

ÉTICA Y POLÍTICA: IDEAS Y ACCIONES HACIA EL BIEN COMÚN EN LA CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES DE TERAPEUTAS OCUPACIONALES

ETHICS AND POLITICS: IDEAS AND ACTIONS TO THE COMMON GOOD IN THE BUILDING OF THE FUTURE OF OCCUPATIONAL THERAPISTS ORGANIZATIONS

Palabras clave: terapia ocupacional, ética, política, organizaciones, asociaciones, colegios profesionales, bien común.

Key words: occupational therapy, ethics, politics, organizations, associations, professional associations, common good.

DECS: Terapia Ocupacional, Corporaciones profesionales, Asociaciones Profesionales.

MESH: Occupational Therapy, Profesional Corporations, Professional associations.



Autores:

D. Daniel Emeric Méaulle

Terapeuta Ocupacional. Fundación Secretariado Gitano. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales de la Comunidad de Madrid (APTOCAM). Socio de la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales (APETO)
daniemeric@hotmail.com

D. Pablo A. Cantero Garlito

Terapeuta Ocupacional. Educador Social. Sexólogo. Ayuntamiento de Plasencia. Presidente del Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Extremadura (COPTOEX)
pablo@ereseunavez.com

Como citar este documento:

Emeric Méaulle D, Cantero Garlito PA. Ética y política: ideas y acciones hacia el bien común en la construcción del futuro de las organizaciones de terapeutas ocupacionales. TOG (A Coruña) [revista en Internet]. 2012 [-fecha de la consulta-]; 9(16): [56p.]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num16/pdfs/organizaciones.pdf>

Texto recibido: 10/07/2012

Texto aceptado: 09/10/2012

Introducción

"Al principio ustedes ignoraban, quiero creerlo, luego dudaron y ahora saben, pero siguen callados"

Jean-Paul Sartre

"No puedo evitar temer que los hombres lleguen a un punto en el que cada teoría les parezca un peligro, cada innovación un laborioso problema, cada avance social un primer paso hacia una revolución, y que se nieguen completamente a moverse"

Alexis de Tocqueville

¿Cómo construir un colectivo de terapeutas ocupacionales sólido, incardinado en la sociedad? ¿Cómo posibilitar que la ocupación se convierta en un elemento transformador de nuestro mundo? ¿Cómo hacer que las organizaciones de terapeutas ocupacionales puedan enfocar sus acciones hacia la consecución, cada vez más lejana, de la justicia ocupacional? ¿Cómo implementar procesos de construcción colectiva más

RESUMEN

El ámbito organizativo de la profesión se encuentra en un estado de transformación y avance hacia nuevos horizontes que requerirán esfuerzos, compromisos y competencias novedosas para nuestras estructuras, dirigentes e instituciones. A través del presente artículo, se realizará un breve recorrido histórico y un repaso a la situación actual de nuestras organizaciones que sirva de encuadre e información para los/as terapeutas ocupacionales, en gran medida desvinculados de la participación colectiva en la esfera política de la profesión. Tomando como referencia dicho punto de partida, se proponen en el texto lineamientos y acciones orientadas a la construcción del bien común para el conjunto de nuestro colectivo profesional, articulado en un entramado organizativo sustentado bajo los principios de solidaridad, ayuda mutua, equidad y cohesión.

SUMMARY

The organizational level of the profession is in a state of transformation and progress towards new horizons that will require effort, commitment and innovative skills to our structures, leaders and institutions. Through this article, there will be a brief history and an overview of the current status of our organizations to serve as framing and information for the occupational therapists, largely unrelated to collective participation in the political sphere of the profession. Drawing on this point, the text proposes guidelines and actions to build the common good for our professional group, articulated in a sustained organizational framework under the principles of solidarity, mutual aid, equity and cohesion.

“El camino recorrido es un sendero formado por una alianza imprescindible de tiempo (de muchas de esas personas), de esfuerzos (de unas cuantas de ellas) y de una cierta dosis de azar” (1). Para después adentrarnos en el objetivo principal de este trabajo, que implica, somos conscientes de ello, una cierta dosis de riesgo ya que supone una declaración de intenciones, un posicionamiento ideológico y un compromiso hacia las acciones encaminadas a la construcción de lo que llamamos el bien común en el seno de la profesión de la Terapia Ocupacional. Merece la pena recuperar esa idea del procomún, entendiéndola como la nueva manera de expresar una idea muy antigua: que algunos bienes pertenecen a todos, y que forman una constelación de recursos que debe ser activamente protegida y gestionada por y hacia el bien común. El procomún lo forman las cosas que heredamos y creamos conjuntamente y que esperamos legar a las generaciones futuras.

Nuestra apuesta, en este artículo se centra de manera específica en el desarrollo de las organizaciones de terapeutas ocupacionales. Tal y como señala Luhmann (2): “Las organizaciones se encuentran obligadas a innovar, lo que implica mantener el control sobre las alternativas de cambio, sea a través

reales, más participativos, más eficaces y eficientes?.

En las siguientes páginas trataremos, en primer lugar, de apuntar cómo hemos llegado hasta aquí, cómo se ha ido construyendo el movimiento de organizaciones de terapeutas ocupacionales en el conjunto del Estado Español; ya lo señalábamos en otro lugar:

de la planificación o mediante una capacidad de innovación que se desarrolla a través de decisiones oportunas. Si no hay capacidad de innovar, de reaccionar planificadamente a los cambios internos y externos, la organización perderá las oportunidades que se le ofrezcan y se encontrará sometida a un cambio inevitable y sin rumbo conocido". Tal vez sea este momento de crisis económica, social y política uno de los mejores momentos posibles para innovar, para reaccionar, para adaptarse a las oportunidades.

1. 1. ¿Cómo hemos llegado hasta aquí? Una mirada retrospectiva sobre la trayectoria histórica de las organizaciones de terapeutas ocupacionales en España^a

Siempre se ha remarcado, y es una idea que compartimos, que quien no conoce su historia está condenado a repetirla volviendo a caer en los mismos errores. Parece pertinente, por tanto, que antes de embarcarnos en un argumentario político con el futuro como horizonte, echemos la vista hacia el camino que nos ha traído hasta aquí, con la mirada de quien se reconoce como parte misma de ese proceso, responsable en parte también de sus aciertos, sus errores, sus acciones y omisiones, de sus méritos y sus vergüenzas; pero, sobre todo, con la mirada abierta de quien está dispuesto reflexionar y reflexionarse sin más anclajes ni alineamientos políticos que aquellos que nos recuerdan la responsabilidad de contribuir a la construcción colectiva del bien común.

La historia de las organizaciones profesionales de Terapia Ocupacional en España se inicia poco tiempo después de la graduación de las primeras promociones de terapeutas ocupacionales, el 18 de abril de 1967 un grupo de profesionales realizan la Asamblea Constituyente de la Asociación Española de Terapeutas Ocupacionales (AETO), cuya presidencia estaría ocupada por

^a Para profundizar en la historia de la terapia ocupacional en España, recomendamos la lectura del Monográfico "Terapia Ocupacional: una perspectiva histórica 90 años después de su creación" y para una revisión más amplia de la historia de las organizaciones se puede consultar el artículo Cantero (1): "Antecedentes, presente y futuro de los movimientos asociativos de terapia ocupacional en España".

Fernando J. López Abad acompañado de Nuria de la Hoz (vicepresidenta), Arturo de Giles (Secretario) y Águeda Rodríguez (Tesorera). Con posterioridad se uniría Ana Forns que al ocupar el cargo de representante internacional fue capaz de lograr un importante impulso por parte de la World Federation of Occupational Therapists (WFOT) para los retos y desafíos que la AETO planteaba en esos primeros años de andadura organizativa.

Lo señalaremos más tarde, pero las metas concretas favorecieron el aglutinar a un colectivo con escasos/as miembros, en el que todos se habían ido formando en el mismo espacio académico y bajo similares parámetros. Así, el principal objetivo que aglutinaba y que servía de motor para la AETO era el reconocimiento del título; en este sentido una de las primeras acciones a favor de este reconocimiento data de 1972 cuando Ana Forns, que ya ocupaba la vicepresidencia, realiza una petición de aceptación de la carrera dentro del Plan Nacional de Educación y la concesión del título adecuado, solicitud que fue denegada.

La centralización geográfica de la organización, así como la concentración del mayor número de terapeutas ocupacionales en la Comunidad de Madrid ha venido ocasionando algunos de los principales escollos con los que han tenido que enfrentarse las diferentes juntas directivas de la organización estatal. Por ejemplo, las desavenencias con la Junta de AETO, la sensación de abandono y de falta de implicación en los problemas que acaecían en otras comunidades autónomas induce a un grupo de terapeutas gallegas a constituir en 1983 la Asociación Profesional Gallega de Terapia Ocupacional (APGTO), que será, a todos los efectos la primera organización de carácter autonómico y la primera de carácter estrictamente profesional.

En 1987 se aprueba el inicio de los trámites para la creación de la Asociación Profesional de Terapeutas Ocupacionales (APETO). En ese mismo año nace la Asociación Vasca de Terapeutas Ocupacionales (APTOE). Ante este nuevo contexto se plantea la idoneidad de fundar una Federación pero Alberto Ubago,

presidente en esos momentos de APETO, sugiere que es preferible crear delegaciones territoriales, puesto que con el modelo federal se puede tender hacia la disgregación de los Terapeutas Ocupacionales.

El 7 de diciembre de 1987 se firma el acta de constitución de la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales (APETO) siendo elegida un año después Ana Vicente Cintero presidenta de la misma.

Presidencias en AETO/APETO por años	
Fernando J. López Abad	1967 - 1973
Alicia Chapinal Jiménez	1973 - 1977
Carmen Lacasa	1977 - 1982
Amparo Tessio de Costamagna	1982 - 1986
Alberto Ubago González de Echevarri	1986 - 1989
Ana Vicente Cintero	1989 - ...

Cuadro 1. Presidencias de AETO/APETO por años.

Continuará abierto en años posteriores el debate en torno a la pertinencia de crear Asociaciones Autonómicas. El debate entre el modelo federal frente al centralista ha sido, y de alguna manera sigue siendo, una constante en el tiempo. En 1993 los abogados de APETO recomiendan, en un ejercicio de dudosa interpretación legalista de la situación, que ante la coexistencia de organizaciones autonómicas y nacional, los terapeutas ocupacionales se asociarían a las primeras, poniendo en riesgo la necesaria, según ellos, pervivencia de APETO. Aun así, se plantea (nuevamente) la posibilidad e idoneidad de crear una estructura federativa, propuesta liderada en esos momentos por la representante del País Vasco (que ya disponían de organización autonómica).

FECHA CONSTITUCIÓN ORGANIZACIONES AUTONÓMICAS DE TERAPIA OCUPACIONAL		
Comunidad Autónoma	Asociación	Colegio^b
ANDALUCÍA	1991	Anteproyecto
ARAGÓN	1996	2001
ASTURIAS	1995	
BALEARES	-	2006
CANARIAS	2003	Solicitado
CANTABRIA	2004	Solicitado
COMUNIDAD DE MADRÍD	2000	Anteproyecto
COMUNIDAD VALENCIANA	2004	2010
CASTILLA – LA MANCHA	2002	2011
EXTREMADURA	1997	2006
CASTILLA – LEON	1998	2010
CATALUÑA	1995	Anteproyecto
GALICIA	1983	
MURCIA	2003	2009
NAVARRA	1999	2005
RIOJA	2004	Anteproyecto
PAIS VASCO	1987	2011
CEUTA	-	
MELILLA	-	

Cuadro 2: Fecha de constitución de las organizaciones autonómicas de terapeutas ocupacionales

El final de los años noventa estuvo marcado por fuertes desavenencias entre las Asociaciones Autonómicas creadas hasta ese momento y los/as representantes regionales y la Junta Directiva de APETO que habían comenzado a reunirse en 1997. La principal crisis que hizo abortar las reuniones estuvo motivada por la confrontación en el reparto económico y en la cuota de poder. La propuesta de control y centralización por parte de la organización nacional nunca fue aceptada por las diferentes organizaciones autonómicas y generó la ruptura de relaciones entre ambas.

^b Se incluyen los años de constitución de los diferentes Colegios Profesionales de Terapeutas Ocupacionales, así como aquellas regiones que tienen realizada la solicitud del mismo y los que ya están en la fase de Anteproyecto de Ley.

También en ese mismo año se celebra en Jaca el I Congreso Nacional de Estudiantes de Terapia Ocupacional, iniciativa liderada por asociaciones de alumnos de diferentes universidades y que ha venido teniendo continuidad a lo largo de estos años, constituyendo estos eventos su mayor logro. Estas organizaciones se han ido encontrando con dificultades para funcionar como la rápida rotación de cargos que impide la necesaria continuidad de proyectos y líneas de acción, la lenta burocracia universitaria o problemas de comunicación interasociativos (3). Aun así constituyen una importante plataforma para algunos/as alumnos/as que tras la finalización de sus estudios se incorporan a las asociaciones profesionales con el bagaje que proporciona el brearse en espacios asociativos universitarios.

