

# El perfil ocupacional en la práctica cotidiana

Sergio Guzmán Lozano 52396035B

Terapeuta ocupacional especializado en salud mental y responsable del contenido del proceso de rehabilitación de los CAEM.

Mar Busquets Puig 45985457Q

Terapeuta ocupacional. Máster de salud mental comunitaria.

## RESUMEN

Uno de los dilemas actuales en la práctica profesional de la terapia ocupacional es generar instrumentos ecológicos, ágiles y eficaces de evaluación, que puedan ser comprendidos desde la persona hasta cualquier profesional de distintos ámbitos. Este artículo pretende ofrecer el resultado de un proceso de reflexión y análisis con los clientes, con sus familias, con agentes de la comunidad, con terapeutas y con otros profesionales sobre las dimensiones a evaluar en el marco de la salud ocupacional. El perfil ocupacional es una herramienta de ayuda a las personas y a sus familias para mejorar la conciencia de las dimensiones ocupacionales y sus necesidades. En nuestro caso, nos ayuda a perfilar de una manera más sensible los planteamientos, los métodos, las oportunidades y, sobre todo, el resultado final del proceso de evaluación realizado. Al ser un documento escrito que se realiza conjuntamente con el cliente en el cual se incluyen gráficos visuales donde se ilustra la satisfacción, las fortalezas, el proyecto de vida y el desempeño, nos ha facilitado una mejor comunicación con los clientes, el resto de los profesionales, el sistema y la comunidad sobre las aportaciones de nuestra disciplina.

**Palabras clave:** perfil ocupacional, proyecto de vida, recuperación, proceso de evaluación, gestión de datos.

## 1. INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación en terapia ocupacional es uno de los ejes clave en la intervención en cualquier ámbito asistencial. La finalidad principal de dicho proceso es guiar y orientar la intervención para proporcionar criterios de ayuda a los proyectos de vida de las personas.

Como toda profesión, los dilemas respecto a qué tipo de evaluaciones realizar, cuándo administrarlas y cómo interpretarlas es quizás uno de los desafíos que mayor importancia tienen en nuestra práctica co-

tidiana. Esta disyuntiva, preocupa tanto a terapeutas ocupacionales recién graduados como a aquellos que tienen un largo recorrido en su praxis asistencial y que han pasado por el camino de la búsqueda del instrumento idóneo que resolviera este intrínquilis del proceso de evaluación como punto de partida.

*¿Cuántas veces nos hemos sentido insatisfechos con los instrumentos utilizados reflexionando que nos faltaba "algo más" para tener una visión global y holística de la persona y de su situación ocupacional?*

El propósito principal de este artículo es compartir este dilema y las diferentes soluciones utilizadas en una práctica cotidiana concreta, pero que seguramente es común con otros terapeutas ocupacionales.

El elemento precursor para generar nuevas ideas, nuevas propuestas y nuevos retos en nuestra realidad asistencial ha sido la utilización del análisis crítico en los procesos de atención derivados de los planes de calidad asistencial, en los cuales hemos estado inmersos en los últimos tiempos.

Durante más de dos décadas, los instrumentos existentes que provenían de otras realidades, otros tiem-

pos y otras culturas nos eran insuficientes y poco adaptables a nuestras necesidades profesionales demandadas por las organizaciones y los equipos. En este mismo sentido, otra realidad ha sido y es, en nuestra experiencia, que las personas a quienes atendemos entiendan la evaluación realizada desde terapia ocupacional, así como los datos obtenidos y la interpretación de los mismos. En múltiples ocasiones, se nos ha manifestado la necesidad de concretar el proceso de evaluación en un documento claro, sencillo, visual y entendible para la persona y su familia. Este aspecto nos ha dificultado aún más el dilema de qué utilizar para el proceso de evaluación.

