

CLAVES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO: UNA PROPUESTA DEL FUNCIONAMIENTO DE LA ASOCIACIÓN OCUPACIÓN CON SENTIDO

KEY FACTORS FOR SUCCESSFUL TEAMWORK: A PROPOSAL FOR THE INTERNAL OPERATION OF THE ASSOCIATION OCUPACIÓN CON SENTIDO.

Palabras clave Trabajo en equipo; Modelo de Ocupación Humana.

Keywords Teamwork; Model of Human Occupation.

DECS Asociaciones Profesionales; Corporaciones Profesionales; Responsabilidad social; Terapia ocupacional.

Mesh Professional associations; Professional corporations; Social Responsibility; Occupational Therapy.



Autoras

Dra. María Rodríguez-Bailón.

Terapeuta Ocupacional, profesora del grado de Terapia Ocupacional. Departamento de Fisioterapia (Terapia Ocupacional) Universidad de Málaga. Centro de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento. Universidad de Granada. Granada, España.

E-mail de contacto: mariarballon@uma.es

Dña. Ana Bravo-Quiros.

Terapeuta Ocupacional. Residencia de mayores Conil Solidario. Fundación Gerón. Conil de la Frontera. Cádiz. España.

E-mail de contacto: anitahappy86@hotmail.com

Dña. María José Alberto-Cantizano.

Terapeuta Ocupacional. Directora de Residencia de mayores Conil Solidario. Fundación Gerón. Conil de la Frontera. Cádiz. España.

E-mail de contacto: mjalbertocantizano@gmail.com

Dña. Inmaculada Vico Diaz.

Terapeuta Ocupacional. Centro Aisse Sinergia. Granada. España.

E-mail de contacto: inmavico@gmail.com

Dña. María José Pulido-Navarro.

Terapeuta Ocupacional. Residencia Virgen del Carmen. Castell de Ferro. Granada. España.

E-mail de contacto: pulidina8@gmail.com

Dña. Tamara García-Morán.

Terapeuta Ocupacional. Asociación Granadina de Familias para la Rehabilitación del Daño Cerebral Adquirido "AGREDACE", Granada, España. Centro de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento. Universidad de Granada. Granada, España.

E-mail de contacto: tamaragarciamoran@gmail.com

Dña. Ana Clara Szot.

Terapeuta Ocupacional. Fundación CIRHMA. Málaga. España.

E-mail de contacto: anita_to@hotmail.es

Dña. Arantxa Aguirre.

Terapeuta Ocupacional. Centro de Terapia Infantil Orion. Granada. España.

E-mail de contacto: aresqui@gmail.com

Dña. Raquel Camacho.

Terapeuta Ocupacional. Centro Aisse Sinergia. Granada. España.

E-mail de contacto: raquelcamacho82@hotmail.com

La asociación Ocupación con Sentido actualmente tiene su sede en Granada, en el centro de la cooperativa Aisse Sinergia, aunque las reuniones mensuales tienen lugar en diversas provincias dependiendo de la situación vital y laboral de sus miembros (Conil de la Frontera, Málaga, etc). Incluso tenemos reuniones sin desplazarnos, usando las nuevas tecnologías. Su historia comienza hace más de 8 años, por la inquietud de un conjunto de terapeutas ocupacionales que coincidimos estudiando en la Universidad de Granada. Nuestras preguntas acerca de la terapia ocupacional se acumulaban de manera solitaria en nuestra cabeza, y nos asaltaban infinidad de dudas

Como citar este documento:

Rodríguez-Bailón M, Bravo-Quirós A, Alberto-Cantizano, MJ, Vico Diaz I, Pulido-Navarro MJ, García-Morán T, et al. Claves para el trabajo en equipo: una propuesta del funcionamiento de la asociación ocupación con sentido. TOG (A Coruña) [revista en Internet]. 2016 [-fecha de la consulta-]; 13(23): [13p.]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num23/pdfs/colab4.pdf>