La aprobación en 2001 del Colegio Profesional de Terapeutas de Aragón abre nuevas posibilidades y esperanzas y modifica sustancialmente las metas del futuro Foro de Organizaciones ya que la mejor estructura para coordinar los esfuerzos comunes se vislumbra que en un futuro cercano será el Consejo General de Colegios por lo que desde ese momento las diferentes acciones han ido encaminadas a facilitar esa transición y a implementar unas bases sólidas para esa futura entidad. A esto se añade la aprobación en el 2003 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (LOPS) donde se reconoce a los terapeutas ocupacionales como profesionales sanitarios y une el ejercicio profesional con la posesión de un título universitario. Esta ley permitiría, en principio, salvar los escollos que habían encontrado algunas organizaciones, como el caso de Madrid, para la tramitación de la solicitud del Colegio Profesional.

La aprobación del Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de Navarra en febrero de 2005 supone un importante hito para el desarrollo de los espacios de encuentro y trabajo conjunto entre las organizaciones de terapeutas ocupacionales. En noviembre de ese mismo año varias organizaciones autonómicas (junto con APETO, aunque con posterioridad abandonaría) firman

el Convenio General del Foro Estatal de Organizaciones de Terapia Ocupacional. En el año siguiente se aprueban los Colegios de las Islas Baleares y de Extremadura y se realiza la solicitud para la constitución del Consejo de Colegios. Dentro de este marco se han creado diferentes proyectos que benefician a las diferentes organizaciones: web conjunta, convenios de seguros sociales, entre otros.

En un terreno especialmente poco fértil en nuestro contexto cabe destacar la puesta en marcha por parte de la Asociación Gallega (APGTO) la Revista TOG (Terapia Ocupacional Galicia) dirigida desde su fundación por Miguel Ángel Talavera Valverde con edición únicamente en formato digital con números cuidados, con más que significativa proyección latinoamericana y con intento por darle el mayor carácter científico posible. APTOPA lanzó en mayo de 2005 la Revista Asturiana de Terapia Ocupacional con una cuidada edición pero de escasa difusión fuera de su ámbito regional. A estas publicaciones se sumará en último termino el reciente Boletín de APTOC (Asociación Catalana) y el de COPTOCYL (Colegio de Castilla León) que junto a la Revista Informativa de APETO y algunos intentos de publicaciones científicas de carácter virtual de escueta trayectoria configuran el panorama divulgativo y de publicaciones en nuestro territorio.

Tal y como aparece en la figura 1, la realidad de las organizaciones autonómicas de Terapia Ocupacional se han transformado de manera acelerada en los últimos 10 años. En el momento de redacción de este trabajo 9 comunidades autónomas disponen de Colegio Profesional, 6 de ellas están en diferentes fases, más o menos próximas, de su tramitación y sólo 2 (a excepción de las Ciudades Autónomas) no han iniciado aún los pasos convenientes para alcanzar este objetivo por diferentes causas.

La Solicitud de creación del Consejo de Colegios se realizó en el año 2006. En Enero de 2011 la Secretaría General de Sanidad del Ministerio de Sanidad,

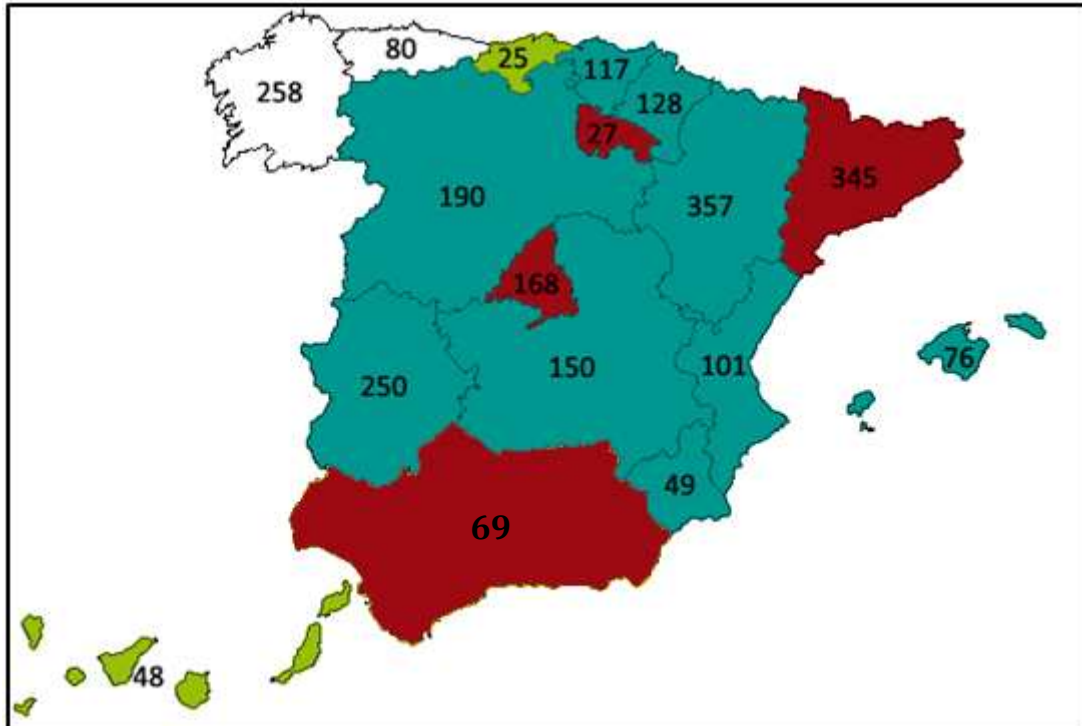
Política Social e Igualdad hizo público un informe acerca del impacto que la aprobación del anteproyecto de ley tendría.

Nº DE TERAPEUTAS OCUPACIONALES Y NIVEL DE ADSCRIPCIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA^c

Comunidad Autónoma	Nº de Colegiad@s/Asociad@s	Nº Estimado de Terapeutas Ocupacionales
ANDALUCÍA	69 (6,9%)	1000
ARAGÓN	357	-
ASTURIAS	80 (32%)	250
BALEARES	76 (88,4%)	86
CANARIAS	48 (48%)	100
CANTABRIA	25 (62,5%)	40
COMUNIDAD DE MADRID	168 (8,4%)	2000
COMUNIDAD VALENCIANA	101	-
CASTILLA - LA MANCHA	150 (75%)	200
EXTREMADURA	250 (89,3%)	280
CASTILLA – LEÓN	190 (63,3%)	300
CATALUÑA	345 (34,5%)	1000
GALICIA	258 (51,6%)	500
MURCIA	49 (61,25%)	80
NAVARRA	128 (96,24%)	133
RIOJA	27 (64,28%)	42
PAÍS VASCO	177 (35,4%)	500
CEUTA	-	-
MELILLA	-	-

Nº TOTAL DE TERAPEUTAS OCUPACIONALES ADSCRITOS	2.498 (38,4%)
Nº ESTIMADO DE TERAPEUTAS OCUPACIONALES	6.511

^c Datos recabados a través de la colaboración de las Organizaciones Profesionales de Terapia Ocupacional, actualizados a 15/06/2012



	C. Autónomas con Colegio
	C. Autónomas con Anteproyecto
	C. Autónomas con Colegio solicitado
	No consta solicitud de Colegio

2. IDEAS Y ACCIONES PARA EL BIEN COMÚN

A tenor de lo expuesto, parece que el momento actual reúne una serie de condiciones que requieren de la necesidad de detenernos en realizar un análisis con una cierta dosis de sosiego. Podríamos decir que la Terapia Ocupacional en España atraviesa una etapa de crisis, entendida como momento de oportunidades que, de no ser adecuadamente estudiadas y aprovechadas con criterio y responsabilidad, podría suponer una quiebra en nuestro futuro entramado organizativo. En la voluntad de contribuir a la optimización de esas oportunidades se exponen a continuación, a modo de epígrafes, algunas reflexiones que, por supuesto, forman parte del ideario particular de los autores, que de entrada reconocen la limitación previa de no haber sido consensuadas con otros especialistas, pero también la voluntad de ser

sometidas al más riguroso de los debates, en la intención de ser lo más inclusivos posibles. La propuesta es, desde aquí, elaborar un documento que sirva para la reflexión y, sobre todo, para la acción transformadora de las organizaciones de terapeutas ocupacionales en el conjunto del Estado Español.

IDEAS Y ACCIONES PARA EL BIEN COMÚN

1. Del mercantilismo al compromiso colectivo.
2. Del poder delegado en los líderes a la participación colectiva.
3. Del centralismo descoordinado a la construcción de redes.
4. De la competencia a la cooperación.
5. De la acción puntual a la planificación estratégica.
6. De la Terapia Ocupacional de momentos históricos a la Terapia Ocupacional protagonista de la construcción de su propia historia.
7. De la investigación, la política, la educación y la práctica a la integración de todos los sectores implicados en el desarrollo de la Terapia Ocupacional.
8. Del estudiante como sujeto a moldear a la organización del movimiento estudiantil como fuente de vitalidad profesional.
9. De la economía como fuente de conflicto a la equidad como eje rector del funcionamiento institucional.
10. De la opacidad a la transparencia.
11. De la práctica endogámica centrada en el "ombbligo" al compromiso social de las organizaciones de terapeutas ocupacionales.
12. De la uniformidad a la oportunidad del valor distintivo y la pluralidad de las "terapias ocupacionales".
13. Del voluntarismo a la profesionalización institucional.
14. De los proyectos individuales a que el todo es mucho más que la suma de las partes.
15. De la queja por sistema al activismo como estrategia.
16. Del locus de control externo al papel protagonista de cada integrante.

2.1. Del mercantilismo al compromiso colectivo

Nuestras organizaciones se han sumergido en una dinámica mercantil en la que la relación con el asociad@/colegiad@ se basa en el intercambio comercial, fundamentalmente en la prestación de un conjunto de servicios (seguros, actividades formativas, asesoría jurídica, bolsa de empleo, convenios con entidades comerciales) que, si bien son de utilidad y casi de obligada oferta, no deberían convertirse en el centro de la relación entre la institución y su potencial masa social.

Así, los/as terapeutas ocupacionales no nos planteamos qué organización encaja mejor con nuestra filosofía en la defensa del bien común, en qué organización reconocemos reflejados nuestros intereses y valores en sus fines y objetivos, ni en cuál de todas ellas se abren mayores canales de participación^d. En lugar de todo ello, se producen habitualmente derivas en la relación vincular con las organizaciones que oscilan entre extremos tales como:

- a) pertenecer a la organización por obligación (en el caso de Colegiación Obligatoria) con todo lo que ello supone en la perversión de la relación organización-representado/a,
- b) pertenecer "como mal menor" (por ausencia de alternativa, proximidad, o accesibilidad),
- c) pertenecer "como experimento" (probar la experiencia durante un periodo limitado de tiempo),
- d) no pertenecer,
- e) priorizar el vínculo comercial, es decir, incorporamos a aquella organización que nos "da más", aunque ese "dar más" sea, en ocasiones, un fuego de artificio que acabe limitando nuestras posibilidades reales de

^d Entendemos como participación el "proceso de intervención de personas y grupos en cuanto sujetos y actores en las decisiones y acciones que les afecten a ellas y a su entorno. De esta manera, se considera la intervención de dichos particulares (personas o grupos) en actividades públicas en tanto portadores de intereses sociales y con fines transformadores" (5)

participación y construcción colectiva ya que suele suponer para la mayor parte de las organizaciones un importante esfuerzo y gasto de energía y recursos que provoca que se invierta menos (o nada) en la realización de acciones destinadas al bien común.

Reconocemos, además, que las dificultades que se dan entre el colectivo de terapeutas ocupacionales para la captación y fidelización de asociados/as ha supuesto que las organizaciones, lejos de romper con esa dinámica, la alimentasen históricamente, promoviendo una competencia cuyo único fin es ser beneficiario de un yacimiento económico que garantice la sostenibilidad de unas determinadas siglas.

En este sentido, nos gustaría traer a colación el concepto de "capital social", las relaciones sociales que se establecen entre los miembros de un colectivo que como señala Putnam (4) son las conexiones entre las personas, las redes sociales y las normas de reciprocidad y confianza que emergen de ellas de una organización es uno de sus principales recursos.

Por tanto, se hace necesario, en primer lugar, que las organizaciones en su conjunto, prioricen dentro de la relación con la masa social del colectivo, sus objetivos y fines (que no deberían, por otro lado, ser excesivamente divergentes entre unas y otras) y su potencial como espacios de encuentro colectivo y de participación, que cuiden y fomenten su capital social, frente a la cantidad y la exclusividad de determinados servicios, escasamente orientados al bien común. Además, ello debería acompañarse de medidas concretas, tales como la unificación de las tasas de adscripción, la garantía de no duplicidad de determinados servicios y la promoción en cada organización de un compromiso real con los fines y no con los subproductos de una relación comercial con el asociado/a que, de ser modificados o cesados, suponen también la desvinculación de la persona de la

organización, convirtiendo al colectivo en una masa fluctuante que participa de forma líquida, en función del beneficio último e individual que reciba.

Parafraseando a Llena (5) los terapeutas ocupacionales son/pueden ser "hacedores y formuladores antes que usuarios y escogedores de servicios que han sido diseñados por otros". Estas nuevas perspectivas reformulan la participación y convierten a los/las miembros de las organizaciones en actores/actrices con capacidad para transformar la realidad con sus ideas, con sus acciones, con sus interconexiones, con las redes y relaciones que establecen.