## 2.El contexto de nuestra realidad para generar nuevas ideas

Actualmente existen necesidades emergentes como la soledad no deseada, el desequilibrio ocupacional, los estilos de vida insaludables, etc. que han provocado nuevas políticas de atención como por ejemplo la prescripción social. La pregunta es cuál va a ser el papel de la terapia ocupacional en estas nuevas necesidades y cómo vamos a poder realizar procesos de asesoramiento o consultoría ocupacional, por citar algunos ejemplos.

La realidad de la vida es que estamos en un mundo de continuo movimiento que conlleva procesos de adaptación rápidos, ágiles y compatibles con los biorritmos de la práctica asistencial. Este continuo movimiento provoca diferentes realidades que en nuestro caso se caracterizan por una serie de variables que, de forma simplificada, queremos mostrar en este artículo.

### 1 REALIDAD: LA NECESIDAD DE LA TRIPLE RESPUESTA

*¿Qué sistema utilizar que tenga una triple función? Dicho de otra manera, que sirva para la persona, para el sistema/comunidad y para la profesión.*

Habitualmente, los terapeutas ocupacionales nos encontramos con la responsabilidad de dar respuesta a las personas a quienes atendemos, al sistema que nos contrata y a la sociedad en la que vivimos. Por este

motivo, nos referimos a "la triple respuesta", que fue la base de la necesidad de construir y generar una herramienta de evaluación que nos ha servido para estas tres dimensiones. Desde un inicio, consideramos que el perfil ocupacional podría resultar el eje vertebral del proceso de evaluación y no simplemente un paso inicial ni un resumen del mismo.

Creemos que no es suficiente con las intervenciones

especializadas y conocidas actualmente dentro de determinados servicios o sistemas, sino que hay que ir un paso más allá, a un modelo ecológico e integral de la ocupación en nuestro día a día. Enfermedades derivadas de las interacciones con la vida cotidiana llevan a trabajar desde la vida cotidiana en los contextos naturales. No debemos separar a la persona de la vida y tratarla como un "algo" que reparamos y después volvemos a incluir. Los potenciales y los apoyos naturales deben ser visualizados y mantenidos porque son la tabla de salvación del proceso de recuperación para muchos de ellos. Sobre este aspecto aparece el riesgo, como elemento clave de nuestro hacer. Las acciones de ayuda a la reconstrucción de la vida conllevan unos riesgos que deben ser analizados, pero no suprimidos, porque es indispensable para el desarrollo y la autonomía de cualquier persona.

El proyecto de vida es un elemento clave en las evaluaciones de los procesos de terapia ocupacional. La esperanza, la ilusión, las experiencias positivas son ejemplos de aspectos que deberían recogerse dentro del perfil ocupacional de las personas. Del mismo modo, el placer, el disfrute están íntimamente relacionados con el bienestar o la felicidad. Todas estas dimensiones son subjetivas para la persona y para aquel que la evalúe. Por esta cuestión el perfil ocupacional que planteamos se basa en la piedra angular del respeto a la subjetividad y a la interpretación personal e individual que cada uno generamos de nuestras experiencias y de nuestra vida.

Es necesario matizar que la elaboración de un perfil ocupacional no es sustitutiva de ninguna otra herramienta si se considera necesario. Entendemos que si para un terapeuta la administración de una evaluación específica le es suficiente para poder desarrollar el proceso de intervención, seguramente no requiere de

un perfil ocupacional en la forma en la que vamos a describirlo. Así mismo, si pretendíamos trabajar sobre proyectos de vida y sistemas de oportunidades, nosotros necesitábamos una evaluación más amplia y con mayores dimensiones que las ofrecidas por dichos instrumentos específicos que, reiteramos, no son excluyentes ni incompatibles con el perfil ocupacional.

Respecto a los sistemas y a los equipos, la parte más importante es quizás el criterio numérico que otorguemos a las diferentes dimensiones que queremos evaluar. Si partimos de la subjetividad, nos lleva a incluir en el perfil ocupacional medidas tipo Likert con un parámetro de medición entendible para la globalidad de la población a la que atendemos. Por esta cuestión nos hemos decantado por un orden de evaluación del 1 al 5, estableciendo el 1 como puntuación con mayor problema o repercusión negativa para la vida de la persona y el 5 como situación deseada y sin necesidad de apoyo.

