

Intervención en Equipos Interdisciplinarios, Multidisciplinarios y Transdisciplinarios: Reconstrucción de experiencia profesional

MSc. Katia Sevilla

El tema que se presenta a continuación lo he redactado con base en mi propia experiencia profesional como una introducción al curso Equipos Interdisciplinarios, Multidisciplinarios y Transdisciplinarios de la Universidad Santa Paula.

No me avocaré a transcribir definiciones teóricas, ya que el objetivo no es elaborar un tratado teórico, sino más bien, de manera sencilla y clara brindar un marco de referencia para que los profesionales determinen el radio de acción.

Antes de adentrarnos en el tema, es necesario ponernos de acuerdo en algunos términos, con el fin de que estemos claros en las ideas que deseamos exponer; no sin antes advertir que existe confusión en torno a la conceptualización de los términos interdisciplinario, multidisciplinario y transdisciplinario.

Equipo

Para efectos de este curso, se entenderá como tal a: “aquel grupo de profesionales de una misma y/o diversas disciplinas que se integran para trabajar en conjunto para el logro de un objetivo o fin determinado” (Sevilla, 2004).

Interdisciplinario

La revisión documental realizada y la experiencia profesional, me han permitido elaborar la conceptualización que presento. Por este término se entenderá:

la conjunción de diferentes disciplinas profesionales, cada una aportando de manera independiente su experiencia, para realizar el abordaje de una situación concreta. La coordinación entre los profesionales, en este nivel, es meramente informativa, sobre avances, retrocesos o vacíos de atención profesional. En otras ocasiones, la labor informativa se traduce en la referencia de situaciones de intervención profesional que se detectan y las cuales no son de competencia del profesional que refiere, lo cual generalmente ocasiona frustración.

Multidisciplinario

A diferencia de la definición anterior, la multidisciplinariedad se refiere a:

la conjunción de diferentes disciplinas profesionales donde, si bien es cierto, cada una aporta su experiencia, ésta se encuentra entrelazada con la experiencia de las demás disciplinas. La

fortaleza y experiencia de una disciplina empodera a las demás. La coordinación entre los profesionales supera el ámbito informativo y se ubica en un nivel de intervención conjunta de situaciones concretas. Los profesionales en este nivel, trabajan con objetivos claros y precisos, y tienen la suficiente empatía para hacerse recomendaciones unos a otros, inclusive si éstas se refieren al ejercicio profesional (es decir, un profesional de una disciplina diferente a otra hace recomendaciones profesionales). Asimismo el objeto y sujeto de la acción profesional son el mismo: la persona atendida y la calidad de vida que se le pueda brindar. Una disciplina no procura sobresalir de las demás; sino más bien, cada disciplina es nutridora de las demás.

Transdisciplinario

Por este término me voy a referir al “traslape profesional entre las disciplinas”. Para llegar a este punto de evolución grupal y profesional, es necesario superar varios peldaños:

- celos profesionales
- autoconcepto claro del rol y ejercicio profesional
- desarrollo humano como fin principal paralelo al servicio brindado
- madurez intelectual, espiritual y emocional

Los profesionales que laboramos en esta área, somos conscientes de que en ocasiones se nos visualiza como despreocupados de “regalar nuestros conocimientos”; cuando en realidad no es así. Trabajar transdisciplinariamente implica poder asumir unas cuantas tareas del otro compañero de otra profesión, sin que realmente me posicione en la otra profesión. A estas acciones las denomino “pequeños abordajes transdisciplinarios”. Se considera que es imperativo contar con la madurez profesional para discernir el alcance de las acciones que son necesarias en el momento dado, sin que se entorpezca el tratamiento y/o abordaje que el profesional responsable tiene programado.

Se dice por lo general que llegar a este punto es difícil, y realmente lo es, pues aunado a los aspectos anteriormente detallados como peldaños, también se necesitan otros ingredientes:

- liderazgo: las características del líder deben permitir el crecimiento grupal y personal
- la comunicación: debe ser clara, concreta y precisa. Nada se dará por sobreentendido y se clarifican las situaciones confusas a la mayor brevedad.
- autoevaluación grupal e individual: son procesos constantes y necesarios que permiten reafirmar o corregir las acciones grupales y personales.