Aunque pueda resultar romántico, centrar el objetivo de las organizaciones en crear y consolidar el vínculo a través de las ideas y generar capital y tejido social a través de ellas y no a través los servicios que son, en definitiva, acciones concretas que pretenden ofrecer respuestas a necesidades específicas. Ello implica, por tanto, descartar la oferta de servicios y actividades sin un hilo ideológico subyacente que los conecte y apostar por el ideario, pensado, debatido, participado, y transmitido a través de la acción política, como pegamento para la cohesión social. Las actividades, por definición son concretas y finitas en el tiempo, mientras que la ideología, aún a riesgo de poder morir también, tiene un recorrido mayor y juega un papel crucial en el proceso de identificación, adhesión y fidelización de las personas en las colectividades, cabría preguntarse en todo caso, si esta ideología existe, se ha hecho explícita, se practica, o se ha construido colectivamente, para el caso concreto de las organizaciones de terapeutas ocupacionales, y quizá empezando por ahí, podamos empezar a comprender algunos de los factores que intervienen en la relación de los/as compañeros/as con lo colectivo.

2.2. Del poder delegado en los líderes a la participación colectiva y democrática

Resulta llamativo observar el modelo de participación, a través de sus órganos institucionales, que adoptan los/as miembros de una profesión como la nuestra, a priori, abanderada de la autonomía personal y de la participación social pues a través de la práctica y de la experiencia participativa es como se adquiere el perfeccionamiento en la misma y como mejor podría transferirse su significado a otros, para los que entendemos beneficiosa su unión y cohesión colectiva (familiares, personas afectadas, entre otros) para la consecución de determinados fines.

Sin embargo, si nos atrevemos a realizar un análisis de la participación de los integrantes de nuestro colectivo podemos percibir como dentro del movimiento organizativo de terapeutas ocupacionales, priman formas de participación con un carácter marcadamente informativo, existiendo una fuerte transferencia de funciones y responsabilidades sobre el brazo ejecutivo de las organizaciones representado por los equipos directivos; personificándose, en muchos casos, la imagen más o menos amable de la propia organización sobre dichos equipos, sus líderes o sus nodos más activos. Con ello, no solo queremos apuntar a que las juntas directivas son, en el mejor de los casos, "depositarias" de una confianza ciega, que denota para algunos/as eso mismo, y para otros/as una pasividad abrumadora de la masa crítica del colectivo. Sino que, además, cuestionamos la legitimación de sus actuaciones y las relaciones jerárquicas y de dependencia que sabemos se derivan de estas formas de funcionamiento que, además, se han venido perpetuando a lo largo del tiempo en un significativo número de organizaciones a consecuencia de la falta de regeneración de los equipos, la ausencia de alternativas de elección y de procesos electivos plurales que han eludido el debate y la confrontación ideológica a fin de garantizar líneas continuistas para la "estabilidad" institucional.



Figura 2: Escalera de participación de Arnstein (6)

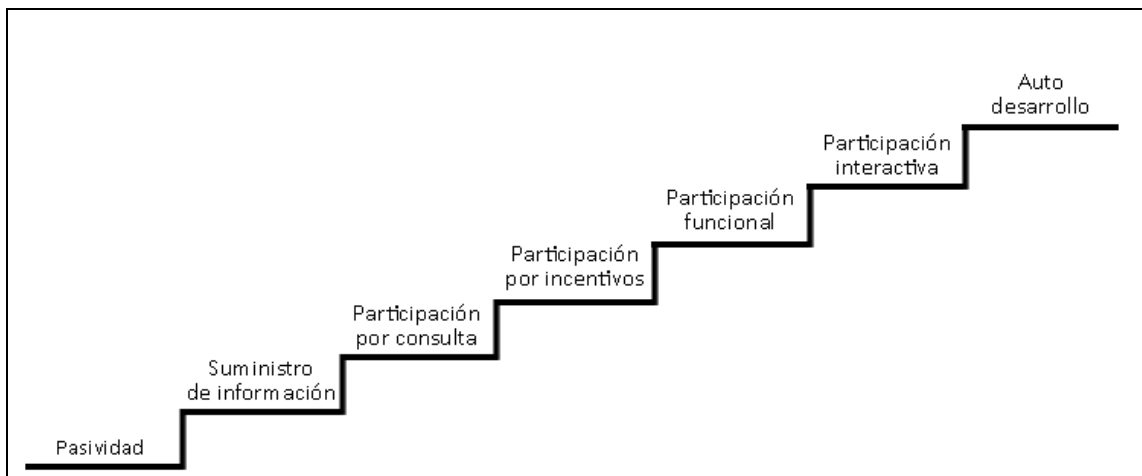


Figura 3: Escalera de participación Geilfus (7)

Desde estas líneas abogamos por otro modelo de participación en las organizaciones, un modelo que inquiete y perturbe los liderazgos, pero que a la vez genere múltiples espacios interconexiónados en los que ejercer liderazgos alternativos, para un reparto más ecuánime, solidario y seguro de la responsabilidad y poder. Nuevos modelos que se conecten con otra manera de entender y ejercer la democracia interna en cada organización, que no circunscriban la participación del asociad@/colegiad@ al acto de elección de junta o comisión gestora, que no limiten su poder ni sus posibilidades de generar algo valioso para el colectivo y que tensionen, si es necesario, la estructura institucional, sin miedo a generar crisis ante la

ausencia de alternativas de elección o la falta de regeneración, o las barreras institucionales ante la participación.

LA ESCALERA DE PARTICIPACIÓN

Pasividad: las personas participan cuando se les informa; no tienen ninguna incidencia en las decisiones y la implementación del proyecto.

Suministro de información: las personas participan respondiendo a encuestas; no tienen posibilidad de influir ni siquiera en el uso que se va a dar de la información.

Participación por consulta: las personas son consultadas por agentes externos que escuchan su punto de vista; esto sin tener incidencia sobre las decisiones que se tomarán a raíz de dichas consultas.

Participación por incentivos: las personas participan proveyendo principalmente trabajo u otros recursos (tierra para ensayos) a cambio de ciertos incentivos (materiales, sociales, capacitación); el proyecto requiere su participación, sin embargo no tienen incidencia directa en las decisiones.

Participación funcional: las personas participan forman grupos de trabajo para responder a objetivos predeterminados por el proyecto. No tienen incidencia sobre la formulación, pero se les toma en cuenta en el monitoreo y el ajuste de actividades.

Participación interactiva: los grupos locales organizados participan en la formulación, implementación y evaluación del proyecto; esto implica procesos de enseñanza-aprendizaje sistemáticos y estructurados, y la toma de control en forma progresiva del proyecto.

Auto-desarrollo: los grupos locales organizados toman iniciativas sin esperar intervenciones externas; las intervenciones se hacen en forma de asesoría y como socios.

Cuadro 3: La escalera de participación de Geilfus (7)

2.3. Del centralismo descoordinado al trabajo en red

Herencia de los procesos políticos por los que ha transcurrido el país en cuanto a organización territorial de recursos y competencias se refiere,

nuestras organizaciones arrastran también, tal y como se recogió en la introducción, su propia historia de encuentros y desencuentros en la coordinación institucional, a pesar de los fines y objetivos comunes o muy próximos definidos entre ellas. Podemos afirmar que uno de los grandes retos de las organizaciones de terapia ocupacional en España es aprender a trabajar juntos con todo lo que ello supone, es decir, al mismo nivel de protagonismo, responsabilidad, implicación, sin cuotas de poder y con una filosofía solidaria como criterio rector.

Ello no solo pasa por asumir el proceso de descentralización de competencias como una realidad que debe verse reflejada en nuestro entramado organizativo, sino también por dos cuestiones más: en primer lugar, asumir que cualquier organización, por pequeña que sea, es valiosa para el conjunto del colectivo y que su adhesión al trabajo común supone, para el resto, mucho más que el aporte puntual de un número concreto de representados/as; por otro lado, en un modelo de trabajo en red distribuida, cualquier nodo en función de su valía (que no tiene por qué ser ni numérica, ni económica) puede liderar un proceso de enriquecimiento colectivo, sin necesidad de que éste sea supervisado o auspiciado por organizaciones más "poderosas".

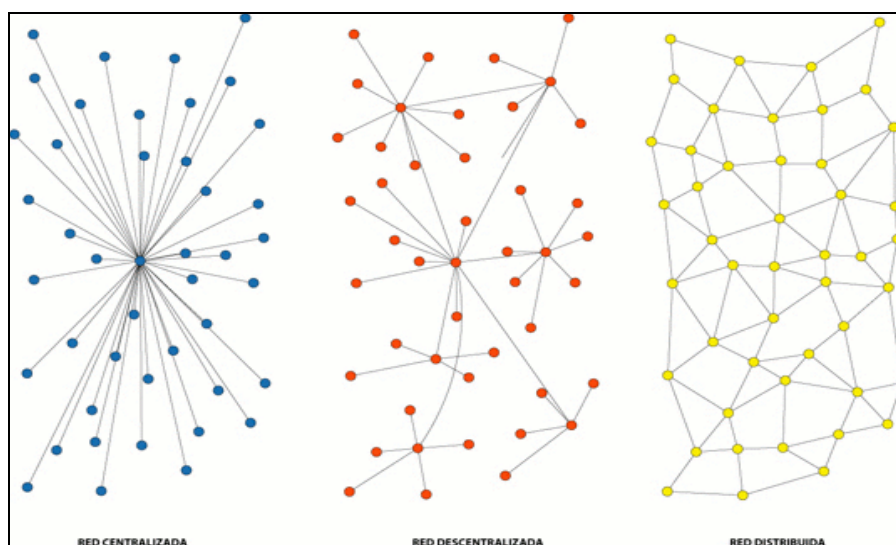


Figura 2: Modelos de entramado en red (Ugarte) (8)

Por ejemplo, dentro de nuestro contexto concreto, la Asociación Gallega de Terapia Ocupacional (APGTO) puede suponer en número de representados/as y potencial económico un aporte quizá poco significativo para el conjunto de nuestras organizaciones y, sin embargo, la actividad en terapia ocupacional que se genera en su territorio a través de la Revista TOG (auspiciada por APGTO), de la Escuela Universitaria de A Coruña, así como a través de la CNDEUTO la hacen, sin duda, ser uno de los núcleos esenciales a tener en cuenta para el desarrollo de la profesión en nuestro país. La capacidad para generar, en este caso, conocimiento en terapia ocupacional, está muy por encima del aporte económico e incluso social de la organización, y esto es algo que enriquece al conjunto de nuestra comunidad muy por encima de sus cifras.

Y dos, nuestra realidad estructural requiere de procesos de entendimiento que pasan por renunciar, en cierta medida, al "*amor por las siglas*". Si entendemos que nuestras organizaciones defienden, con matices, el bien común de los/as terapeutas ocupacionales, no podemos consentir que esos matices den al traste con la capacidad para conectarnos y emprender proyectos comunes. Ninguna organización, por valiosa, representativa o histórica que sea es anterior a la existencia de la Terapia Ocupacional, es decir, que el desarrollo de la profesión está por encima de la pervivencia de unas siglas determinadas. Lo que implica romper con la falsa creencia de que si hacemos fuerte una determinada organización, fortalecemos también al colectivo. En ocasiones hay que redistribuir el poder (perderlo o cederlo dirán algunos/as), para que la profesión gane y crezca en su conjunto.

Esta filosofía de trabajo implica ceder nuestros "pequeños tesoros" locales buscando el bien común, es decir, aportar al conjunto de nuestra comunidad los esfuerzos de nuestras organizaciones partiendo desde el conocimiento de lo local y actuando a una escala más global y viceversa. Así, algunas medidas concretas que podrían ser adoptadas serían:

- La unificación de las pequeñas publicaciones locales, que generan grandes costes económicos y aún más grandes esfuerzos humanos para subsistir, aglutinando las perspectivas de los diferentes editores y, sobre todo, los aspectos más valiosos de cada una de ellas (valor científico, periodicidad, divulgación, bilingüismo, sostenibilidad) en una única publicación, que será de mayor calidad que el producto de la suma de todas las actualmente existentes.
- La elaboración de un plan de formación de postgrado a través del cual se coordinen las diferentes acciones formativas de las organizaciones sin que se solapen en tiempo y contenidos.
- La planificación de un Congreso unificado en el que participen todas las organizaciones de terapia ocupacional.
- El diseño de guías de práctica clínica y un Código Ético ajustado a nuestro contexto y construido colectiva y participadamente en el que todos y todas se vean representados/as.

2.4. De la competencia a la cooperación

Si uno de nuestros grandes retos como red organizativa es aprender a trabajar juntos, es porque existe una estructura afuncional que, hasta la fecha, no ha sido capaz de basarse en la cooperación interorganizativa, sino más bien, en contemplar al otro como potencial competidor. Y es que ante la escasez de recursos (la ausencia de masa social en un colectivo genera enorme escasez en múltiples aspectos) o la existencia de recursos muy similares, emerge una imagen del otro como adversario que nos resta potencial. Esto es algo que llevamos dentro, y que forma parte de nuestra cultura occidental y de nuestro modelo doctrinal, en el que debemos sobresalir ante los demás aún a costa de que otros queden relegados al ostracismo o desaparezcan, un modelo en el que no existen soluciones en

las que ganamos todos y que, por pura ósmosis, los miembros de una colectividad transfieren a la personalidad de sus estructuras organizativas.