En último lugar, necesitábamos una herramienta visual, práctica y que respondiera a las necesidades tanto de la población y el territorio como a las establecidas en los diagramas de flujos, en la metodología y en los procesos internos de la institución. Esta herramienta debía recoger la evolución de las dimensiones de la persona, la ocupación y el contexto a lo largo de su proceso. Después de analizar los errores y las dificultades que encontrábamos en la comunicación de los resultados, consideramos incluir dentro del perfil gráficos visuales que permitieran los procesos de información, asesoramiento, ayuda y negociación.

## **2 REALIDAD: EL TRABAJO POR PROCESOS DE CALIDAD DENTRO DE LAS ENTIDADES**

Los procesos de calidad asistencial, el trabajo por indicadores, la vinculación a la concertación de servicios con todo el volumen de trabajo que supone es una realidad creciente en los lugares donde trabajamos los terapeutas ocupacionales. Este aspecto, de trabajar por procesos, ha surgido del cambio que han realizado las entidades donde trabajamos, las cuales han pasado de una organización tradicional basada en la verticalidad de las decisiones y planteamientos a una organización más horizontal donde el flujo de trabajo se ha establecido siguiendo los procesos clave de la empresa y ligados a las necesidades del cliente.

Los procesos constituyen para muchas empresas la base de su gestión estratégica siendo un nuevo modelo de gestión de calidad asistencial. Uno de los aspectos destacables del trabajo por procesos es la delimitación y planificación de forma global de todo el conjunto de acciones que realiza una persona y su familia, en una institución o servicio, además de poder visualizar la intervención en todo el proceso y

la coordinación de los diferentes profesionales en la intervención.

La terapia ocupacional no está exenta del compromiso con los procesos de calidad y el diseño de los mismos. Muchos de los terapeutas hemos tenido que elaborar los diagramas de flujos, que son la representación visual de cada uno de los pasos que desarrollamos con cualquier persona o cliente atendido desde el servicio de terapia ocupacional. En estos diagramas de flujo el primer paso es con frecuencia el proceso de evaluación. Uno de los grandes problemas es definir las herramientas o escalas que se van a emplear en la totalidad de los casos durante un periodo de tiempo y que alguno de ellos tiene que ser informatizado cumpliendo con la ley de protección de datos. La dificultad en la elección ha llevado a establecer que el resultado del proceso de evaluación sea el perfil ocupacional y que el diseño del mismo permita su informatización, la gestión y la explotación de datos.

## **3 REALIDAD: INFORMÁTICA DE LA SALUD**

En las próximas décadas, los sistemas sanitarios, los sociales y los dedicados a la inserción laboral de personas con vulnerabilidad probablemente tendrán que atender a más ciudadanos, con más enfermedades o síndromes deficitarios y, tal vez, con menos recursos, tanto económicos como humanos. Esta tendencia es una realidad con la que convivimos en la actualidad. Para adecuar la previsión de una demanda creciente a la disminución de los recursos no habrá otra solución que rediseñar los sistemas, que deberán ser ante todo sostenibles, eficaces y eficientes. Aunque los

objetivos primordiales de cada sistema son definidos políticamente, para conseguir que se puedan cumplir y mantener será preciso el desarrollo de la disciplina de la informática de la salud y la preparación de metodologías y herramientas compatibles con esta cultura organizativa, tal y como hemos mencionado anteriormente.

