª parte

**Pablo Gutierrez.** Psicomotricista y Educador Social de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea.

**Planteamos en el anterior número de MINTZARI** una experiencia desde la intervención psicomotriz realizada desde la Mancomunidad de Servicios Sociales de Busturialdea, cuyo objetivo es ser una línea de intervención mas en el trabajo con familias y menores en situación de riesgo y desprotección realizado desde EIPSE de esta entidad.

Se describió el perfil de los niños y niñas participantes en este programa, y vimos como en ocasiones estos menores manifiestan sus angustias a través del exceso de movimiento o de su inhibición, de las dificultades del control de la impulsividad, etc.

Observamos como en muchas de las ocasiones, estas manifestaciones corporales del niño o niña están relacionadas con su aspecto afectivo y con su mundo emocional interno siendo la válvula que el niño tiene para expresar su sufrimiento.

Desde este modelo de intervención se crea un marco de seguridad que permita al niño o niña *vivir* sus emociones. Vivir es poder expresarlas, medirlas y superarlas. Un marco de seguridad que le permitirá actuar y que le



Umea bere globaltasunean hartzen duen eskuhartze psikomotorea proposatzen da; globaltasun honek bere gorputza, afektibitatea eta pentsamendu kognitiboa izaten du kontutan. Honela, umearen heltze prozesua errespetatzen da eta egitearen plazerretik pentsatzearen plazererako ibilbidea egiten da psikomotrizitate gela.

Eskuhartze eredu honetan umeari ziurtasuna ematen dion marku bat sortzen da, psikomotrizitate gela. Honek, umeari bere emozioak bizitzea ahalbidetzen dio; hau da, emozioak adieraztea, neurtzea eta gainditzea. Ziurtasun marku honi esker, umeak jarduteko aukera izango du honek harremanak erraztuko dizkiolarik, beraz, komunikazioa eta sozializazioa.

facilitará la relación, es decir, abrirse a la comunicación y a la socialización.

Este marco de seguridad es **la sala de psicomotricidad**. A continuación, se explicará a grandes rasgos su diseño y lo que se realiza en cada uno de sus espacios.

## **Diseño espacio-temporal de la sesión:**

El diseño de la sala está configurado por la distribución de diferentes espacios con diferentes materiales, ayudando al niño o niña a realizar su propio itinerario madurativo.

Espacios: Así pues, en la sala existen dos grandes espacios; un lugar para la expresividad motriz del niño o niña (un lugar para la acción, para jugar), y un segundo lugar, bien delimitado, para la expresividad plástica, gráfica y del lenguaje.

Los niños/as serán invitados a pasar de un espacio a otro. Este paso del placer de jugar con su cuerpo al placer de simbolizar con la construcción y con el lenguaje les ayuda a pasar a diferentes niveles de simbolización. En las sesiones se plantea un itinerario que va del cuerpo al lenguaje (pensamiento).

**Tiempos:** Nos encontramos en la sesión 3 espacios de tiempo diferenciados; un tiempo para la *expresividad motriz*, un tiempo para la *historia* y un tercer tiempo, que es el tiempo de la *representación* (dibujo, construcción, modelado, lenguaje). Todo ello enmarcado por un ritual de entrada y otro de salida.

### Ritual de entrada

Encuentro inicial de los niños y niñas que representa un momento de acogida. Se recuerdan las normas de la sesión y que deben ser respetadas (no hacer daño, no destruir el material...). También se ayuda a los participantes a realizar proyectos de juego, hacer presente las ausencias, preparar el cuerpo para la acción, etc. Se trata de ayudar y crear un clima de participación en el que los menores puedan dar forma a sus deseos y emociones.

### Desarrollo central de la sesión

Es el momento central de la sesión y el tiempo por excelencia para la expresividad motriz y el juego simbólico. Juegan sus vivencias cargadas de emociones. Muestran al adulto sus dificultades, pero también todas sus potencialidades. Permite vivir el placer del movimiento a través de una actividad motriz espontánea y voluntaria. Desarrolla la formación de la imagen corporal y la identidad. Tras el placer motor deviene una gran tranquilidad, la reducción de la tensión, el investimiento del espacio y de los objetos. Se abre la puerta a la creación y a la comunicación

### Cuento

El cuento o historia va a ayudar a muchos niños/as a reasegurarse y crear imágenes psíquicas, imágenes que le permitan ponerse a distancia de su malestar. Se podría considerar este momento como una prolongación de lo vivido y sucedido, que facilita el acceso al momento de la representación. Ayuda al niño/a a descentrarse y a integrar las emociones en las imágenes mentales.