Resulta paradójico comprobar cómo organizaciones con los mismos objetivos, principios y fines, se afanan por adquirir la exclusividad de un servicio, sumar miembros no adscritos a ninguna organización o provenientes de otras colectividades (fenómeno que sucede esencialmente entre organizaciones de tipo asociativo estatal y autonómico). Tan paradójico como complejo resulta encontrar líderes que incorporen a su discurso público la importancia de pertenecer a lo colectivo bajo convicción, independientemente de las siglas escogidas como canal de pertenencia. Parece como si no interesara el potencial humano de lo colectivo, sino estar en posición de reprochar al otro un número mayor de representados/as, lo que parece conferir una mayor legitimidad para ejercer el poder.

Romper este círculo de competencia es complejo, pero no imposible. Implica necesariamente apostar con firmeza por la cooperación, por la solidaridad y el consenso, y existen ya ejemplos notorios de ello dentro de nuestro colectivo. El Foro de Organizaciones de Terapia Ocupacional (FEOTO) promueve e impulsa dichos principios bajo marcados criterios de equidad, solidaridad y mutua ayuda, que, por suerte han sido asumidos como propios por el espacio de coordinación de Colegios Profesionales del que nacerá el futuro Consejo General. Ahora bien, cabe preguntarse, si en este Foro estamos todos representados/as, en caso negativo, por qué nuestras organizaciones no están presentes, y en caso afirmativo, cuál es el nivel de implicación y credibilidad con el que nuestra organización se compromete con los principios rectores de este foro solidario.

2.5. De la acción puntual a la planificación estratégica

Un colectivo como el nuestro, con un abanico tan amplio de posibilidades de desarrollo formativo, investigador, profesional genera innumerables líneas de acción a desarrollar por las organizaciones que deben representarnos. Sin embargo, los recursos de los que se disponen, la capacidad económica y humana, y la escasa profesionalización de nuestras organizaciones ha generado un modelo de funcionamiento en el que "lo urgente" e incluso "lo de moda", roba tiempo a "lo importante" y a "lo necesario".

La gestión administrativa y económica implican una inversión no poco despreciable de la infraestructura de la organización (especialmente en el caso de aquellas que no pueden costearse asesorías o gestores externos) mientras que la dinámica institucional se encuentra, en muchos casos, mediatizada por los acontecimientos del momento que vienen a interrumpir lo que supondría el curso lógico de acciones para la consecución de objetivos concretos. A ello, cabe sumar, como ya se ha mencionado, el impacto de la mercantilización de los vínculos del colectivo y la competitividad entre organizaciones que obligan a la ejecución de acciones que no obedecen a un eje estratégico claro sino a la necesidad de asegurar que una determinada organización es la que dispone de una mayor cartera de servicios destinados esencialmente al beneficio individual y no colectivo.

Las oportunidades para revertir esta dinámica se encuentran en la estrategia, en la capacidad para desarrollar planes de acción de nuestras organizaciones que puedan incluir objetivos más allá de la vigencia de una determinada junta directiva. Sea cual sea el camino que recorramos a la hora de implementar el plan estratégico de nuestras organizaciones será necesario responder a una serie de preguntas básicas: ¿Quiénes somos? (identidad), ¿Cuál es nuestro entorno? (contexto externo e interno), ¿Dónde queremos ir? (situación final), ¿Dónde estamos hoy? (Situación inicial) ¿Cómo podemos llegar a donde queremos ir? (los indicadores, las estrategias y su despliegue) (9). La estrategia para responder a estas

cuestiones se basa en el análisis y priorización de necesidades, en la delimitación de objetivos y en la temporalización de acciones; algo que debería resultarnos muy familiar pues forma parte de nuestra vida cotidiana en los diferentes espacios de intervención directa en los que desarrollamos nuestra labor profesional, pero que, hasta la fecha, está siendo realmente costoso instaurar en el seno de nuestras organizaciones, en gran medida por la falta de experiencia en la gestión, pero también por la ausencia de una masa crítica que exija a los gestores/as una proyección a largo plazo de sus actuaciones y que supervise y audite la consecución de los objetivos prometidos por las juntas directivas elegidas libremente en las asambleas de las organizaciones.

¿Qué aprendemos con la realización del plan estratégico? (a partir de Observatorio Tercer Sector)

- *A pensar a largo plazo.*
- *A distinguir lo importante de lo secundario o anecdótico.*
- *A discutir, confrontar ideas, llegar a acuerdos y manejar los desacuerdos.*
- *A asumir con responsabilidad el futuro de nuestra organización y las consecuencias, positivas o negativas, de nuestras decisiones.*
- *A reconocer y valorar como riqueza las diferencias internas.*
- *A respetar a las personas con las que estoy en la organización, a considerar que también tienen sus sueños y deseos sobre la organización y su actividad.*
- *A identificar la interdependencia que tenemos todas las personas que formamos parte de la organización.*
- *A hacer de nuestra vida organizativa una verdadera "praxis", una práctica y experiencia analizada y reflexionada con la que aprender desde y para la acción.*
- *A conectar nuestra misión con el entorno, actualizándola.*

Cuadro 4: ¿Qué aprendemos con la realización de un plan estratégico?
(a partir de Observatorio de Tercer Sector (9))

2.6. De la terapia ocupacional de momentos históricos a la terapia ocupacional protagonista en la construcción de su propia historia

La terapia ocupacional parece estar siempre viviendo un punto de inflexión en su historia a partir del cual todo lo esperado llegará. En este sentido la aprobación de leyes como la LOPS, la Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, la conversión en carrera Universitaria, la homologación de la antigua titulación, el proceso de Convergencia Europea del título de grado, los 90 años de profesión o los 40 de nuestra organización decana, han jugado un papel "*pseudo mesiánico*"; nos han hecho creer que podríamos ponerle fecha y hora al día en que la terapia ocupacional fuese reconocida, al día en el que los/as terapeutas ocupacionales saliésemos a la calle y fuésemos recibidos con vítores y palmadas en la espalda por nuestra "*inestimable contribución a la sociedad*".

Ni que decir tiene que todos estos acontecimientos "históricos", más o menos beneficiosos para nuestro colectivo, no son fruto ni de la casualidad, ni de un día, ni de una persona, ni siquiera en la mayoría de los casos, en exclusividad del trabajo de terapeutas ocupacionales. Es más, nuestra capacidad organizativa sólo nos ha permitido ser un grano de arena en el desierto de los pasados, presentes y, probablemente, futuros acontecimientos históricos en la profesión.

La terapia ocupacional en nuestro país ha ido, por regla general, a remolque de la historia y muy especialmente en estos últimos años cuando "la meta a conseguir" por nuestras organizaciones parece más difusa que nunca. Es decir, que resultaba más sencillo dar sentido a una organización y al esfuerzo de un colectivo ante problemáticas que afectaban a todos/as (o a una gran parte) como por ejemplo, la homologación del título de la antigua Escuela Nacional de Sanidad que ahora, que nuestras organizaciones parecen enfrentarse a un

dragón de cien cabezas en el que el foco de interés para unos/as está desenfocado para otros/as.

Ante esta situación tenemos dos opciones, o identificar un problema de impacto o magnitud colectiva que vuelva a dar sentido a la organización profesional (cuestión que, a la vista de lo expuesto, resulta complicada), o colectivizar necesidades y objetivos definiendo claramente cuáles son las metas, y los caminos hacia ellas que debemos seguir para ser protagonistas de nuestra propia historia. Es decir, planificar estratégicamente, tal y como se planteó en el epígrafe anterior para que la realidad del tiempo presente no nos inunde y nos permita guiar los procesos que conviertan la Terapia Ocupacional en la profesión que queremos que sea; claro que para eso antes deberíamos abrir un debate transparente y participativo para esclarecer qué tipo de profesión queremos ser y la alternativa de sociedad que nos gustaría construir.

1.1. De la investigación, la política, la educación y la práctica a la integración de todos los sectores implicados en el desarrollo de la terapia ocupacional

Es más que público, difundido y conocido el discurso impulsado por Sergio Santos del Riego, último presidente de la CNDEUTO (Conferencia Nacional de Directores de Escuelas Universitarias de Terapia Ocupacional), sobre los pilares que deben sustentar el desarrollo de la profesión en nuestro país (11). En él expresa qué áreas han de ser protagonistas del desarrollo de la disciplina y de qué estructuras organizativas dependen cada una de ellas. Así, la faceta política, por ejemplo, ha de ser desarrollada por el Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud, la educativa por las instituciones universitarias y la propia CNDEUTO, la profesional por las organizaciones colegiales.

Claves	Miradas para una planificación estratégica (10)	
	Retrospectiva (Pasado – Presente – Futuro)	Prospectiva (Futuro – Pasado – Presente – Futuro)
Por dónde empezamos	Analizando la situación en la que se encuentra y en la que ha estado la organización (situación inicial).	Imaginando la situación, el escenario futuro al que la organización desea llegar (situación final).
Por dónde seguimos	Imaginando la situación a la que desea llegar la organización.	Describiendo la situación en la que se encuentra y se ha encontrado la organización y ajustando el escenario futuro descrito previamente.
Cómo trabajamos la situación actual	Realizaremos un diagnóstico en profundidad del momento actual en sentido amplio que será la referencia para identificar posteriormente la situación final.	Analizaremos el momento actual en función del escenario al que se desea llegar (una vez definido éste y sólo analizaremos aquellos elementos que tengan que ver con dicho escenario).
Posicionamiento	Se puede partir de las limitaciones y problemas de la organización o bien de sus potencialidades.	

Cuadro 5: Miradas para una planificación estratégica (10).

1.2. De la investigación, la política, la educación y la práctica a la integración de todos los sectores implicados en el desarrollo de la terapia ocupacional

Es más que público, difundido y conocido el discurso impulsado por Sergio Santos del Riego, último presidente de la CNDEUTO (Conferencia Nacional de Directores de Escuelas Universitarias de Terapia Ocupacional), sobre los pilares que deben sustentar el desarrollo de la profesión en nuestro país (11). En él expresa qué áreas han de ser protagonistas del desarrollo de la disciplina y de qué estructuras organizativas dependen cada una de ellas. Así, la faceta

política, por ejemplo, ha de ser desarrollada por el Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud, la educativa por las instituciones universitarias y la propia CNDEUTO, la profesional por las organizaciones colegiales.

Pilar	POLITICO	CIENTÍFICO	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL
Organización	Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud / Dependencia	APETO	CNDEUTO	Colegios Profesionales / Consejo General de Colegios / FEOTO



Figura 3: Pilares para el desarrollo de la terapia ocupacional

De acuerdo con este planteamiento, aún cabría profundizar más sobre la perspectiva de “los cuatro pilares de terapia ocupacional”, pues consideramos

que el desarrollo independiente de cada uno de ellos, contribuye a un crecimiento desequilibrado de la profesión. Y decimos independiente, porque nuestra historia y nuestro actual panorama demuestran una desconexión más o menos evidente entre los cuatro pilares. Los colegios que conforman el pilar profesional aún no han alcanzado su plena extensión autonómica y rivalizan en este papel con organizaciones de carácter asociativo que, por otro lado, están menos legitimadas y respaldadas jurídicamente para el desempeño de este rol, las Universidades han sido históricamente poco permeables a la cooperación con las organizaciones asociativas de terapeutas ocupacionales y aún son pocos los terapeutas ocupacionales, docentes universitarios y principales referentes de los/as futuros/as colegas, que además se prestan a desempeñar puestos de responsabilidad en el ámbito asociativo/político (M^a José García López, Nereida Canosa, Pablo A. Cantero, Ana Vicente, Cristina Labrador, Ángel Sánchez).

En conclusión, parece que un desarrollo independiente de los pilares que sustentan la profesión, a los que habría que incorporar los pilares de la práctica clínica y del emprendimiento empresarial, sería un proyecto deseable, aunque supondría una solución parcial, insuficiente para garantizar un crecimiento equilibrado de la disciplina. Es por ello que proponemos un modelo de crecimiento que se sustente, no en cuatro, tres o seis pilares, sino en un único pilar en el que se encuentren entrelazadas las facetas remarcadas por Santos del Riego y exista una verdadera integración y coordinación palpable entre las estructuras organizativas de las que dependería su desarrollo.



Figura 4: un único pilar que integre las diferentes áreas de desarrollo de la terapia ocupacional

Este modelo de crecimiento se basa en la necesidad de interconexión entre facetas, previa al desarrollo de las mismas. Es decir, asegurar que existe comunicación, vínculo, líneas comunes de acción y predisposición para articular proyectos colectivos y participativos, entre la Universidad, la Organización Colegial autonómica de turno y la Fundación o Asociación dedicada a la promoción de la investigación. La conexión de esferas permitiría, a su vez, integrar otras a la espiral, tales como la faceta estudiantil (a través de su conexión con la Universidad) o las esferas empresariales y clínicas localizadas a través de los Colegios, Asociaciones o la propia Universidad.