En esta tendencia de la informatización de los procesos profesionales, los terapeutas hemos tenido que definir nuestro proceso, con las herramientas y sistemas

que deberían ser o han sido informatizados como eje vertebral de la práctica asistencial. Y en ese momento el periplo de la búsqueda de instrumentos, escalas o sistemas de evaluación es el primer gran desafío con el que nos encontramos. A muchos terapeutas ocupacionales la práctica asistencial nos ha derivado durante largos periodos a buscar instrumentos o mecanismos que visualizarán la aportación de la profesión en su día a día, aspecto que nos ha resultado costoso, complejo y que ha conllevado generar división de opiniones, y

largos y espesos debates sobre la herramienta más adecuada. Además, una de las consideraciones que se ha tenido en cuenta es que la informatización de un proceso que englobe evaluación, planificación, diseño y evaluación debe ser simplificada, mantenida en el tiempo y compatible con los sistemas informáticos utilizados en las entidades o instituciones. El perfil que presentamos en este artículo ha sido desarrollado e implementado durante la última década, siendo compatible con lo expuesto anteriormente.

### 3.FINALIDAD

La finalidad principal del artículo es dar a conocer y compartir el instrumento utilizado que surge de las necesidades profesionales y de las personas a quienes atendemos en su día a día.

La realización del perfil ocupacional pretende ayudarnos a conocer a la persona, sus potenciales y sus adversidades en las distintas áreas de desempeño ocupacional, sus valores, sus intereses e ilusiones, su forma de vida y los apoyos internos y externos con los que puede contar a la hora de desarrollar su proyecto de vida. Eso nos permite identificar las necesidades ocupacionales que debemos abordar de las personas a quienes atendemos dando valor también a sus motivaciones, ilusiones y aspiraciones.

El desajuste en nuestro equilibrio ocupacional puede provocar múltiples problemas de salud mental y salud física. Por ese motivo, es imprescindible crear una herramienta de terapia ocupacional para la prevención, la concienciación y el tratamiento ocupacional.

En la vida es necesario comprender y saber de manera consciente qué es aquello que nos atrae, nos gusta, nos provoca bienestar y felicidad y nos proporciona

equilibrio. La conciencia ocupacional nos ayuda a conocer por qué realizamos ciertas actividades, por qué necesitamos ciertas estructuras en nuestro desempeño diario y qué apoyos internos y externos son fundamentales para la salud ocupacional de cualquier persona. Por esta razón, es imprescindible conocernos y profundizar en nuestros gustos, deseos, atracciones e impulsos, los cuales son vitales para nuestro desarrollo como seres ocupacionales y por lo tanto deben ser evaluados y cuantificados de alguna manera.

Quizás uno de los desafíos más importantes de la profesión sea desarrollar la conciencia ocupacional en las personas a quienes atendemos y en la sociedad. Vivimos en un mundo que no es consciente de sus ocupaciones cotidianas ni de los elementos ocupacionales que alteran o ponen en riesgo su salud. Por ello son necesarios documentos claros, visuales y entendibles para aquel cliente que sea evaluado desde terapia ocupacional.

## 4. DIMENSIONES DEL PERFIL

El perfil ocupacional que presentamos en este artículo está compuesto de 5 dimensiones:

- Desempeño ocupacional
- Componentes del desempeño
- Proyecto de vida
- Estilo de vida y patrón de satisfacción
- Fortalezas y apoyos.

Estas dimensiones se desglosan en 43 ítems o subapartados. La forma de puntuación es a través del método Likert con 5 niveles de posibilidad (de problema grave a sin problema). Se han cribado las dimensiones que considerábamos principales o fundamentales y durante un periodo de dos años de aplicación, delimitando el apartado idóneo de los ítems conjuntamente con los clientes a quienes se les aplicaba el instrumento. El tiempo de aplicación estimado es entre 30 y 45 minutos.

El criterio y la norma para la valoración, que se toma como referencia, son el proyecto de vida de las personas y sus lugares de vida. Consideramos que las personas deben vivir y desarrollarse en su entorno sociocultural. El periodo sobre el que se valora el perfil

ocupacional es el último mes, siguiendo la pauta de otros instrumentos de evaluación que determinan los últimos 30 días como referencia para la aplicación de la misma.