Texto recibido: 08/04/2016

Texto aceptado: 29/04/2016

Texto Publicado: 31/05/2016

RESUMEN

La Asociación Ocupación con Sentido (AOS) es una asociación profesional de terapeutas ocupacionales, cuyos objetivos fundamentales son posicionarnos y denunciar condiciones laborales y de formación injustas, y proponer alternativas basadas en la responsabilidad social, el autoanálisis y el uso de la ocupación significativa. En este artículo, pretendemos dar a conocer algunos de los hallazgos que hemos ido descubriendo sobre el trabajo en equipo como un medio para conseguir determinados objetivos. Este tipo de descubrimientos destaca la importancia de impulsar la unión entre los intereses grupales y personales, rescatando tanto la necesidad humana de responder a lo que ocurre en la sociedad, como la existencia de prioridades y sensibilidades individuales. Para ello, usamos modelos propios de terapia ocupacional, como el Modelo de Ocupación Humana, o metodologías pedagógicas de transformación social, como el Ver-Juzgar-Actuar (revisar). Puesto que las organizaciones profesionales son elementos clave tanto para potenciar la identidad profesional como para contribuir a la sociedad y beneficiar a las personas que la habitan, es fundamental estudiar, analizar y cuidar minuciosamente el funcionamiento de los equipos que las componen.

SUMMARY

The association Ocupación con Sentido (AOS) (Occupation with Sense) is a professional organization formed by occupational therapists. It aims at reporting unfair working and educational conditions, as well as proposing alternatives based on social responsibility, self-analysis and the use of meaningful occupation.

In this paper, we show some of the findings that we have discovered about teamwork as a means to achieve specific goals. These findings highlight the relevance of encouraging the connection between collective and personal interests. They recover both the human need to respond to what happens in society and the existence of individual priorities and sensitivities. In so doing, we use models of occupational therapy, namely the Model of Human Occupation, and pedagogical methodologies of social transformation, namely the See-Judge-Act (review). Professional organizations are essential to enhance professional identity and to contribute to society. For that reason, it is necessary to study, analyze and be aware of the functioning of teams composing such organizations.

Ocupación con Sentido tiene como misión ofrecer un espacio de encuentro a terapeutas ocupacionales y demás profesionales con interés en el estudio de la ocupación como un elemento central en sus vidas, y que quieran, a la vez, reivindicar situaciones laborales o de formación injustas para que puedan ser transformadas. Como ya planteaba Paulo Freire (1) para transformar es esencial **anunciar y denunciar**. Esta asociación pretende configurarse como un lugar de denuncia de la precariedad laboral que sufrimos los/as terapeutas ocupacionales (no diferente a la del resto de trabajadores/as): contratos temporales, ratios bajos (alta proporción de usuarios/as a los que atendemos por cada terapeuta en nómina), funciones desempeñadas carentes de sentido y significado para las personas con las que trabajamos, bolsas de trabajo no transparentes, etc. Además de

una cantidad elevada de becas de formación que en realidad cubren puestos de trabajo en una multitud de centros, no garantizan la formación del estudiante y

no aseguran la continuidad de las intervenciones. A la vez que proponemos nuevas alternativas de intervención como nuestro proyecto EnvejeHaciendo (2), planteamos sesiones de formación internamente o también dirigidas a gente de fuera como seminarios, jornadas o cursos.

Nuestra visión se ha ido forjando a lo largo de los años que llevamos juntas, en los cuales hemos ido construyendo posiciones comunes. Nos posicionamos de una manera concreta en el mundo de la terapia ocupacional y del ámbito asociativo en general. Nuestros esfuerzos se han centrado especialmente en no "salvar" a los/as terapeutas ocupacionales frente al resto de profesionales, porque nuestra identidad también está relacionada con ser trabajador/a, y no sólo con ser específicamente terapeuta ocupacional. Por lo que apostamos por trabajar codo a codo con cada profesional, sin sentirnos atacadas continuamente por las y los compañeros/as, aunque evidenciando el potencial de la ocupación como elemento rehabilitador y de transformación personal/social.