1.3. Del estudiante como sujeto a moldear a la organización del movimiento estudiantil como fuente de vitalidad profesional

De sobra ha quedado demostrada la capacidad de los/as estudiantes de Terapia Ocupacional para ejercer un papel protagonista en la profesión (3). Dicha capacidad se constata cada año en la convocatoria a sus congresos que han

resultado ser los espacios de mayor asistencia, de mayor vitalidad y en los que se demuestra una mayor participación activa de los/as asistentes desde hace varios años. En 2012 el Congreso de Estudiantes de Terapia Ocupacional llegó a su edición número XII. Se descarta, por tanto, que la pasividad y la escasa inclinación hacia lo colectivo sea una cualidad inherente a aquellos/as que eligen ser terapeutas ocupacionales, es más, en algunos momentos de la trayectoria formativa, la colectividad se hace esencial en la vida universitaria.

Sin embargo, la existencia periódica de eventos, iniciativas o incluso organizaciones de terapia ocupacional impulsadas por estudiantes, tampoco son reflejo de una realidad de participación generalizada. Dichos emprendimientos suelen depender de grupos reducidos y fluctuantes de alumnos/as especialmente inclinados hacia la transformación de determinadas realidades concretas que se viven en el plano de la universidad. Por tanto, no es real que el estudiante de terapia ocupacional no se mueva, ni opina, ni participa, existe movimiento estudiantil en terapia ocupacional y éste no puede ser eclipsado por la pasividad de una mayoría. Ahora bien, sería deseable que ese movimiento creciese más y mejor, hasta convertirse en una ola que arrastrase al conjunto del colectivo de estudiantes de terapia ocupacional.

Las cuestiones de interés para las organizaciones profesionales de terapia ocupacional en relación con este punto son:

- a) Contribuir a que el movimiento estudiantil se extienda. Para lo cual se hace necesario un mayor interés por, y una mayor implicación en, la vida de los egresados/as. La existencia de asociaciones de estudiantes debe ser considerada por las universidades como un valor añadido a la formación de una ciudadanía crítica y comprometida, y por las organizaciones como una oportunidad crucial para asegurar la propia evolución, la dinamización del colectivo, la regeneración y el relevo en los liderazgos.

Las organizaciones colegiales y asociativas, a pesar de tener como principal destinatario al colectivo profesional, pueden ofrecer acciones puntuales o estables de formación, apoyo logístico y asesoramiento para la gestión de las organizaciones estudiantiles, reconociéndolas como organizaciones independientes, con proyectos, fines y objetivos propios y no como el brazo armado (y/o manipulado) de las organizaciones profesionales dentro de la universidad. A su vez, las universidades deben dejar de temer al alumno/a y habilitar los espacios de interlocución, reflexión, crítica y decisión del estudiante, pues es misión de la universidad, y especialmente de la profesión que en este caso nos ocupa, favorecer el desarrollo de una ciudadanía intelectualmente crítica y emancipada, lo que se alcanza a través del ejercicio participativo. La participación ciudadana es, por tanto, una competencia especialmente relevante en el proceso formativo del/la terapeuta ocupacional, difícilmente alcanzable si a lo largo de la trayectoria formativa no existen, o se dificultan, los espacios, los canales, la toma de decisiones.

- b) Capitalizar el movimiento estudiantil. No en el sentido de “hacerlo rentable” a los intereses de la organización profesional de turno, sino en el sentido de aprender de él, de los/as terapeutas contemporáneos a nuestro tiempo, para revitalizar nuestro caminar hacia la consecución de los cambios que toda colectividad organizada persigue. Para lo cual se hace necesario romper con las estructuras jerárquicas de nuestras organizaciones y equiparar, en oportunidad de pensamiento, comunicación y acción a los/as recién llegados a la profesión, aceptándoles como interlocutores válidos y principales protagonistas de la realidad que estamos viviendo.

1.4. De la economía como fuente de conflicto a la equidad como eje rector del funcionamiento institucional

Remitirnos, a estas alturas de este documento, a lo económico como fuente de conflicto puede parecer una obviedad, pues habrá resultado patente en la mayor parte de los epígrafes la existencia de un trasfondo, más o menos latente, de competitividad por los recursos económicos que garanticen, por un lado, la supervivencia de la organización y, por otro, la reinversión de los mismos en proyectos orientados al propio desarrollo, con la creencia infundada de que el desarrollo de unas siglas implica necesariamente el desarrollo de todo un colectivo. Ni que decir tiene que la obtención de fondos no debería considerarse un fin en sí mismo de las Organizaciones de terapeutas ocupacionales, sino un medio, una herramienta, para garantizar que el trabajo hacia unos verdaderos objetivos se realiza más rápido, con mejor calidad, más eficazmente... si el dinero, sea cual sea la vía por la que nos llega, se convierte en el centro de la discusión, estamos perdiendo un tiempo precioso, que otros destinarán a demostrar la utilidad social de su profesión, quedando la nuestra claramente retrasada. Algo que ninguna de nuestras organizaciones, por principios, debería estar de acuerdo en consentir.

Pero no por evidente resulta menos importante poner sobre la mesa de debate la cuestión económica que, precisamente por conflictiva, se ha ido esquivando o afrontando a medias, a lo largo de nuestra historia y ha supuesto una de las principales causas, sino la central, de desencuentro entre nuestras organizaciones hasta el punto de encallarse. Es quizá la hora, aprovechando el nacimiento de los Colegios Profesionales y del Consejo General, de afrontar este tema con responsabilidad y de ir algo más lejos. En este sentido sería quizá necesario que el posicionamiento fundamentado de cada organización fuese hecho público a los ojos del colectivo, para explicitar cada motivación, cada razón del desencuentro y evidenciar lo absurdo de un conflicto basado única y exclusivamente en lo económico.

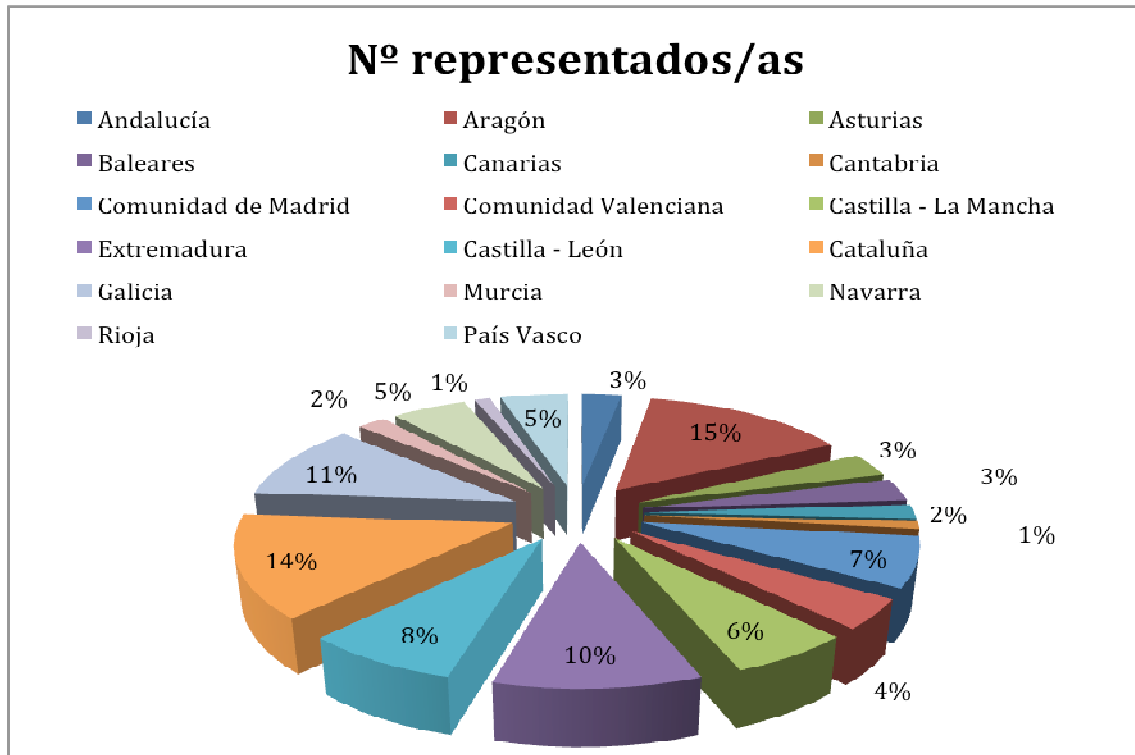
Y es que los modelos contrapuestos de gestión económica inter-asociativa o intra-colegial se basan en principios ideológicos claramente diferenciados. En nuestro colectivo aún hay quien defiende que, ante el afrontamiento económico

de un proyecto común, todas las organizaciones deben aportar la misma cantidad económica, aún a sabiendas que en determinados territorios (Por ejemplo, Madrid, Cataluña, Andalucía) el número de terapeutas, y por extensión la oportunidad de captar recursos a través de cuotas, es mucho mayor que en otros (Baleares, Canarias, La Rioja). Cuando este hecho se valora, hay quien tolera que las aportaciones sean proporcionales a la capacidad económica de cada organización (algo que, a priori, parece más justo) pero con la reserva de obtener un mayor poder y control sobre las maniobras y decisiones que se han de adoptar sobre el proyecto, como si éste fuese un valor bancario y la capacidad de decidir sobre él se pudiera comprar, marginando a quien nunca, por pura ratio de terapeutas por habitante, tendrá la oportunidad de disponer del capital para acceder a la compra. En estos dos supuestos, podría darse el caso de llevar a la quiebra a las pequeñas organizaciones al forzarlas a aportar económicamente la misma cantidad que organizaciones con mayor capacidad, o la paradoja de que, aportando una cantidad proporcional en función de la capacidad de cada una, el rédito adquirido en número de votos por una o dos de las organizaciones grandes monopolice el régimen asambleario y paralice las iniciativas de las organizaciones pequeñas.

En contraposición, hay quien apuesta claramente porque la aportación económica a un proyecto común sea ponderada en función de la capacidad económica de cada organización, derivada de su número de representados/a; y que, a su vez, la capacidad de decisión sobre el proyecto sea la misma independientemente del tamaño de la organización o su aportación. Funcionamiento que se basa en un principio de equidad, en el que, pagará más quien más tenga, pero ello no le reportará privilegio alguno ante la toma de decisiones, pues a ese efecto, el voto de unos/as y otros/as tiene el mismo valor. Este funcionamiento, también encierra sus paradojas pues, podría darse el caso de que un número no muy elevado de organizaciones con pocos representados/as, tomase decisiones sobre un proyecto imponiendo su criterio a una única organización con un número de representados muy superior a la

suma de todos los de las anteriores, vulnerando el principio democrático de

Figura 5: Nivel de representación de nuestras organizaciones en función del nº de Asociados/as/



Colegiados/as (sin tener en cuenta el total estimado de terapeutas ocupacionales en cada Comunidad Autónoma)

adoptar aquella decisión respaldada por un mayor número de personas.

A continuación ofreceremos algunos ejemplos y representaciones para ilustrar cada uno de los modelos descritos, tomando como referencia las cifras de representados/as descritas en la introducción del presente artículo para cada una de nuestras organizaciones autonómicas, ante el afrontamiento de un hipotético proyecto con un coste de 50.000 euros.

Modelo económico nº 1: misma cuota de poder / misma cuota económica



Figura 6: El mismo número de votos para cada Organización independientemente del nivel de importancia medido en nº de representados/as.

Consecuencias:

- Posibilidad de que una mayoría de organizaciones pequeñas (representantes de una parte poco significativa del colectivo) imponga su criterio de decisión sobre organizaciones con mayor representatividad.

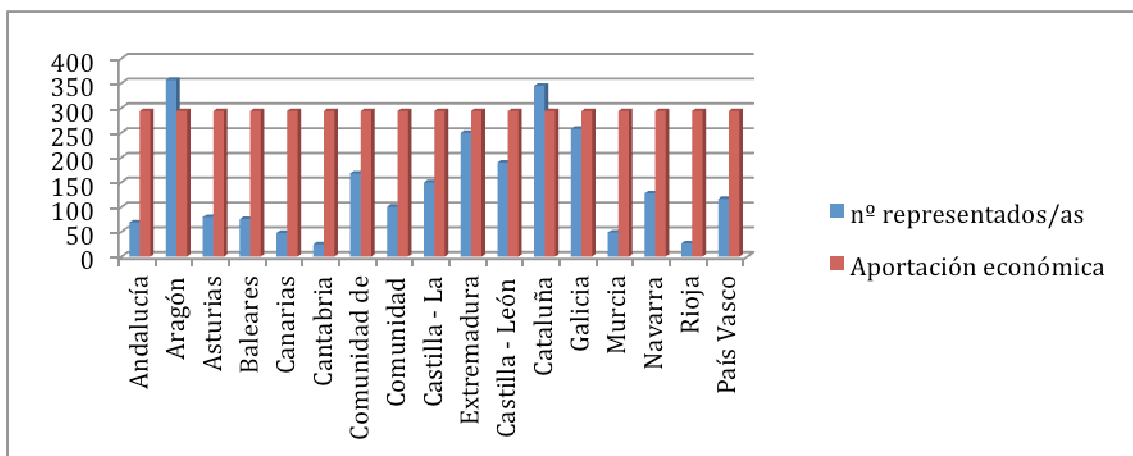


Figura 7: Misma aportación económica independientemente del nº de representados/as.

Consecuencias:

- Quiebra de organizaciones pequeñas.
- Distribución injusta e inequitativa de los costes y los beneficios.

Modelo económico nº 2: cuota de poder proporcional / Cuota económica proporcional.