### Espacio de representación

Es un momento que permite al niño o niña tomar distancia de las sensaciones vividas a

través de las actividades sensoriomotoras y simbólicas. Pasamos del movimiento a la calma, donde el niño es capaz de parar su cuerpo y poner en marcha la actividad de representar a través de diversos materiales (dibujo, construcciones, plastilina, etc), la experiencia vivida

### Momento final o ritual de salida

Indica la separación y prepara el paso del niño/ a a otro espacio, a otras actividades y a otras personas. Se puede hablar de aspectos del juego, de lo acontecido en la sesión, comentar las producciones del momento de la representación, etc.

A través de la intervención psicomotriz, el niño y niña podrá tener un espacio para la espontaneidad, un lugar seguro donde los deseos y vivencias más profundas (la mayoría de ellas originadas y centradas en la complejidad del sistema familiar) puedan expresarse a través de gestos, miradas, silencios, movimientos, en los que podrá integrar su personalidad y le permitirá ser él o ella misma en relación a los otros.

Podrá organizar mejor la realidad, tener más autonomía, mayor desarrollo de la comunicación, del pensamiento, de la creatividad. En definitiva de la construcción de su identidad.

Esta intervención se realiza desde un enfoque bidireccional, puesto que nosotros como educadores, como psicomotricistas, experimentaremos también la emoción que se "juega" en la sala. Es desde este vínculo emocional, desde la relación con este adulto, desde donde el niño o niña se va a "decir", va a abrir su mundo interior para desde aquí poder evolucionar (es importante destacar que la actitud de relación y escucha del psicomotricista no es algo improvisado, sino que supone un intenso proceso de formación personal).

Nos ajustaremos a las producciones del niño o niña favoreciendo su expresividad, confiriendo seguridad a la vez que se le valora y se le reconoce en su dinámica de construcción de identidad, siendo un espejo de placer que acompaña su proceso de transformación.

En el caso de que alguien quisiera profundizar en la Práctica Psicomotriz, os informamos que la formación de esta práctica se imparte desde la escuela de psicomotricidad UNED-Bergara. ([www.uned.es/ca-bergara/](http://www.uned.es/ca-bergara/)).



# POR EL SISTEMA VASCO DE SERVICIOS SOCIALES

**Cristina Ojanguren.** Agintzari Gizarte Ekimenerako Kooperatibaren I+G+Bko teknikaria.

## En el cumplimiento de este tercer año

desde la aprobación de la ley 12/2008, la oportunidad de la creación de un sistema de servicios sociales, a la altura de sistemas como el de salud o educación, es sentida de manera diversa, sujeta a la heterogeneidad de interpretaciones y expectativas que envuelven a cada agente en su realidad cotidiana.

Sin embargo, como oportunidad de conjunto nos jugamos la consolidación o no de un modelo avanzado de intervención social, y la debilidad o fortaleza del sistema de servicios sociales. Es por ello, que además de apelar a la ciudadanía y a los poderes públicos para una apuesta comprometida por su desarrollo, cabe también desde el colectivo profesional y de agentes con implicación y participación en el mismo esperar una actitud proactiva y protagonista.

El despliegue normativo y reglamentario irá marcando directrices más concretas e irá avanzado en la estructuración, pero frente a una posición de espera y resolución desde arriba, también podemos tomar una actitud más activa de construcción.

Para ello, contamos con el marco básico legal, que ya aportó elementos novedosos frente a la etapa anterior, y con los elementos de reflexión en las etapas previas, y además conocemos cuales son los determinantes primeros e ineludibles que comprende la organización de cualquier sistema integrado: la ordenación de los servicios que son y no son del sistema, la obligatoriedad de las prestaciones, la homologación de servicios para toda la comunidad autónoma, y su articulación para dar una respuesta integrada a los objetivos generales y compartidos, etc.

Estas cuestiones, son los retos más inmediatos y es posible ir avanzando en la comparativa y la toma de medida de nuestra realidad cercana. Con ello, lo que ahora percibimos como grandes retos pueden convertirse en los primeros pasos de construcción del sistema.



## Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema

eraikitzeke dago. Une honetan daukagun aukera gizarte osoarena da, sistemaren indarra eta eraginkortasuna jokoan daude eta.