En estos 8 años, nos hemos nutrido de muchos autores, posicionamientos, metodologías y modelos específicos de terapia ocupacional. De nuestras formaciones y encuentros, hemos sacado en claro temas clave, que ya son asumidos como valores de AOS, desde los cuales articulamos todas nuestras acciones:

1. Ocupación Significativa. Pensamos que la herramienta con la que deberíamos trabajar en terapia ocupacional tendría que ser la ocupación significativa. Trabajar con la ocupación significativa es algo que va más allá del entrenamiento de destrezas específicas en actividades concretas, ya que el hecho de que sea significativa le otorga una motivación personal, debido a que se sitúa dentro de un entramado social y cultural que es el que le confiere el significado. (3)
2. Responsabilidad social. Desde el individualismo dominante, asumir la responsabilidad por el "otro" y comprometerse por el bien común se percibe socialmente como el patrimonio de unos cuantos "héroes humanitarios" que

se apuntan a ONG's, o de activistas de una asociación ecologista o de unos cuantos apasionados por la política; también a los que hacen de su vida un servicio a los demás. Ayudar a los demás, participar en una asociación, ser voluntario social, ir a un país en vías de desarrollo no son percibidos como comportamientos obligatorios para toda la ciudadanía. Existe la percepción social de que los realiza quien le gusta, quien quiere o quien no tiene más remedio que hacerlo. Pareciera que la causa de la justicia y el ejercicio de la compasión hacia los demás es algo añadido a la naturaleza humana y que se adquiere gracias a un denodado esfuerzo educativo. Sin embargo, muy al contrario, el abrirse al otro, la responsabilidad o el deber con la realidad, conforman al ser humano principalmente en su dimensión trascendente, en lo que se conoce como "sentido de la vida". Entender así nuestras capacidades, entender su sentido último, es la puerta a un motor vital, desde la responsabilidad social, que da pie a replantear la concepción de la libertad: en 1942, Víctor Frankl escribe en el campo de concentración de Theresienstadt: "*No hay nada en el mundo que capacite tanto a una persona para sobreponerse a las dificultades externas y a las limitaciones internas, como la consciencia de tener una tarea en la vida*"(4). De este modo, responsabilidad y libertad se unen formando una pareja indisoluble, enlazando con la definición, de profundas raíces kantianas, del pensador contemporáneo español José Antonio Marina: "*ser libre es hacer lo que se debe*" (5). Una nueva mirada al ser humano, en base a su responsabilidad social, y a su integridad como persona, única posibilidad de protagonizar su vida.

3. Autoanálisis. Este es un término muy relacionado con el concepto de "responsabilidad". ¿Podemos ser responsables si no tenemos conciencia sobre nuestros actos y nuestras consecuencias? ¿Si no somos capaces de analizar nuestras vidas y cómo nos desarrollamos? ¿Si no vemos cómo lo que hacemos o dejamos de hacer no sólo afecta sobre nosotros sino también sobre otros y sobre la sociedad en general? Todo esto podría englobarse dentro de la autorreflexión, es decir, llegar a ver las consecuencias de nuestros actos. Podríamos decir que cuando poseemos esta competencia somos conscientes de nuestros actos, reflexionamos y somos capaces de aprender de la experiencia; estamos abiertos a nuevos

puntos de vista y al aprendizaje. Asimismo, nos permite reconocer y corregir nuestros fallos.

Desde esta breve presentación de la Asociación Ocupación con Sentido y partiendo de estos elementos centrales, el objetivo principal de este artículo es el de exponer ciertas claves para el trabajo en equipo, según nuestra perspectiva y nuestro modo de funcionamiento. Sin lugar a dudas, cualquiera al que le preguntemos, nos comentará que el tema del trabajo en equipo es algo fundamental, sin embargo, los ejemplos prácticos reales de este funcionamiento son menos conocidos o difundidos. En nuestra humilde trayectoria como asociación, hemos ido consolidando un funcionamiento que vamos revisando año tras año, desde el cual planteamos algunas claves que creemos que podrían ser interesantes difundir.

ALGUNAS CLAVES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO

He aquí una serie de puntos donde describimos algunos aspectos clave que hemos ido descubriendo y nos han servido para seguir trabajando en la actualidad.