La importancia de este perfil está basada en la subjetividad de las personas en las diferentes dimensiones de su vida ocupacional y en otorgar visibilidad al apoyo requerido en el desarrollo de su proyecto de vida. A continuación, se ilustran las diferentes dimensiones que componen el perfil ocupacional.

En todas las dimensiones del perfil ocupacional el resultado final es la media del total de los ítems. Los diferentes espacios de la parte posterior son las diferentes fechas o periodos en los que se realiza la evaluación de esta dimensión. Por lo observado en nuestra práctica, consideramos que no es necesario aplicar todas las dimensiones en una misma fecha, sino que se pueden evaluar por separado en un periodo. Este aspecto de flexibilidad permite utilizar el perfil y cada una de sus dimensiones en congruencia con la persona, su situación y su proceso.

### 4.1. ÁREAS DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL

En la figura 1 se muestra la primera dimensión del desempeño ocupacional utilizada en este perfil. Las áreas de desempeño ocupacional son amplias categorías de la actividad humana que forman parte de la vida cotidiana. Estas áreas organizan todas las ocupaciones humanas del día a día. En este apartado del perfil ocupacional no se evalúan las habilidades o capacidades de la persona a la hora de realizar dichas tareas, tampoco si sabe realizarlo, sino que se valora si la persona lo realiza o no de manera autónoma y funcional durante el último mes.

AREAS DE DESEMPEÑO OCUPACIONAL					
	1	2	3	4	5
	Problema grave	Problema Importante	Problema leve	Requiere apoyo	Sin Problema
1. Comprensión y comunicación	X	X			
2. Manejar/utilizar alrededor/entorno	X			X	
3. Cuidado personal	X	X			
4. Relacionarse con otras personas	X			X	
5. Tareas del hogar	X		X		
6. Ocio y tiempo libre	X		X		
7. Trabajo / Contribución sociedad	X		X		
8. Educación/formación		X	X		
9. Participación en sociedad	X		X		
10. Descanso/ sueño		X		X	
Media	05/18 = 1,2	07/19 = 3,1			

Figura 1. Dimensión del desempeño ocupacional

Las categorías seleccionadas dentro de las áreas del desempeño provienen de diferentes fuentes. Hay seis dominios de la clasificación internacional de la funcionalidad y la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>1</sup>, tres del marco de trabajo de la American Occupational Therapy Association (AOTA)<sup>2</sup> y el patrón del sueño/descanso que consideramos fundamental dentro de este apartado. En el apartado 7 incluimos el trabajo y también la necesidad de evaluar la contribución a la sociedad en el mismo apartado. Esta consideración surge de la cantidad de personas evaluadas que tiene una incapacidad laboral permanente o absoluta, pero que son productivas con la sociedad a través de su contribución en tareas y/o proyectos.

## 4.2. COMPONENTES OCUPACIONALES PARA EL DESEMPEÑO

En la figura 2 se muestran los componentes ocupacionales del desempeño o también considerados habilidades o capacidades. Esta dimensión fue uno de los dilemas principales a la hora de diseñar el perfil ocupacional. Después de aplicar el instrumento nos planteábamos extraer este apartado que provenía del Modelo de Ocupación

Humana (MOHO)3 pero, tras reflexionar con otros terapeutas y con los clientes a los que se les administraba el perfil, llegamos a la determinación de mantener estas tres dimensiones de los componentes como un subapartado del mismo. La motivación considerábamos que era una fortaleza de la persona y por eso la incluimos en la última dimensión, así como las demandas del entorno que son parte del umbral de apoyos que tiene cada persona. El patrón de la ocupación nos encajaba en la tercera dimensión, "estilo de vida y bienestar", por ser un apartado que evalúa la rutina, el estilo y el patrón de la ocupación. De esta manera intentábamos evitar la duplicidad de los términos. En la misma línea las habilidades de comunicación las hemos diferenciado de la "comprensión y comunicación" del desempeño ocupacional. Para las personas era más clarificador evaluar por separado las habilidades de comunicación, que pueden estar alteradas o no, con la puesta en escena en situaciones de vida donde la persona puede comunicarse sin problemas a pesar de las dificultades que podía tener en dichas habilidades. En habilidades de procesamiento y en habilidades motoras la energía es uno de los aspectos fundamentales que nos interesa evaluar.