El trabajo en equipos transdisciplinarios se logra después de que un grupo de profesionales cumple con todos y cada uno de los tópicos expuestos párrafos

precedentes, pero también cuando el grupo en sí mismo ha logrado generar la autosostenibilidad a través del tiempo. Es dificultoso precisar el tiempo que tardará en convertirse un equipo de profesionales en un equipo transdisciplinario. Lo que sí se ha comprobado es que todos los equipos profesionales se inician en un grupo interdisciplinario, y conforme van madurando el grupo y sus integrantes, se logra el acercamiento a la siguiente fase que es la de multidisciplinariedad para finalmente convertirse en un grupo transdisciplinario. Por experiencia, el orden de desarrollo grupal es riguroso y desconozco algún grupo que halla brincado alguno de los procesos; es decir, de ser interdisciplinario a ser transdisciplinario.

Equipos Interdisciplinarios, Multidisciplinarios y Transdisciplinarios: ventajas y desventajas

Bajo este subtítulo quise ubicar las dos posibilidades de visión que presentan las diferentes configuraciones grupales de intervención profesional. No es una comparación acabada; sino más bien la sistematización de las características más frecuentemente encontradas. Se agradece el enriquecimiento que se quiera realizar a este apartado por parte de los estudiantes y otros lectores.

Equipos Interdisciplinarios

Area	Ventajas	Desventajas
Comunicación	Concreta sobre necesidades de intervención profesional	En ocasiones el profesional de otra disciplina siente que le están dando órdenes
Desarrollo Humano	Es una constante	Es individualizado
Calidad de atención al sujeto de cuidados	Exacerbada, pues se siente la necesidad inconsciente de sobresalir profesionalmente	En ocasiones la atención se convierte en una carrera de protagonismo social
Clima organizacional	El líder del grupo es constantemente informado	La información es sesgada pues se carece de articulación lo cual le dificulta al líder tener la visión de conjunto y proceso
	Se crean alianzas estratégicas por afinidad personal o profesional entre algunos miembros	Se puede caer en el error de facilitar la creación de pequeños "feudos"

Equipos Multidisciplinarios

Area	Ventajas	Desventajas
Comunicación	Concreta sobre necesidades de intervención profesional	El límite de ejercicio profesional se vuelve difuso, lo cual podría crear confusión profesional.
Desarrollo Humano	Es una constante de equipo	
Calidad de atención al sujeto de cuidados	Existe coordinación y unísono entre los miembros, procurando la máxima calidad de servicio	
Clima organizacional	El liderazgo del grupo es rotado	No todas las personas tienen aptitudes para ser líderes, y podría recaer el liderazgo en un miembro que carece de habilidades para dirigir
	Es de empatía y cooperación entre los profesionales	Se puede dejar pasar por alto situaciones de fricción.

Equipos Transdisciplinarios

Area	Ventajas	Desventajas
Comunicación	Concreta sobre necesidades de intervención grupal	El límite de ejercicio grupal se sobrepone al ejercicio profesional, lo cual podría crear confusión entre los miembros.
Desarrollo Humano	Es una constante de equipo	Se debe reevaluar constantemente, porque se corre el riesgo de caer en la monotonía operativa
Calidad de atención al sujeto de cuidados	Existe coordinación y unísono entre los miembros, procurando la máxima calidad de servicio	La cohesión y armonía grupal podrían dar la falsa sensación de excelencia de la calidad y se corre el riesgo de asumir que no existen nuevos retos o que la calidad nunca disminuirá
Clima organizacional	El liderazgo del grupo es rotado	No todas las personas tienen aptitudes para ser líderes, y podría recaer el liderazgo en un miembro que carece de habilidades para dirigir
	Es de empatía y cooperación entre los profesionales	Se puede asumir falsamente que no es necesario hablar para hacer al otro conocedor de ideas, necesidades o situaciones.

Cabe destacar que en los equipos multidisciplinarios y los transdisciplinarios tanto el cliente como su red de apoyo psicosocial forman parte activa de los mismos.