Trabajar en equipo no es el fin, es el medio. Trabajar en equipo es genial, queda muy bien comentarlo en cualquier reunión de amigos y como palabra clave en la solicitud para la financiación de proyectos es éxito asegurado, sin embargo, nunca puede considerarse como un fin, sino como el medio por el cual conseguimos los objetivos que nos planteemos. Hay que examinar detalladamente los objetivos que perseguimos, porque, en determinados casos, no es necesario conformar un equipo y trabajar desde él. Desde Ocupación con Sentido, y desde nuestra visión como terapeutas ocupacionales, nuestros fines son cambiar lo que es injusto, indigno o sin sentido. Son estos propósitos los que consecuentemente nos llevan a trabajar codo a codo junto con otros/as terapeutas y profesionales. Sin embargo, otros equipos o grupos podrían tener otros objetivos muy diferentes y que, por tanto, requerirían otro tipo de medios. Por todo ello, pensamos que es importante hacer un replanteamiento

si los fines que se persiguen no necesitan un medio tal como es el de trabajar en equipo.

Lo importante no son los números. Cuando convocamos una reunión para establecer un equipo de trabajo o simplemente se nos pasa por la cabeza plantearla, a menudo, son frecuentes los comentarios/miedos: “al final somos/seremos 4 gatos”. Sin embargo, en muchas ocasiones, no vemos el potencial de los cuatro gatos, si son constantes y forman parte activa en el trabajo en equipo a lo largo del tiempo. Hay que partir de la base de que un equipo puede conformarse incluso con una persona más que uno/a mismo/a. Pensamos que toda oportunidad de encuentro con el/la otro/a, ya es algo valioso que hay que cuidar sin menospreciarlo, porque nos permite salir de nuestra propia visión unilateral sobre las cosas, lo cual siempre es un enriquecimiento personal y social. Llegar a obsesionarse con la multitud y con que acuda más gente a nuestras convocatorias, hace valorar poco el encuentro con los que pueden y quieren juntarse y nos posiciona en contra de los que no vinieron, a menudo achacándole su falta de compromiso. Desde esta aproximación, creemos que, más importante que conseguir alcanzar un número determinado de miembros, es la constancia y las aportaciones de cada miembro. Mantenerse en el tiempo es clave, en primer lugar, para llevar a cabo acciones de gran calado que permitan profundos análisis, pero en segundo lugar, incluso, para alcanzar aquello con lo que no queríamos obsesionarnos: llegar a más gente. Un trabajo continuado en el tiempo tiene más probabilidades de llegar a un número mayor de gente, simplemente porque las acciones derivadas de ese trabajo son muy variadas, multiplicando las posibilidades de dar a conocer al equipo. Porque una cosa está clara: queremos trabajar con más gente, pero desde la constancia y la participación activa más que desde el reproche permanente.

Utilizando modelos propios de T.O para la participación en los equipos. ¿Por qué no usar lo que sabemos como terapeutas ocupacionales para ir poco a poco creciendo y desarrollándonos dentro del equipo? En nuestro

caso, usamos el Modelo de Ocupación Humana para promover la participación (6,7). Cuando una persona decide empezar a participar en un equipo, es importante respetar los tiempos de exploración de esa persona, para que conozca el grupo, sienta si conecta con sus valores, así como para que vaya descubriendo qué puede aportar desde su propia perspectiva y sensibilidad. Desde primera hora no podemos demandar responsabilidades sin haber ofrecido tiempo de descubrimiento. A medida que pasa el tiempo (estos plazos dependen de cada persona) esta etapa se irá transformando en otra en la que la persona ya sí tenga asociadas tareas por las cuales deba responder, siempre y cuando las haya querido asumir libremente. En esta otra etapa es importante revisar y ofrecer feedback por parte del equipo con el fin de conocer si se han cumplido los objetivos planteados en las fechas propuestas. Desde luego, esta etapa es la que nos permite crecer en compromiso para la tarea para la cual nos reunimos.