COMPONENTES OCUPACIONALES PARA EL DESEMPEÑO					
	1	2	3	4	5
	Problema grave	Problema importante	Problema leve	Requiere apoyo	Sin Problema
<b>1. Habilidades de Comunicación</b>	x		x		
<b>2. Habilidades de Procesamiento</b>		x	x		
<b>3. Habilidades Motoras</b>				x	x
<b>Media</b>	05/18 = 2,3	07/19 = 3,6			

Figura 2. Dimensión de los componentes del perfil

### 4.3.PROYECTO DE VIDA

La tercera dimensión del perfil está destinada al proyecto de vida de las personas y en la figura 3 se ilustran los subapartados que se evalúan. El proyecto de vida es un término que llevamos utilizando desde principios de siglo en nuestros planes de intervención. Es quizás el término que mayor complejidad deriva en los procesos de evaluación. Pero es uno de los ejes fundamentales de la aportación y/o ayuda que la profesión realiza sobre las personas y sus lugares de vida. Llegar a la determinación de cuáles son los apartados que la persona debe evaluar en su proyecto de vida nos tiene sumergidos en espesas y complicadas reflexiones sobre la idoneidad de los conceptos. Por ello, determinamos trabajar durante estos últimos 5 años sobre los proyectos de vida con



más de 1000 personas sobre cómo se comprenden los proyectos de vida; cuál podría ser un posible contínuum; por qué incorporar la esperanza, el placer o las experiencias positivas, etc. Todos estos apartados han sido reflexionados a través de grupos de autoanálisis, con terapeutas, clientes, familias y profesionales de distintos ámbitos. También se ha buscado respuestas en la literatura a través del modelo de recuperación<sup>4</sup>, filosofías como el ikigai<sup>5</sup>, la cultura hindú con la medicina ayurvédica, la psicología positivista, el hygge de los daneses<sup>6</sup> o las aportaciones de la felicidad de Tal Ben-Shahar<sup>7</sup>, por citar algunos ejemplos.

Por la extensión de este artículo nos es imposible explicar cada uno de los ítems, pero es importante matizar que es necesario consensuar con la persona cómo entiende cada uno de los puntos. Si hay algún ítem que genera controversia no se evalúa y la media se realiza a razón de los apartados evaluados.

PROYECTO DE VIDA					
	1 Problema grave	2 Problema Importante	3 Problema leve	4 Requiere apoyo	5 Sin Problema
1. Esperanza		X		X	
2. Placer	X				X
3. Disfrute	X		X		
4. Experiencias positivas	X			X	
5. Ilusión	X		X		
6. Conexión y pertenencia	X			X	
7. Metas y objetivos	X			X	
8. Orientación del proyecto de vida	X		X		
9. Armonía interior	X	X			
<b>Media</b>	05/18 = 1,1	07/19 = 3,9			

Figura 3. Dimensión del proyecto de vida

Un aspecto que sí queremos resaltar es el contínuum sobre el que nos movemos para comprender los elementos que, bajo nuestro punto de vista, van implícitos en el proyecto de vida. El punto positivo de inicio es la esperanza, tal y como se identifica en el modelo de recovery<sup>4</sup>, por debajo de la esperanza situamos los aspectos vulnerables o negativos del proyecto de vida como el desequilibrio, la ambigüedad, el descontento y, por último, la desesperanza.

En cambio, si la persona debe evaluar su proyecto de vida, los aspectos previos o que componen la idea del significado ocupacional, en nuestra experiencia son el placer, el disfrute, las experiencias positivas, la ilusión, el estar conectado y la pertenencia a grupos, las metas y los objetivos y, por último, la orientación del proyecto y la armonía de vida, tal y como se ilustra a continuación en la figura 4.