La intervención profesional

De los tópicos anteriores se deriva que la intervención profesional será más acertada entre más evolucionado y desarrollado se encuentre el Equipo de Profesionales. Las distintas disciplinas que posee cada miembro del equipo brindará un tinte particular a cada intervención, pero en conjunto todas se articulan como las notas de una melodía.

Para poder determinar los pasos correctos de una adecuada intervención profesional explicaré a modo de psicología inversa los principios que considero son indispensables para obtener la armonía necesaria para poder planificar la intervención de equipo:

- 1) no restar autoridad a la compañera (o) que realiza la intervención en presencia o ausencia ni delante del sujeto de atención
- 2) si se está realizando una especialización profesional no guardarse los conocimientos para sí misma (o) sino, ponerlos al servicio de los demás compañeros, dentro de la docencia interna o en una pizarra dedicada a tal fin
- 3) no tener límites rígidos, se debe recordar que el objetivo es facilitar el tránsito hacia el final de la vida, no convertir este tránsito en una pena.
- 4) no dejar pasar situaciones incómodas o que parezcan insignificantes. La comunicación es vital, y de manera análoga si tenemos una pequeña piedra en el zapato nos incomoda, imaginémosnos el disgusto de tener que estar en el espacio laboral con una persona que nos incomoda
- 5) no dejar de realizar análisis de casos, sobre todo de aquellos que más hallan impresionado a algún miembro del equipo
- 6) no dejar de buscar apoyo psicológico para **TODOS** los miembros del equipo. Debemos recordar que detrás de las gabachas y buenas intenciones existen seres humanos sensibles.

La intervención propiamente dicha

El término intervención significa mediar (Larousse, 2001:648), lo cual en términos más operativos sería interponerse el profesional entre dos demandas. En el caso concreto de los cuidados paliativos tenemos de un lado al sujeto en fase terminal y al otro la necesidad de satisfactores que le permitan morir con dignidad. De este modo los profesionales que laboran en el ámbito de los Cuidados Paliativos median facilitando el acceso a los satisfactores por parte de los pacientes en fases terminales.

De este modo, se puede argumentar que la intervención profesional presenta múltiples matices, y querer encuadrarla en uno sólo es minimizar su potencial.

A manera de conclusión

Las diferentes disciplinas profesionales, cuando se confluyen en un solo objetivo y meta, se enriquecen mutuamente. Pero estas disciplinas tienen rostros y sentimientos, pues existen personas detrás de las máscaras.

Aventurarse a la conformación de Equipos Profesionales no es una tarea sencilla, como tampoco imposible. Es la aventura más nutritiva que puede tener cualquier profesional; es tener la oportunidad de crecer sin necesidad de la máscara, del título profesional que ampara al individuo; donde el título profesional pasa de constituirse en un "YO" a constituirse en una experiencia más que el individuo pone al servicio de los demás individuos, en aras de que el sujeto de cuidados obtenga el más alto nivel de calidad de atención.

El proceso temporal para evolucionar un equipo profesional interdisciplinario a uno transdisciplinario, que es a mi parecer, la meta final de cualquier equipo de profesionales, no es fácil de determinar. Se deben considerar aspectos intrínsecos y extrínsecos. Dentro de los intrínsecos tenemos que un equipo está constituido en primera instancia por seres humanos; lo cual me lleva a plantear que en realidad quienes determinan la duración de la evolución del equipo son sus integrantes. Entre más desarrollo humano se alcance, más fácilmente se evolucionará, pues equipo e individuo se realimentan constantemente. Aunado a esto, también existen factores extrínsecos tales como los límites institucionales de la Institución u organización en la cual se encuentra inserto el Equipo de Profesionales.

Pero a pesar de los límites externos, si un equipo de profesionales tiene muy claros los objetivos y las metas a seguir y sus individuos se despojan de sus máscaras y dejan de esconderse detrás de sus títulos profesionales, las probabilidades de evolución serán inimaginables.

La intervención profesional no es una, sino muchas; pues muchas son las disciplinas que constituyen los equipos profesionales. Lo imperativo en esta diversidad y riqueza intelectuales es tener un norte definido: la calidad brindada al sujeto que la amerita. Para que un grupo de profesionales evolucione hacia un verdadero equipo de trabajo se ameritará implementar diferentes aspectos, los cuales se estudiarán a lo largo del presente curso.