¿Cómo tomar decisiones como equipo? A menudo es frecuente que el equipo tenga que tomar una decisión y no sepa cómo abordar el proceso para plantearla de la manera más cohesionada posible. Aunque parezca lógico pensarlo, es preciso destacar que en todas las decisiones grupales hay que ir en grupo y para ello usamos una metodología llamada Ver-Juzgar-Actuar y Revisar (8,9). Nosotras pensamos que para actuar de una determinada manera, antes tenemos que andar algunos pasos juntas en torno al tema en concreto. Ponemos un ejemplo para ilustrarlo mejor. En una reunión, un miembro del grupo plantea que la formación sobre geriatría y terapia ocupacional en España es escasa y está mal orientada. Algunos otros miembros pueden pensar que eso no es cierto o, quizás harían muchas matizaciones al planteamiento inicial. Obviamente, llevar a cabo una acción llamando a la puerta de todos los centros de formación y denunciando sus actividades formativas, podría ser el suicidio colectivo del propio equipo. Por otro lado, si cuando la persona que ha manifestado su necesidad (la mala orientación de la geriatría en España), el resto de miembros le expresan que su planteamiento inicial no es del todo

cierto y aparcamos su propuesta, lo más predecible es que esta persona decida no seguir participando en el equipo. Si por el contrario, establecemos este tema como punto de partida y empezamos a analizar si es cierto o no y en qué condiciones o con qué características, entonces, estaremos trabajando juntos. Para tomar una decisión conjunta primero hay que "ver" de manera conjunta. Analizar lo que ocurre, ir a los sitios, llamar a los centros, preguntar a las personas con el objetivo de pintar un cuadro colectivo de lo que en realidad sucede. Desde ahí, habrá que examinar cuáles son las causas y las consecuencias de lo que está ocurriendo. No tomaremos las mismas decisiones si la causa de la escasa formación en geriatría se debe a que la gente no asiste a los cursos porque no dispone de dinero o porque no le da el suficiente valor y entidad a trabajar con personas mayores. Desde ahí, emitiremos un juicio grupal, en el que se establecerán nuestros valores y nuestro posicionamiento ante la realidad observada (porque todos estamos posicionados, aunque queramos ser neutrales). De hecho, desde nuestra humilde experiencia, explorar nuestros valores y nuestros referentes en equipo ha sido crucial para seguir trabajando juntas. En esta etapa, es importante construir el ideal colectivo, el lugar donde querríamos llegar, obviando las condiciones actuales que podrían ponerlo en peligro. Una propuesta que reúne todo aquello con lo que soñamos sobre el tema que estamos trabajando. Este ejercicio, lejos de llevarnos a la frustración por poder observarlo como inalcanzable, nos permite reorientar colectivamente nuestras miradas e ir plasmando nuestros valores y posicionamientos grupales. Y sólo entonces, cuando hayamos recorrido juntas un camino para entender la situación y saber cuál sería nuestro destino, tomaremos una decisión y llevaremos a cabo nuestras acciones. Seguramente una acción no nos lleve al ideal, pero lo que sí es seguro es que daremos un paso hacia él.

Revisando nuestros aciertos y nuestros aspectos a mejorar. Derivado del punto anterior, creemos fundamental que para que un trabajo realmente en equipo construya visión común y permita avanzar, es necesario que al final del proceso que acabamos de mencionar, revisemos juntos. Revisar significa volver

a ver/mirar, es decir, que volvamos a mirar los temas que ya analizamos y que enjuiciemos los resultados que hemos obtenido de las actuaciones que llevamos a cabo. En AOS, dedicamos una sesión completa anual para analizar lo que hemos llevado a cabo y si esas acciones van alcanzando o no los objetivos planteados inicialmente.

Rotaciones de responsabilidades. Hacer crecer el equipo y crecer personalmente son dos cuestiones que van de la mano y que se repercuten recíprocamente. Por lo tanto, que los miembros puedan ocuparse dentro del grupo en diferentes tareas, lejos de retrasar la dinámica grupal, enriquece el funcionamiento y desarrolla personalmente a cada miembro. En ocasiones, nos encontramos con equipos en los cuales ciertos miembros llevan bastante tiempo con una responsabilidad en concreto, sin otorgar posibilidad alguna a otro miembro más reciente a aprender y a realizar esas tareas concretas. Desde nuestro punto de vista y nuestra experiencia, ofrecer la posibilidad al cambio, aunque cueste al principio es un valor añadido al funcionamiento de un equipo. Esto no quiere decir que la rotación sea obligatoria, porque serán los propios miembros quienes decidan cuándo y en qué momento la responsabilidad es asumida por otra persona.