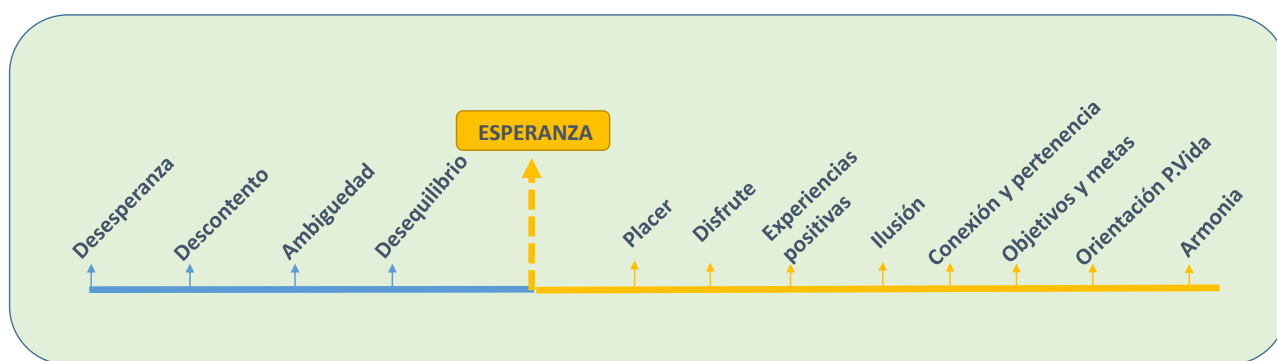


Figura 4. . Continuum del proyecto de vida

#### 4.4. ESTILO DE VIDA Y BIENESTAR

La cuarta dimensión del perfil está destinada al estilo de vida y el bienestar de las personas y en la figura 5 se ilustran los subapartados que se evalúan. Uno de los elementos fundamentales del proceso de evaluación desde nuestra disciplina es la rutina ocupacional de las personas. En este apartado nos encontrábamos, otra vez, con el dilema moral y profesional de valorar y establecer cómo es una rutina ocupacional equilibrada, variada, satisfactoria o, en definitiva, adecuada para la salud de los individuos. Como no pudimos otorgar unos parámetros de normalidad, por la diversidad de elementos culturales e individuales de las personas, decidimos seguir la línea con la que empezamos el perfil ocupacional, el cual parte de la subjetividad y, por lo tanto, que pudiera ser el mismo usuario el que valorara si su patrón ocupacional es satisfactorio para él o no, asimismo en el resto de los ítems de esta dimensión.

En este apartado, nuestro propósito ha sido la evaluación global del bienestar y de la estructura de vida. Esto nos llevó a evaluar desde la planificación y la gestión de las improvisaciones de la vida de forma efectiva y satisfactoria, hasta la variedad de ocupaciones y el equilibrio. Para facilitar la evaluación se elabora el gráfico del patrón de la rutina y la satisfacción, utilizando el autoanálisis ocupacional como método principal. Otro aspecto que se ha considerado importante son las diversas responsabilidades que las personas debemos tener. Por esta razón hemos diferenciado la responsabilidad sobre la salud, la vida y las oportunidades y/o lugares de vida.

ESTILO DE VIDA Y BIENESTAR					
	1	2	3	4	5
	Problema grave	Problema Importante	Problema leve	Requiere apoyo	Sin Problema
1. Planificación de rutina	X		X		
2. Equilibrio de rutina	X			X	
3. Variedad en la rutina	X			X	
4. Satisfacción con estilo de vida	X			X	
5. Responsabilidad sobre su salud	X		X		
6. Responsabilidad sobre su vida	X		X		
7. Responsabilidad sobre sus lugares de vida		X		X	
<b>MEDIA</b>	05/18 = 1,1	07/19 = 3,6			

Figura 5. Dimensión del estilo de vida y bienestar

### Gráfico del patrón de rutina y satisfacción:

La estructura del gráfico del patrón de rutina y satisfacción, ilustrado en la figura 6, es el siguiente:

- En el eje x se distribuyen de izquierda a derecha las 24 horas del día y las actividades que realiza la persona en un día cualquiera.
- En el eje y hay 3 dimensiones: me gusta, me gusta más o menos y no me gusta. De tal manera que la persona puede ir puntuando su satisfacción en cada una de sus ocupaciones.