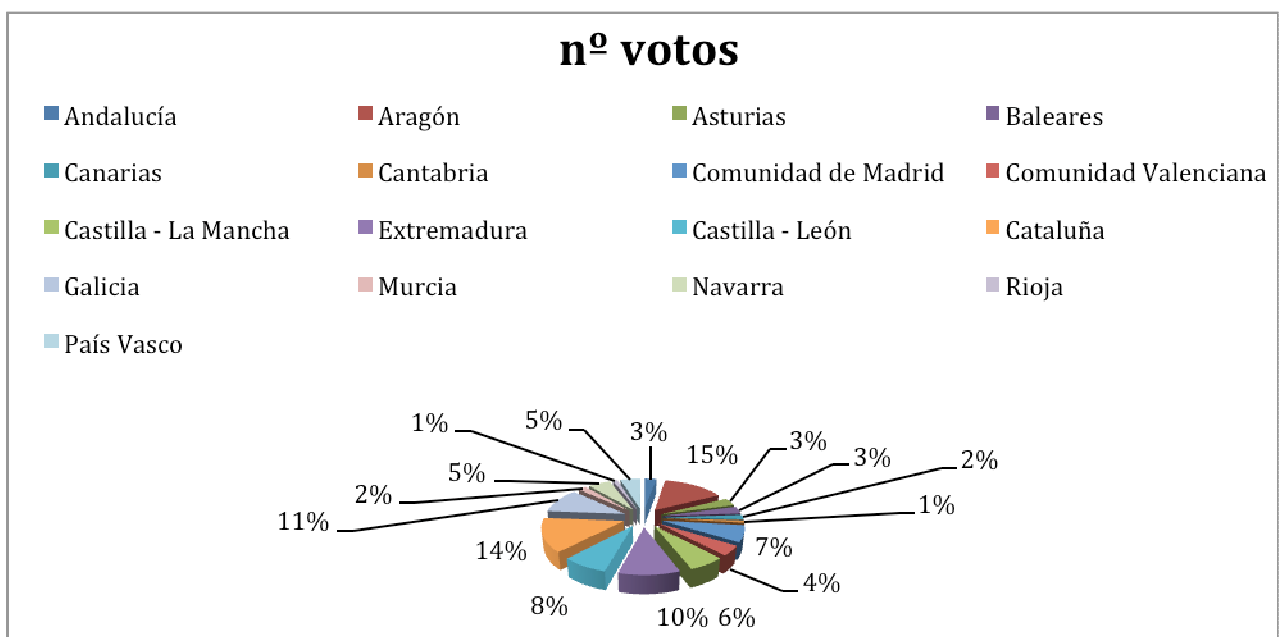


Figura 8: Distinto nº de votos en función del nº de representados/as de cada organización.

Consecuencias:

- Cuatro organizaciones podrían atesorar la práctica mayoría (50%) necesaria para sacar adelante cualquier proyecto.
- La diferencia entre el nº de representados/as de estas cuatro organizaciones (1210) y el del resto de organizaciones (1228) no justifica el poder atesorado por las primeras.
- El número de adscritos otorga en el foro asociativo un poder que no es real, ni está legitimado si atendemos al número total de terapeutas ocupacionales existentes en algunas Comunidades

Autónomas (Cataluña, Comunidad de Madrid, País Vasco). Se producirá para estos casos la paradoja de ser organizaciones de escasa representación su propio ámbito autonómico, pero enorme peso adquirido para la toma de decisiones en el marco estatal.

- Distribución injusta del poder de decisión e impedimento del adecuado desarrollo de los procesos de negociación y alianza.
- Necesidad de ponderar la cuantía de poder de cada organización previamente a cualquier tipo de decisión. Enlentecimiento de los procesos.

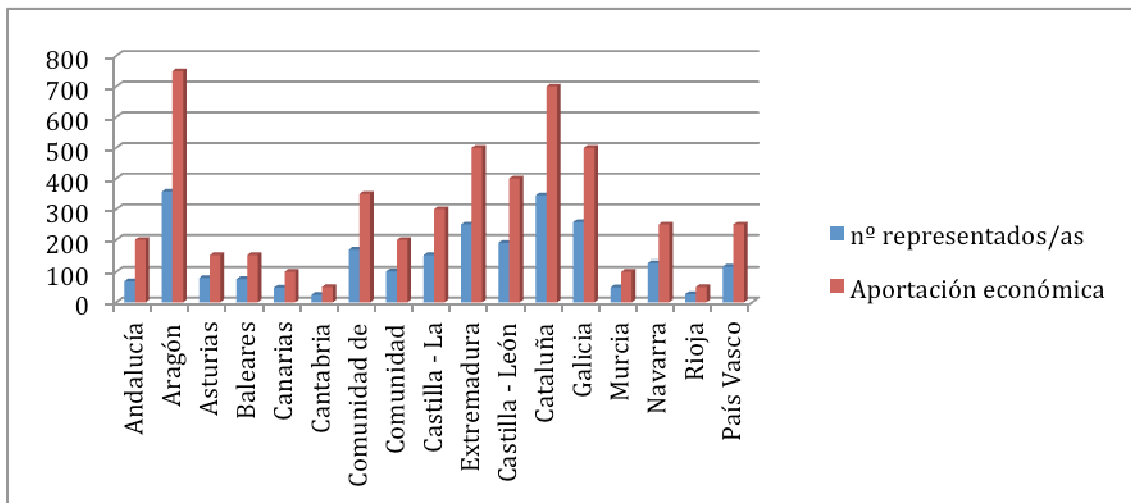


Figura 9: Distinta aportación económica en función del nº de representados/as.

Consecuencias:

- Coste/beneficio a priori más ajustado a las posibilidades de cada organización.
- Nula valoración de otras alternativas de financiación. Riesgo de un injusto reparto en la cuota económica pues la valoración del poder adquisitivo de cada organización es parcial.

Modelo económico nº 3: misma cuota de poder / cuota económica proporcional.



Figura 10: El mismo número de votos para cada Organización independientemente del nivel de representatividad (nº de representados/as)

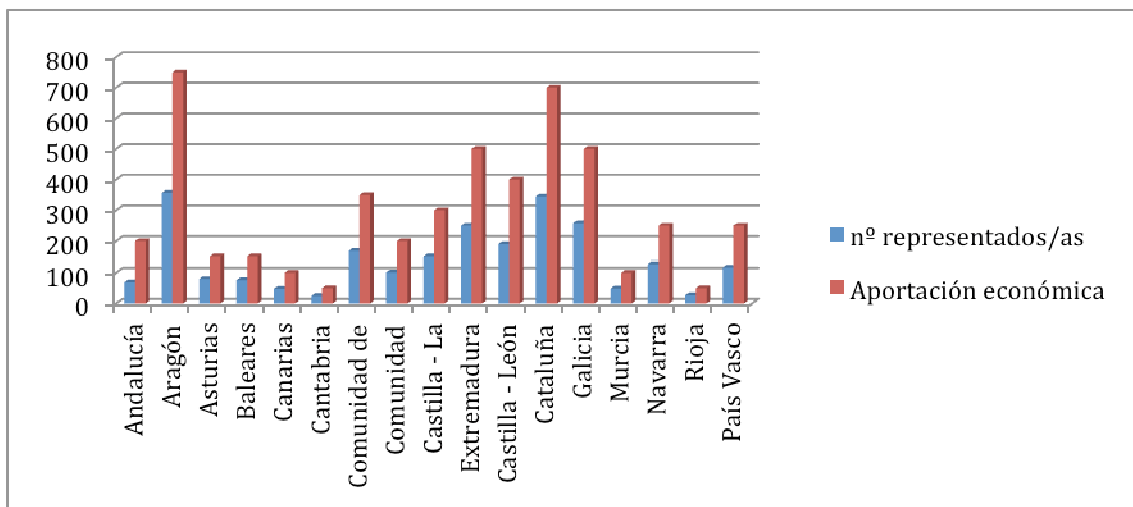


Figura 11: Distinta aportación económica en función del nº de representados/as.

Los esquemas para los diferentes modelos demuestran que ninguno de ellos encierra la perfección, es más, en todos puede darse cabida a la injusticia, pues de una u otra manera, bien en el plano económico, bien en el de las decisiones no parecen tenerse en cuenta algunos de los siguientes aspectos:

- No existe voluntad real de separar el debate económico del debate sobre la cuota de poder (profundizando en la transparencia democrática y el saneamiento de nuestros sistemas de representación). Mientras la representatividad en el voto de las organizaciones siga subyugada a la capacidad económica de las mismas seguiremos encontrando escollos para sacar adelante nuestros proyectos colectivos. Parece lógico basarnos en un principio de equidad para dar respuesta al problema de los costes de un proyecto y pedir más por pura viabilidad, a quien más puede pagar, y, por tanto, eliminar una variable de la ecuación pero sigue sin resolverse el problema real: en nombre de quién y cómo es la forma en que se toman las decisiones.
- El potencial económico de una organización no es exclusivamente el derivado de las cuotas de sus asociados/as, sino que habría de ser valorado en tiempo y forma adecuadas en previsión de cualquier toma de decisión de forma global a tenor de otras actividades económicas que puedan reportar sostenibilidad a la organización y en previsión, también, de los gastos previstos teniendo en cuenta que el balance de gastos-ingresos de nuestras organizaciones debe tender a cero al tratarse de instituciones sin ánimo de lucro. No resultaría justo, por ejemplo, que una organización aportase económicamente una cantidad pequeña en función de un número bajo de representados, mientras recibe una subvención pública que le permite sustentarse mejor que la mayor de nuestras organizaciones.
- Y es que ninguno de los sistemas de representación mostrados garantiza que el criterio mayoritario del conjunto de la comunidad de terapeutas ocupacional sea el que finalmente se ejecute. Primero, porque seguramente la suma de los representados adscritos a las organizaciones no alcance la mayoría simple (la mitad más uno) en relación al conjunto de la población de terapeutas ocupacionales si sumamos a aquellos/as

que no participan en ninguna organización, segundo, porque no hay un sistema de representación directa (un terapeuta, un voto), en el mejor de los casos hay un voto delegado en una junta o una acción consultiva de alcance limitado que no asegura ni la adecuada información del conjunto del colectivo sobre el proceso de decisión, ni que la comisión gestora o junta defienda el posicionamiento mayoritario de sus representados/as, sino de los que votan o acuden a la asamblea, que suelen ser muy pocos. Y tercero, porque sigue sin valorarse a la comunidad de terapeutas ocupacionales como un conjunto unificado, sino que se disgrega al colectivo en organizaciones que parecen defender fines contrapuestos, como si de partidos políticos de izquierdas o derechas se tratase. Esta dinámica no explica cómo gestionar el hecho de que algunos/as colegas/as pertenezcan a dos o más organizaciones simultáneamente, que además tengan posiciones contrapuestas y, lo que es más preocupante, no respalda la unidad de la profesión y hace priorizar, a la hora de tomar decisiones, el beneficio partidista (de una parte) frente al colectivo.

En busca de la solución perfecta que quizá no llegue nunca, abogamos por el modelo más ecuánime, a priori, el que menos posibilite la aparición de injusticias, el más representativo y el más horizontal que sin duda resulta ser el modelo número tres, que garantiza el mismo valor de las opiniones, mientras que pondera equitativamente los costes de los proyectos, aunque quizá debería ser combinado con una mayor frecuencia de acciones de consulta directa al conjunto del colectivo (adscrito o no) aprovechando las posibilidades de las tecnologías de la información y la comunicación, mientras que, en el marco de lo económico la participación de cada organización sea proporcional al conjunto de sus ingresos, valorando también la previsión de sus gastos, y no exclusivamente el capital disponible en función del número de representados/as.

1.5. De la opacidad a la transparencia

Asignatura pendiente dentro del entramado institucional de la profesión, circunstancia que se ve alimentada por la idiosincrasia política y territorial del país, por la coexistencia de múltiples organizaciones, incluso de diferente categoría legal, por la inexistencia de un eje vertebrador estable y legitimado entre todas ellas o por la desconexión existente entre los espacios profesional y universitario.

La realidad es que la mayoría de las personas que pertenecen al colectivo desconocen en gran medida los aspectos esenciales relacionados con las organizaciones que les representan. Y esto no puede achacarse en exclusiva a la falta de interés por lo colectivo de los/as terapeutas ocupacionales, pues este hecho ha pasado de ser una característica que determina una problemática o dificultad concreta que debería ser revertida a través del esfuerzo conjunto, a una excusa para echar balones fuera cuando se intenta profundizar en el análisis sobre la escasa participación de los/as terapeutas ocupacionales en sus propias organizaciones.

Una organización asociativa o colegial no debe tener sombras ni trastiendas, y si no existen éstas, no hay razón alguna para que sus informes, sus balances, sus negociaciones o sus procesos sean públicos. La transparencia debe extenderse a cualquier ámbito de la organización pues aquello que hemos venido llamando "visibilizar el trabajo" parece circunscribirse exclusivamente a informar sobre la cara amable de la misma, sobre lo que se hace y reporta resultados exitosos, lo que parece denotar una función publicitaria con un fin comercial al que ya aludimos en el epígrafe sobre la mercantilización de las instituciones, medida para la captación y fidelización de miembros que de entrada rechazamos.