Olvidando la balanza costes-beneficios. En muchas ocasiones, pensamos en participar en un equipo determinado por lo que pueda ofrecernos personalmente. Sin embargo, esto puede ser una esclavitud permanente, ya que en todo momento estaremos pendientes de la balanza costes-beneficios, es decir, de si realmente todo el trabajo invertido está repercutiendo personalmente e individualmente en un beneficio determinado y establecido por el propio miembro. Además del peligro siempre inminente de que ante la ausencia del citado equilibrio, el participante del equipo desaparezca. Si esto ocurre, podemos empezar a pensar que algo mal estamos haciendo como equipo o como miembro y, por tanto, habrá que revisarlo. Objetivos personales y objetivos de equipo tienen que ir siempre de la mano, si de verdad queremos

trabajar en equipo. Siempre que aportamos al equipo, en realidad estamos creciendo nosotros personalmente y de la misma manera ocurre a la inversa. Por lo que, ni hay que plantear ser los mártires de la terapia ocupacional o del área que nos ocupe, cediendo en todo y anteponiendo nuestro trabajo en el equipo a nuestra vida personal, ni tampoco hay que trabajar en equipo para beneficiarse sólo y exclusivamente de manera individual, porque si no, cabría hacerse la pregunta ¿por qué no hacerlo uno sólo?. Muchos ejemplos de ambos tipos nos han sucedido en nuestra corta trayectoria como asociación. Aunque no tenemos la clave para resolver este problema con un 100% de éxito, sí que creemos que es necesario controlar dos cuestiones fundamentales: 1) el ambiente. Crear un ambiente en el que no haya esta obsesión por la balanza, creemos que es esencial. Si los miembros del equipo perciben su trabajo como una simbiosis entre ambas aproximaciones, ayudará a que otros nuevos miembros que se incluyan también la perciban. Pero también, será necesario 2) ofrecer un espacio para hablar de los intereses personales y de lo que uno está dispuesto a ofrecer en el equipo. Construir un espacio de confianza, sin presiones, donde los miembros puedan exponer claramente lo que quieren hacer en su trayectoria personal y lo que están dispuestos a ofrecer de su trabajo y de su tiempo al equipo, creemos que es otra de las claves. Como hemos comentado antes, no es nuestra intención ni ser ni potenciar mártires de nada, sólo queremos contar con personas que libremente quieran involucrarse en proyectos en común que respondan a necesidades también personales.

No todos los miembros tienen que funcionar de la misma forma. En muchas ocasiones, sentimos reproches entre miembros de un determinado grupo porque existen algunos de ellos que llevan a cabo más tareas o dedican más tiempo que otros. En este sentido y uniéndolo con el punto anterior, si esto ocurre, algún fleco se nos ha descolgado en nuestro equipo. Desde la terapia ocupacional siempre comentamos que cada persona tiene sus ritmos y sus formas de proceder, ¿por qué no también los propios miembros del equipo?. Ahora bien, sólo en un clima de confianza, uniendo claramente objetivos personales con grupales, es posible plantear dicho funcionamiento. En

nuestra asociación hay personas que trabajan más (más horas) en tareas propias para la asociación que otras y también hay miembros que ponen más dinero que otros en las cuotas mensuales, sin provocar ningún escándalo por ello. Cada persona posee una sensibilidad especial, una forma de proceder concreta y una situación personal determinada y esto siempre es nuestro punto de partida. Cabe mencionar que cambiar la forma "igualitaria" de la contribución de los miembros nos ha supuesto un gran esfuerzo que han conllevado en ocasiones conflictos entre los miembros.

CONCLUSIÓN

Sin lugar a dudas, las organizaciones profesionales son unos de los vehículos que permiten la construcción y el desarrollo de la identidad de una profesión como es la terapia ocupacional (10). El término de identidad profesional puede definirse de múltiples formas, sin embargo, para enmarcar este artículo preferimos escoger la que plantea la simbiosis entre lo que es y lo que se piensa que se quiere ser (11). Desde la conjunción entre el presente y el futuro, uno de los grandes retos de las organizaciones profesionales es la de contribuir a la sociedad y a las personas que la habitan (10). Por todo ello, es crucial cuidar y potenciar este tipo de espacios de encuentro y de trabajo.