Herritarrei eta botere publikoei horretarako prest egoteko eskatzeaz gain, gizarte zerbitzuetan lanean dihardugun egileoi ere jarrera aktiboa eta partehartzailea eskatu behar zaigu.

Datorren antolaketak, arauetan eta irizpide instituzionaletan izango du euskarria, baina hauekin batera eta oinarrizko eraikuntza eginez, sisteman bertan gaudenok zer edo zer aurrera dezakegu.

Datozkigun eskakizun batzuk ezagunak dira, edozein sistemaren antolakuntzari dagozkionak baitira. Beraz, lana badago: sistemarenak diren eta ez diren zerbitzuak argitu, homologazioa, beharrezko prestazioak bermatzeko egungo arazoak aztertu, eta abar.

Ziur aski honi, guri dagokigunean ekinez gero, etorkizuneko erronka handiak eguneko zeregina bihurtuko dira.

# AGINTZARIKO GERENTE BERRIARIREKIN ELKARRIZKETA

**Amagoia Zabala.** Educadora Social del EISE de Ermua.

**Mikel Gorostizaga es el nuevo gerente** de Agintzari, natural de Arrankudiaga y licenciado en Pedagogía, prácticamente toda su experiencia profesional la ha desarrollado en el campo educativo.

Su trayectoria profesional es muy intensa, pero de entre todas, la más destacable son los 13 años que ocupó en la dirección y gestión en el centro de Formación Profesional de Markina-Xemein en la que desarrolló e impulsó acciones empresariales, formación, innovación e investigación en el tejido industrial de la zona de Lea Artibai. Paralelamente junto a otros colaboradores crearon la fundación AZARO, institución dedicada al desarrollo económico de la comarca.

**¿Qué razones te impulsaron a presentarte como candidato a la gerencia de Agintzari?**

**M:** Entendí la posibilidad como una oportunidad personal. Me atrajo la idea de gestionar un modelo empresarial de cooperativa y que ésta fuera una empresa dedicada al tercer sector. Desde mi punto de vista el trabajo del sector social y el sector educativo tienen muchos puntos en común y mi experiencia en este último creo que puede aportar al primero.

**¿Cómo te definirías?**

**M:** Una persona poco impulsiva, quien se toma tiempo, piensa antes de tomar alguna decisión y no toma muchas. Me considero inquieto, idealista, vehemente y a quien le gusta, explorar, buscar alternativas, soluciones a las dificultades.

No me considero para nada orgulloso y sí que creo que soy flexible. También me considero una persona firme en sus convicciones y lucho para lograrlas aunque tenga que recorrer más distancia o necesite más tiempo. Soy una persona que entiende que de lo que se trata es de que las personas con responsabilidad directiva dediquen mucho tiempo a activar la capacidad de convencimiento, compartir ideas, acercarse a las personas, escuchar: ejercer de tractores.



**Mikel Gorostizaga, Agintzariko gerente berria,** Arrankudiagan jaio zen, Pedagogian lizentziatua da eta bere lan-esperientzia guztia, hezkuntza arloan eman du.

Lan-esperientzia bizia izan du baina guztietan azpimarragarriena, Markina-Xemeingo Lanbide Heziketako zentruan egin zituen 13 urteak izan ziren; zuzendaritza eta kudeaketa lanak burutu zituen eta Lea Artibaiko zonaldeko industri-sarean, ikerkuntza, berrikuntza, formakuntza eta enpresa-ekintzak garatu zituen. AZARO fundazioa sortu zuen beste lankide batzuekin batera; eskualdeko garapen ekonomikoaren sustapenerako erakundea.

**Zerk bultzatu zintuen Agintzariko gerente izateko zure burua aurkeztera?**

**M:** Aukera pertsonal gisa ulertu nuen aukera. Kooperatibazko enpresa-eredua kudeatzeko aukerak erakarri ninduen eta 3. sektorean aritzen zen enpresa bat zela jakiteak. Nire ikuspuntutik, gizarte eta hezkuntza sektoreek puntu amankomun asko dituzte eta azken honetan, ekarpen asko egin ditzaket.