Consideramos que mayores esfuerzos en los ejercicios de transparencia contribuirían, en gran medida, a mitigar importantes elementos de desgaste institucional y desconexión colectiva que tienen que ver, por ejemplo, con la percepción de lucro individual persistente entre los miembros de nuestra colectividad en relación con determinadas personas que ocupan puestos de responsabilidad. Percepción por otro lado injustificada si atendemos al número real de terapeutas ocupacionales asalariados en nuestras organizaciones, lo que sin duda pone de manifiesto una notable desconfianza que podría ser revertida con acciones concretas tales como hacer públicos los procedimientos para la gestión de la formación y el empleo, justificar públicamente dietas, salarios, gastos institucionales y de representación.

La denominada Ley Omnibus^e ha venido a paliar algunos de estos déficits en los Colegios profesionales: obligatoriedad de publicar el número de colegiados o las cuentas anuales. Sin embargo, el cumplimiento de una ley no debería ser el elemento que posibilite el ejercicio de la transparencia de las organizaciones, sino la responsabilidad y la coherencia con aquellas personas que las integran y las construyen.

1.6. De una práctica endogámica centrada en el "ombigo" a la responsabilidad social corporativa de las organizaciones de terapia ocupacional

Seguramente fruto de las carencias y dificultades históricas que ha sufrido y sufre nuestra profesión en áreas como la laboral, la formativa o la legislativa los esfuerzos de nuestras organizaciones se han centrado en un papel reivindicativo orientado hacia la propia disciplina, sus miembros, sus problemas, sus eventos.

^e Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Esta trayectoria parece haber hecho olvidar, o al menos, relegar a un espacio menos protagonista, la misión y el compromiso que la terapia ocupacional ha adquirido con la sociedad y, en especial, con aquellas personas que ven restringida su participación ocupacional cualquiera que sea la causa. Este compromiso, que cada profesional en su ámbito concreto de práctica se encarga de renovar, debería tener un reflejo y un soporte dentro de los estamentos institucionales de la terapia ocupacional como una de las líneas estratégicas prioritarias (si no la principal) a desarrollar. Así, los fines y objetivos, y las actuaciones encaminadas a su consecución, de las Organizaciones de terapia ocupacional deberían dejar de tener un carácter endogámico, centrándose más en las dificultades ocupacionales de las personas y comenzando una progresiva vinculación con los colectivos a los que la profesión debe la razón de su existencia. Quizá sea ésta una mejor estrategia para dar a conocer y promocionar nuestra profesión, además de contribuir a su resignificación dentro del espacio social y sanitario.

1.7. De la uniformidad a la oportunidad del valor distintivo y la pluralidad de nuestra terapia ocupacional

Lejos de valorar nuestra diversidad ideológica como un problema que ha de ser resuelto, consideramos que la herencia cultural, política, territorial e institucional de nuestro país genera visiones plurales sobre la forma en que los/a terapeutas ocupacionales pensamos que han de “enredarse” nuestras organizaciones. No podemos obviar que España es un país de marcadas tendencias políticas que defienden, precisamente, diferentes modelos de país y esto, tiene un reflejo a otras escalas, incluso en el pequeño mundo de la terapia ocupacional.

Estas diferentes visiones, han roto con los modelos de la centralidad, que nos hacían dependientes de un único eje rector que determinaba el qué, cuándo y cómo de nuestra profesión sin tener en cuenta las idiosincrasias locales ni las

particularidades territoriales. Ahora bien, la descentralización no ha supuesto la creación de redes sino la multacentralización, es decir, la proliferación de estructuras nodulares que actúan a nivel local ejerciendo un papel centralizador pero sin conexiones con el conjunto de nodos; haciendo un símil neuronal, la inexistencia o dificultades en un nodo podría ser suplida por la actividad de las redes periféricas entre nodos alternativos, sin embargo, en el actual modelo, un nodo problemático implica la ausencia de actividad localizada en ese territorio a consecuencia de la ausencia de redes alternativas (esto ocurre, por ejemplo, en Ceuta y Melilla, o en determinados territorios donde la inactividad o la inexistencia de organización supone un vacío no resuelto por el resto de organizaciones). Se ha repartido el poder que residía en el centro, pero no para generar un poder mayor fruto de la conexión de las aportaciones que surgen de las diferentes visiones locales, sino más bien parece que para reivindicar el propio desplazamiento del poder del centro, a la periferia.

Sin embargo, a pesar de los paralelismos y aunque resulte obvio, la terapia ocupacional no es un país ni está circunscrita a un territorio. Un profesional de la Terapia Ocupacional formado en un determinado contexto comparte la visión profesional con el resto de colegas y forma parte de un único colectivo. Desde esta perspectiva, resulta absurdo poner nuevas fronteras a una profesión que no las tiene, por lo que el tratamiento a las dificultades de los terapeutas ocupacionales por parte de sus organizaciones si bien debe tener un carácter local para atender las cuestiones derivadas de la territorialidad, nunca ha de perder de vista la integralidad que implica estar gestionando las dificultades de un colectivo que trasciende el marco territorial o el radio de acción de una organización concreta.

En conclusión, en el plano del debate, las diferentes perspectivas defendidas por las organizaciones de terapeutas ocupacionales, muchas de las cuales derivan de la historia y la trayectoria política de sus correspondientes territorios, no hacen sino enriquecer al conjunto del colectivo. Han de ser bienvenidas, valoradas y reconocidas y, sin embargo, quienes las defienden no pueden

perder de vista que forman parte de algo más grande que nada tiene que ver con el origen o el territorio y, por tanto, cuando nos referimos a defender los derechos de un colectivo, da igual el marco territorial o el radio de acción concreto de una determinada organización.

1.8. Del voluntarismo a la profesionalización institucional

Un colectivo que desee verse adecuadamente representado en el plano institucional debería tomar conciencia de la necesidad de profesionalización de sus miembros legítimamente electos, partiendo de la premisa (que entendemos como handicap), de que, hasta la fecha, no ha existido en nuestro proceso de formación universitaria, competencia alguna que nos oriente a la gestión institucional, a la negociación política, a la gestión de equipos y relaciones humanas o a la optimización de recursos económicos. Dicha experiencia, se adquiere, en la actualidad, a través de la práctica y la experiencia cotidiana, o de la militancia en otras organizaciones y movimientos sociales; siempre en función del grado de implicación y compromiso de la persona o personas que han decidido destinar voluntariamente su tiempo al bien colectivo, lo que genera un notable impacto en la dinámica de la institución.

Por tanto, proponemos la profesionalización de nuestros representantes, es decir, reconocer laboralmente su función y formarles adecuadamente como gestores institucionales, para estar en disposición de exigir más allá del aporte desinteresado fruto del trabajo voluntario. Ello implica, necesariamente un cambio de mentalidad dentro de nuestra masa social, en primer lugar entre aquellos/as que deseen participar activamente en la primera línea de nuestro movimiento político, pues se les debería requerir para ello una dedicación total y exclusiva y una especialización profesional depurada a través de formación específica que desplazaría al terapeuta de los espacios de intervención o de investigación (e incluso de gestión de recursos) a los espacios de negociación. Y, por otro lado, del resto de terapeutas del colectivo, que tendrán que

concienciarse de la necesidad de que parte de los recursos de la organización se destinen a sostener la actividad de gestión y de acción política de sus portavoces, lo que supone asumir los costes pertinentes para que éstos puedan desempeñar su labor dignamente, bajo las coberturas de seguridad necesarias y en condiciones que permitan una dedicación "full time" para lo colectivo.

1.9. De los proyectos individuales a que el todo es mucho más que la suma de las partes

Como buenos ciudadanos de occidente, formados y absorbidos en y por la dictadura global y transnacional, de la economía y de lo económico, en el marco que impone con radicalidad el pensamiento Neoliberal; participantes y cómplices de un estado del bienestar forjado sobre las bases del capitalismo, los/as terapeutas ocupacionales españoles hemos creído firmemente en las grandes verdades del mismo, como sistema favorecedor del desarrollo. Tanto es así, que ni siquiera cuestionamos que la realidad que vivimos como colectivo es como es, no por nuestras particularidades (no por "nuestra culpa"), sino por la primacía de unos determinados valores que se nos transfieren desde los sistemas "supra" (político, económico, institucional, educativo, social) a la realidad más concreta de nuestra vida cotidiana y que van en contra, precisamente, del concepto mismo de colectividad.

El individuo, la autonomía, la competencia, el desempeño, el logro... son palabras que forman parte de nuestra cultura profesional y que tienen relación directa con la imperiosa necesidad de convertir a un ser humano en productivo desde el punto de vista social y económico. Pero ser productivo en tiempos de crisis, dentro de un sistema capitalista no es suficiente, en estas circunstancias además hay que ser el mejor, porque cuanto mejor eres, más tienes (o tienes más oportunidades de tener).

El logro de un hombre/mujer por su esfuerzo se convierte en un objetivo que reportará exclusivamente un beneficio individual, y, en la medida que todos/as

buscamos dicho beneficio, las posibilidades de alcanzarlo disminuyen, lo que hace necesario un esfuerzo aún mayor y un aumento exponencial de la competitividad. Dicho de otra manera, el/la otro/a es el enemigo/a para alcanzar mi beneficio y eliminarle/a aumenta mis probabilidades de conseguirlo.

Si algo tenemos que agradecerle a la crisis, al momento actual, al panorama socio-político y, sobre todo, económico que nos ha tocado vivir, es que nos ha desvelado que el sueño americano, o dicho en otras palabras, la posibilidad de que una persona alcance sus aspiraciones más elevadas con el único apoyo de su propio esfuerzo, es una de las grandes falacias del capitalismo. En realidad, somos muy poco sin el otro/a, y el circuito de competitividad en el que estamos inmersos no hace sino restarnos capacidad para alcanzar objetivos previamente colectivizados, o lo que se ha venido llamando a lo largo de este texto, el bien común.

Incluso dentro de nuestra profesión ya hay algunos autores que apuntan a que el camino de la terapia ocupacional es reorientar el papel de la ocupación con el fin de alcanzar el bien común (12) apuntando al papel de las ocupaciones colectivas en la construcción de un mundo mejor para más gente. Esto implica romper muchos esquemas y renunciar a las cuotas de poder que cada uno de nosotros/as atesoramos en nuestras relaciones con otros/as, lo que, a otra escala, también sería necesario por parte de nuestras organizaciones dentro de un entramado institucional cuya ocupación esencial fuese alcanzar el bien común y no el bien exclusivo de un número particular de representados. Lo señalábamos en otro sitio (13): "Se nos olvida que no somos nada sin el otro, que el éxito individual carece de sentido si no tenemos con quien compartirlo, sin la persona para la que trabajamos, con las que trabajamos, con las que forjamos procesos de transformación y de desarrollo. Creo que nos equivocamos si pensamos que nuestro objetivo es ser más y ganar más. Nuestro objetivo pasa por ser mejores para mejorar las vidas de las personas con las que trabajamos".

1.10. De la queja por sistema al activismo como estrategia

Aunque el fin último de este escrito es reflexionar sobre los pasos a recorrer en el camino hacia el futuro de nuestras organizaciones con el norte, puesto en la construcción del procomún, no debemos perder de vista que éstas son, tan solo estructuras de participación, no excluyentes de otros modelos organizativos que, de hecho, existen en nuestra disciplina (movimiento Terapia Ocupacional Sin Fronteras, CNDEUTO, WFOT, COTEC, FEOTO). Las aportaciones que las organizaciones puedan ofrecer a la profesión y a la sociedad no dependen de su estructura, sino de los nodos o núcleos de saber y acción que las integran, es decir, de cada uno de nosotros y nosotras.

Convendría, por tanto, también hacer un llamamiento a la masa social de la terapia ocupacional. Un llamamiento desde las cifras, que como hemos mostrado con anterioridad, reflejan un nivel escasísimo de adscripción a las diferentes organizaciones (con honrosas excepción en algunos territorios, como es el caso de las regiones de País Vasco, Navarra, Extremadura o Cataluña) y desde la percepción sobre los niveles de implicación y participación activa de aquellos/as que se encuentran asociad@s/colegiad@s.

Sin eximir la responsabilidad de las organizaciones, que ha sido analizada con anterioridad, y asumiendo el mayor grado posible de autocrítica en cuanto a las limitaciones a la participación que se derivan del modelo organizativo mayoritariamente instaurado en terapia ocupacional, resulta paradójico que un colectivo a priori descontento con sus líderes y con sus estructuras de participación se mantenga impasible y no genere mecanismos de reacción que apoyen el cambio hacia otros modelos de organización más significativos y accesibles tal y como ocurre en otros movimientos sociales que demandan otro tipo de representatividad democrática, otro tipo de ejercicio participativo más asambleario o un sistema de toma de decisiones mucho más consultivo. Cabe pensar de manera sintética que todos nosotros participamos cuando queremos (motivación individual o colectiva), cuando nos gusta la propuesta (trasfondo

ideológico y/o experiencial), cuando podemos (disposición de oportunidades), cuando nos preguntan (sentimiento de pertenencia) o cuando debemos responder a alguna cosa (necesidades). Debemos reflexionar acerca del modo en el que permitimos y favorecemos la participación en nuestras organizaciones.