Existen ciertas debilidades o líneas rojas por los cuales a los terapeutas ocupacionales y a otros profesionales, nos cuesta unirnos a las organizaciones profesionales. Aunque existen pocos estudios al respecto para poder afirmar con rotundidad las causas del riesgo, podemos destacar como principales razones el análisis permanente de los costes-beneficios o la priorización de otros asuntos personales por parte de los miembros a nivel individual (12). En este sentido, este artículo pretende lanzar, de manera preliminar, algunos modos de funcionamiento que pudieran responder a esta situación con un objetivo en común: trabajar para que la unión entre los intereses grupales y personales sea una, porque sólo así emergerá realmente un equipo. De este modo, habrá que atender principalmente dos cuestiones: rescatar la

responsabilidad social a la que todas las personas, por el mero hecho de ser humanas, queremos responder y cuidar de manera minuciosa la sensibilidad personal e intrínseca que cada miembro puede y está dispuesto/a a aportar.

Todas estas cuestiones que planteamos aquí son propuestas de trabajo en equipo, en base a nuestros propios hallazgos y también a nuestros tropiezos como asociación. Como los lectores podrán observar, todos los puntos mencionados están interrelacionados y conectados unos con otros, y en muchos casos no tienen sentido de manera aislada, si no, como formas de proceder de manera conjunta. Es honesto comentar que llegar a este punto nos ha supuesto un gran esfuerzo, no exento de conflictos grupales y situaciones de difícil solución. Esperamos que esto pueda ayudar a otros grupos que se están consolidando o a equipos que se planteen cambios en su funcionamiento. Del mismo modo, animamos a otros equipos, asociaciones, etc. a que intercambien sus opiniones sobre este artículo y sus formas de trabajar.

Referencias bibliográficas

1. Freire P. Pedagogía de la indignación. Madrid: Ediciones Morata; 2001.
2. Fernández AJ, Rodríguez-Bailon M. Terapia Ocupacional Preventiva: EnvejeHaciendo. En: Gázquez JJ, Pérez MC, Molero, MM, Mercader I, compiladores. Salud y cuidados en el envejecimiento. Almería: Asociación Universidad de Educación y Psicología.; 2013. p.15-20
3. Moruno P. Acerca del concepto de ocupación. TOG (A Coruña) [Revista en Internet]. 2010 [10 de Marzo de 2016]; Vol 7, Supl. 6: p. 40–58. Disponible en: <http://www.revistatog.com/suple/num6/concepto.pdf>
4. Frankl, VE. El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder; 1991.
5. Marina JA. La inteligencia fracasada. Teoría y práctica de la estupidez. Barcelona: Anagrama; 2004.
6. Kielhofner G. Modelo de Ocupación Humana: Teoría y Aplicación. 4th ed. Buenos Aires: Panamericana; 2011.
7. De las Heras CG. Modelo de Ocupación Humana: Editorial Síntesis; 2015.
8. Rodríguez MI. El método de encuesta como estrategia de aprendizaje. Una experiencia concreta en la formación inicial del profesorado [tesis doctoral]. Granada: Universidad de Granada; 2007.
9. Gibson R. Paulo Freire and pedagogy for social justice. Theory Res Soc Educ 1999; 27(2):129–59.
10. Berrueta Maeztu LM, Bellido Mainar JR, Sánchez Cabeza A, Guzmán Lozano S, Rubio Ortega C, Cantero Garlito P, et al. Organizaciones profesionales de Terapia Ocupacional e Identidad Profesional. TOG (A Coruña) [Revista en internet]. 2008 [18 de Marzo de 2016]; monog. 2: 128-160. Disponible en: <http://www.revistatog.com/mono/num2/foro.pdf>
11. Talavera Valverde, MA. El quehacer vacío. La identidad profesional al alcance de la mano. TOG (A Coruña) [Revista en Internet]. 2007 [15 de Marzo de 2016]; (6): [7 p.]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num6/pdfs/presentacion.pdf>
12. Ross ST. Factors Affecting Occupational Therapists' Decisions to Join Their State Association. [tesis doctoral]. Grand Valley State University ScholarWorks@GVSU; 2009. Disponible en: <http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1674&context=theses>