**Nola definituko zenuke Mikel Gorostizaga?**

**M:** Pertsona nahiko barea; erabaki bat hartu aurretik, pentsatzeko denbora hartzen dut eta ez ditut erabaki gehiegirik hartzen. Artegatsua naiz, ameslaria, sutsua eta arazoan aurrean



### **Quando entraste como Gerente, ¿Con qué te topaste?**

**M:** Sobre todo encontré algo que se me antojó muy diverso y complejo. A medida que he ido conociendo la empresa la diversidad que creí existía no es tan grande como la ví. Lo que fue una primera impresión se convirtió en una carencia. Sí creo, que Agintzari cuenta con un capital humano capaz de activar esa diversidad de actividades: diversidad que es un valor de primer orden. Para ello tenemos que ser capaces de buscar, activar nuevos campos de intervención, actuación, nuevo mercado de trabajo; Tenemos que ser capaces de buscar nuevas respuestas a las dificultades sociales, explorar, activar nuevos servicios, territorios, aprovechar las oportunidades que surjan.

### **Si tuvieras que comparar a Agintzari con un animal, ¿Cuál elegirías?**

**M:** Un mamut/elefante prehistórico. Un animal muy grande con poca flexibilidad y muy lento. Esto lo digo sin ningún ánimo despectivo. De lo que se trata es de convertir ese mamut en un animal del mismo vigor, pero mucho más rápido y ágil.

### **¿Cuál es tu primer objetivo?**

**M.** En lo primero que me centré fue en saber, conocer, la realidad, funcionamiento de la Empresa, es decir ver qué es Agintzari, donde está, que se hace, quienes la conforman, cómo funciona. Esta primera fase de valoración en la que he visto la fotografía de la empresa la desarrollé hasta el mes de Julio-Agosto y a partir de esa fecha, estamos trabajando en el proceso de la reflexión estratégica, es decir

konponbide eta alternatiba ezberdinak esploratzea atsegin dut.

Ez dut nire burua pertsona haundiustetzat eta uste dut, malgua naizela. Nire buruan ziurtasun handia daukat, eta nire ideak lortzeko borrokatzen dut, horretarako egin behar dudana bidea luzeagoa izan behar baldin bada ere, edo denbora gehiago behar badut ere.

Zuzendaritza ardura duten pertsonak, konbentzimendurako gaitasuna lantzen denbora asko igaro behar dutela uste dut; beste pertsonengana hurbildu, entzun, ideiak elkarbanatu.

### **Hasieran zer aurkitu zenuen enpresaren baitan?**

**M:** Batipat, oso korapilatsua eta desberdina iruditu zitzaidan. Empresa gehiago ezagutu dudana heinean, hasieran iruditu zitzaidan desberdintasun hori, ez da izan uste bezain handia. Hasieran uste izan nuena, gabezia bilakatu zen. Hala ere, Agintzarik, esperientzia desberdin horiek sustatzeko doaiak dituen giza-ondasun aberatsa du; ondasun hau, enpresa-balio garrantzitsuenetariko dela uste dut. Horretarako, eskuhartzeko eta jarduteko esparru berriak, lan-merkatu berriak sustatzeko gai izan behar dugu. Gizarte-zailtasunei erantzun berriak eskeintzeko gai izan behar dugu, zerbitzu berriak sustatu, lurralde berriak ikertu eta sortuko diren aukerak aprobetxatzen jakin behar dugu.

### **Ze animalirekin alderatuko zenuke Agintzari?**

**M:** Mamuta/historiaurreko elefante batekin. Ez dut zentzu txarrean esan nahi, alderantziz baizik. Uste dut, 3. sektorean aparteko ibilbidea adierazten duen aktiboa dela. Mamuta, indar bera baina azkartasun haundiagoa duen animalia bilakatzean datza.

### **Zertan datza zure lanak, funtzioak, Agintzariren baitan?**

**M** Lehenengotaz, enpresaren funtzioamendua eta errealitatea ezagutuz hasi nintzen; hau da, Agintzari zer den, non dagoen, zer egiten duen, nortzuk osatzen duten, nola funtzionatzen duen. Baloraketako lehen fasean, Uztailean eta Abuztuan,



en definir las líneas de trabajo que debiéramos de marcar y cuáles son las claves para lograrlas. Hemos elaborado un primer borrador y ahora hemos activado lo que denominamos la fase de despliegue. Las diferentes estructuras que conforman Agintzari han de marcar un Norte y que éste sea compartido.

**¿Y cuáles son las claves que debemos manejar?**

**M:** Las claves van más por la línea de activar actitudes. No es asumible hacer planes de desarrollo más allá de los próximos dos años. Es más efectivo activar un capital de 200 personas para que la organización sea flexible y las personas de la cooperativa nos impliquemos, activemos y constantemente estemos renovándonos para ser capaces de responder a los nuevos retos y a las oportunidades que surjan.