Deberíamos posibilitar, en consecuencia, las oportunidades que permitan a la masa social de terapia ocupacional dar el salto y trasladar el malestar desde la queja anónima y en espacios que dificultan la canalización de las demandas, lo que sólo produce desgaste en quien la realiza y reactividad en quien la recibe y que no reporta ningún beneficio al colectivo, a la acción conjunta y coordinada orientada al cambio deseado. Ahora, que más que nunca parece estar de moda "*la indignación*", cabría preguntarse ¿qué indigna a los terapeutas ocupacionales? ¿Qué nos molesta? ¿Qué deseamos transformar? ¿Hacia dónde? Y qué razones debemos encontrar para pasar desde la retaguardia (ese lugar de comodidad desde donde se lanza la crítica), a la primera línea de participación, en la que se construye lo colectivo, y se atienden los asuntos que son de interés para todos/as en relación con nuestra profesión.

1.11. Del locus de control externo al papel protagonista de cada integrante

Hemos reflexionado sobre múltiples aspectos relacionados con el funcionamiento organizativo de nuestra profesión, y sin embargo, hemos incidido poco en que las organizaciones, como tal, no son seres provistos de vida propia, sino que la vitalidad, la personalidad, el movimiento, la transparencia y otras cualidades humanas que atribuimos o deseamos para nuestras organizaciones son, precisamente eso, cualidades de lo humano, es decir, de quienes formamos parte de la organización.

El nivel de actividad, de movimiento, de dinamismo o de ética de una organización es el reflejo del nivel de esas mismas cualidades, en el conjunto o en la mayoría de los/as miembros que la integran y, por tanto, aunque suene duro decirlo, si una de nuestras organizaciones parece muerta o dormida, quizá es porque sus integrantes están muertos/as o dormidos/as. Y no nos referimos exclusivamente a que las juntas o comisiones gestoras muestren más o menos vida, pues ellos/as son, en definitiva un corpúsculo minoritario, sólo un órgano, valga el paralelismo con lo humano, del cuerpo de la institución, un órgano que a partir de la delegación de funciones y responsabilidades de cada una de las células del sistema, hemos convertido en el cerebro, en algo imprescindible, cuando su función debería ser más semejante a la de un dedo de una mano.

Desde esta perspectiva es lógico, que la masa social del colectivo cuyo volumen desconocemos en gran medida y que no está incorporada a ninguna organización, e incluso aquellos/as que lo están de manera testimonial, consideren que la responsabilidad de los acontecimientos es exclusiva de las juntas directivas. Nada más lejos de la realidad, puede atribuirse a los grupos de gestión de nuestras organizaciones numerosos errores, entre ellos, no saber comunicar, impedir la participación o no hacer visibles determinadas necesidades y/o logros de la organización, pero, como ya hemos dicho, si las necesidades o problemas de la terapia ocupacional tienen un carácter colectivo, las responsabilidades en su afrontamiento también deben colectivizarse.

Para ello, se hace necesario que cada terapeuta ocupacional, cada célula del entramado organizativo, cambie su rol, adquiera nuevas funciones y, sobre todo, nuevas actitudes hacia lo colectivo, algunas de las consideradas esenciales por los autores han sido recogidas en el cuadro 6 que se muestra a continuación.

PRINCIPIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO ROL DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL EN SU ENTRAMADO ORGANIZATIVO

- Creer en el papel de las ocupaciones colectivas y profundizar en su desarrollo.
- Eludir el conformismo y la pasividad.
- Recuperar la capacidad instituyente.
- Conocer y utilizar los canales de comunicación.
- Dinamizar la red formal y la informal.
- Asumir protagonismo.
- Explorar otras formas alternativas de participación y liderazgo.
- Auditar el funcionamiento institucional.
- Tomar decisiones.
- Tensionar los sistemas y las estructuras de poder.
- Priorizar el bien común frente al bien individual.
- Definir metas que trasciendan las fronteras del universo de los/as terapeutas ocupacionales y se comprometan con los derechos de otros colectivos.
- Exigir una planificación estratégica de la que poder formar parte.
- Renunciar a las siglas.
- Desprestigiar lo económico y lo mercantil y revalorizar el vínculo con lo ideológico y lo humano.
- No temer a la crisis.
- Asumir responsabilidades y riesgos en el acto creativo de construir lo colectivo.

Cuadro 6: Principios para la construcción del nuevo rol del terapeuta ocupacional en su entramado organizativo

2. CONCLUSIÓN

Sin duda todos y cada uno de los posicionamientos descritos en este texto obedecen a criterios éticos e ideológicos de los autores, relativos a su experiencia, su trayectoria, sus encuentros y desencuentros en el entramado organizativo y, por tanto, el primer aspecto a remarcar es el principio de subjetividad al que están sometidos todos y cada uno de ellos. Su elección, su desarrollo, su orden de priorización a lo largo del conjunto del texto, no es, ni muchos menos casual y, por tanto, obedeciendo a esta misma ética cabría sugerir la necesidad de profundizar aún más en alguno de ellos e incluso contemplar otros aspectos necesarios para el desarrollo de nuestras organizaciones, que no hubieran podido quedar adecuadamente reseñados o que directamente hubieran sido obviados por no formar parte del particular esquema de análisis de quienes escriben.

Por esta misma razón, nos vemos obligados a invitar a los/as lectores/as a deconstruir el presente texto, a releerlo, reescribirlo y repensarlo desde sus correspondientes realidades y miradas, con la confianza depositada en que en el debate sobre las ideas vislumbraremos puntos de encuentro y gratificantes y enriquecedores conflictos que nos harán crecer como conjunto.

Lo que resulta evidente, es que la realidad presente y futura de nuestra red de organizaciones debe y puede ser mejorada, pues inquieta contemplar como incluso la suma de todos/as y cada uno de los/as terapeutas ocupacionales adscritos a las organizaciones vigentes no alcanzan siquiera cifras significativas en relación al número de terapeutas ocupacionales que se estima existen en nuestro país. Lo que implica que, en conjunto, las organizaciones que abanderan nuestra representación realmente son escasamente representativas del sentir de nuestro colectivo y que los mecanismos a priori democráticos de sus estructuras, especialmente en algunas de ellas, obedecen realmente al criterio de la minoría.

Ante esta situación podemos adoptar una actitud pesimista, dejándonos llevar por el curso de los acontecimientos y arrastrándonos hacia el sumidero del conformismo, reproduciendo relaciones colectivas fallidas y elevando nuestras dificultades en la participación al estatus de condición inamovible de nuestro ser colectivo; o bien creer que la realidad es maleable y obedece al poder transformador de nuestros actos guiados por nuestras ideas, cuestión que, por otro lado, debería formar parte de nuestra identidad como profesión. Desde esta última actitud cabe que nos reconozcamos como seres capaces de transformar realidades, incluso aquellas de estructuras tan rígidas como las que parecen presentar nuestras organizaciones.

Sin embargo el llamamiento de este texto, no alude en exclusividad a quienes se encuentran "fuera" de la red, sino especialmente a quienes la han tejido en el pasado y/o la tejen hoy. Preocupa observar el desencuentro y la desconexión entre organizaciones y colectivo, que no se traduce en más acciones que en quejas difusas a través de plataformas de escueto recorrido y en un cierto acostumbramiento de quienes ejercen el "manejo de los hilos" a caminar con escasa compañía por los senderos de la política presumiendo ante los peligros de estar muy bien acompañados.

No por rudimentario, el lanzamiento de piedras sobre el propio tejado (y entre vecinos), ha sido la estrategia menos empleada en terapia ocupacional refiriéndose a estos temas, mas no es menester señalar culpables, ni batirnos en justa, ni seguir lanzando objetos punzantes desde este texto, es tiempo de ensayar nuevas estrategias y de poner en práctica nuevas y creativas ideas. Y esto pasa por tomar conciencia de una necesidad de cambio desde las entrañas mismas de nuestras estructuras organizativas y desde las conciencias mismas de quienes ostentan nuestras exiguas cuotas de poder, es decir, nuestros líderes y lideresas (visibles o invisibles).

La participación y el sonido de la voz de quienes se encuentran auspiciados bajo el paraguas de una colectividad (Terapia Ocupacional), sean cuales sean sus símbolos o sus siglas territoriales concretas, debe guiar el pulso de sus actuaciones. Cualquier otra alternativa que sobre esto se ofrezca, es un sucedáneo democrático parcialmente representativo que pone en evidencia un sistema de relaciones acomodadas, de poderes y responsabilidades desajustadamente repartidos. Creer que sobre esta base, puede construirse con solidez una estrategia de desarrollo colectivo obedece más a un deseo quijotesco o a un delirio de grandeza, que a un principio de realidad objetiva.

Aprovechar la coyuntura histórica que atraviesan nuestras organizaciones se antoja, por tanto, una responsabilidad ineludible y hacer de ese proceso un tránsito limpio y transparente una necesidad y una demanda colectiva clara. El tiempo nos pide dejar de eludir el debate y afrontar consecuentemente las preguntas que ya flotan en el aire, desde lo general a lo concreto (ver cuadro 7):

Tras todo ello, queda sobre la mesa, un análisis sobre el cual cabría profundizar, un conjunto de ideas sobre el que debatir y una serie de recomendaciones para la acción, que podrían suponer un punto de partida, o una pieza más en el puzle hacia la construcción de un colectivo verdaderamente cohesionado y sólido, preparado organizativa y actitudinalmente para afrontar el reto de caminar hacia el bien común y la consecución de la justicia ocupacional en nuestra sociedad.

PREGUNTAS PROVOCADORAS PARA AFRONTAR UN DEBATE NECESARIO EN TERAPIA OCUPACIONAL

- ¿Qué alternativa de sociedad se propone desde la Terapia Ocupacional?
- ¿Qué tipo de Terapia Ocupacional necesitamos para construir ese modelo de sociedad por el que abogamos?
- ¿Qué estructuras organizativas amparan a los terapeutas ocupacionales?
- ¿Qué función social tienen?
- ¿Cuáles son sus fines, objetivos y aportaciones a la profesión y a la sociedad?
- ¿Qué nivel de legitimidad tiene nuestro entramado organizativo?
- ¿Cómo son las relaciones que se establecen entre nuestras estructuras organizativas?
- ¿En base a qué criterios filosóficos, principios éticos y prioridades se sustentan?
- ¿Qué papel juega y jugará el tema económico en todo ello?
- ¿Cómo será el funcionamiento del Consejo General de Colegios?
- ¿Cuál es el papel de la Universidad en la formación del terapeuta ocupacional?
- ¿Qué formación queremos para los/as terapeutas ocupacionales?
- ¿Qué ocurrirá con las asociaciones de terapia ocupacional?
- ¿Existirán sociedades y fundaciones científicas de terapia ocupacional?
- ¿Qué tipo de liderazgos necesitamos los/as terapeutas ocupacionales?
- ¿Qué tipo de participación necesitamos por parte del colectivo?
- ¿Estamos dispuestos a renunciar al poder?
- ¿Qué puede hacer cada terapeuta ocupacional en pro del bien común?

Cuadro 7: preguntas provocadoras para afrontar un debate necesario en terapia ocupacional.

Bibliografía

1. Cantero Garlito PA. Antecedentes, presente y futuro de los movimientos asociativos en Terapia Ocupacional en España. En: Moruno Miralles P, Talavera Valverde MA, compiladores. Terapia Ocupacional: Una perspectiva histórica. [Monografía en internet]. TOG (A Coruña) [23/04/2012] Disponible en: http://revistatog.3owl.com/mono/num1/mono1_esp.pdf
2. Luhmann N. Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. Ciudad de México: Anthropos; 1997.
3. Emeric Méaulle D. Asociacionismo universitario en terapia ocupacional: trayectoria, características y principales aportaciones. Bol Ter Ocup. 2007; (41):18-28
4. Putnam R. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. Nueva York: Simon & Schuster; 2000.
5. Llena Berne A, Parcerisa Arán A, Úcar Martínez X. 10 ideas clave: la acción comunitaria. Barcelona: Grao; 2009.
6. Arnstein SR. A ladder of citizen participation. J Am Inst plan. 1969;35(4):216-24.
7. Geilfus F. 80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación. San José: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura; 1997.
8. Ugarte Dd. El poder de las redes. Madrid: Ediciones del Cobre; 2007.
9. Canarias E, Escobés E, Altamira F. Manual de planificación estratégica ¿Quiénes somos?, ¿De dónde venimos? ¿A dónde vamos? . Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia; 2010.
10. López de Munain Solar A, Celorio Díaz G. Diccionario de Educación para el Desarrollo: HEGOA; 2007.
11. Santos Del Riego S. Cuatro Pilares de la Terapia Ocupacional. TOG (A Coruña) [Revista en Internet]. 2011 [23/04/2012]; Vol 8, Supl 7: p 119-121 Disponible en: <http://www.revistatog.com/suplenum7/pilares.pdf>
12. Emeric Méaulle D, Cantero Garlito PA, Kronenberg F. El espíritu de la terapia ocupacional es la música que hace que merezca la pena vivir. El Diario de AEXTO [Revista en Internet] [23/04/2012] Disponible en: http://aexto.blogspot.com.es/2011/09/como-llega-frank-kronenberg-la-terapia_9850.html
13. Cantero Garlito PA. Una mirada subjetiva al futuro de la terapia ocupacional en España con la lente de las organizaciones profesionales. TOG (A Coruña) [Revista en Internet]. 2011 [23/04/2012]; Vol 8, Supl 7: p 93 - 100 Disponible en: <http://revistatog.3owl.com/suplenum7/organizacionesprofesionales.pdf>