**Han pasado unos meses desde que asumiste el cargo, ¿Sientes algún cambio?**

**M:** Detecto ilusión en mi entorno, pero hay que generalizarlo y asumirlo como tarea principal. Agintzari tiene una trayectoria que nos ha traído hasta aquí, y nuestra posición hoy, es una buena posición. Pero la coyuntura sobre todo económica, exigen posicionarnos con un cariz mucho más activo, sobre todo, de cara al exterior pero activando para ello todo el potencial que Agintzari tiene en sus personas y estructuras internas.

**¿No andamos tarde con los tiempos actuales?**

**M:** Nunca es tarde, además se ha recorrido mucho.

**¿Como ves a Agintzari dentro de la actual crisis económica?**

**M:** Amenazada, como el resto de organizaciones empresariales; pero está en nuestras manos crear, innovar, aprovechar las oportunidades. Debemos entender esta situación como una oportunidad para trabajar valores, activarnos internamente, buscar nuevos mercados, contactar/colaborar con otras entidades...

**Soy un nuevo cliente y estoy dudando en si contratar o no a Agintzari, Convénceme:**

**M:** Dime lo que quieres y te lo presento mañana.



argazkia garatu nuen eta hortik aurrera, estrategia-hausnarketa prozesuan dihardugu, hau da, seinalatu beharreko lan-ildoak definitzen eta horien lorpenerako gakoak zehazten.

Lehen zirriborro bat egin dugu eta orain hedatze-prozesuan gaude. Agintzari osatzen duten egitura ezberdinek esparru hori ezagutu eta osatu behar dute eta guztiok konpartituko dugun ipar/helburu bat finkatu.

**Zeintzuk dira markaturiko helburu horiek lortzeko erabili behar ditugun gakoak?**

**M:** Gakoen funtsa, jarrerak aktibatzea izango da batipat. 2 urtez haratago luzatzen diren garapen-planak eratzea ezta operatiboa. Eraginkorragoa da 200 pertsona aktibatzea, erakundea malguagoa izan dadin eta kooperatiba osatzen dugunok, implika gaitezen eta sortuko diren erronken aurrean erantzuteko, etengabe eraberritu eta aktiba gaitezen.

**Badira hilabete batzuk, kargua hartu zenuenetik, nabaritu al duzu aldaketarik elkarrearen baitan?**

**M.** Uste dut jarrera- aldaketa prozesu batean barneratuta gaudela. Ilusioa somatzen dut nire inguruan, baina sentimendu hau orokortu egin behar da eta betebeharrak garrantzitsuenean bilakatu. Agintzarik, gauden tokiraino ekarri gaituen bidea izan du, eta gure egoera, ona da. Baina, testuinguru ekonomikoak, jarrera aktiboagoa edukitzera behartzen gaitu, batipat kanpora begira,

Agintzarik, barne-egituran eta persona mailan duen potentziala aktibatuz.

**Ez al gabilta berandu gaur egun egoera eta gauzak nola datozen ikusita?**

**M:** Inoiz ez da berandu eta gainera bide luzea egina dugu.

**Nola ikusten duzu Agintzari, gaur egungo krisiaren baitan?**

**M:** Mehatxatuta, gainontzeko enpresa-erakundeak bezela; baina gure esku dago

aukerak aprobetxatzea, sortzea, berritzea. Egoera hau, baloreak lantzeko, merkatu berriak aurkitzeko, Agintzariaren baitan aktibatzeko, beste erakunde batzuekin kontaktatu/kolaboratzeko...

**Bezero berri bat naiz eta Agintzari kontratatzeko dudatan nago. Konbentzitu iezadazu.**

**M:** Esan zer nahi duzun eta bihar aurkeztuko dizut. Eta noski, bihar berriro elkar ikusteko ordua ezarri.



### Hurrengo alean:

- Entrevista a Oscar Zarrabeitia, Presidente de la Mancomunidad de Durangoaldea.
- Reflexiones sobre el Plan Comunitario de Berriz, por M<sup>a</sup> Jesus Garcia.
- Otros artículos de interés.



### DATU INTERESGARRIAK:

Gogoratu **Gizarte Hezitzaileen Kongresoa** Valentzian izango dela, maiatzaren 3, 4 eta 5 ean.  
Informazio gehiago nahi izanez gero, hurrengo link-a kontsultatu dezakezue:  
<http://www.congresoeducacionsocial.org/>.