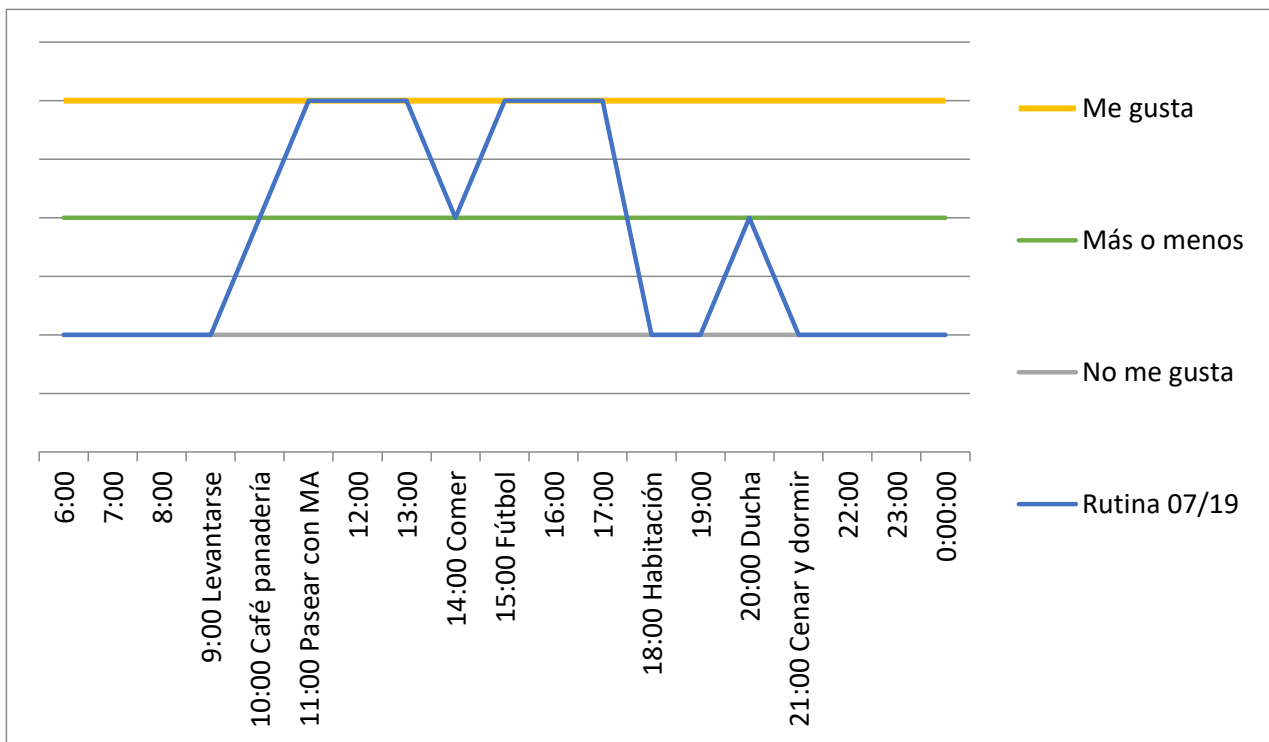


Figura 6. Gráfico del patrón de rutina y satisfacción

Este gráfico ilustra de manera sencilla y visual, tanto para el profesional como para el usuario, la satisfacción que le genera su patrón de rutina ocupacional. Este formato permite coanalizar (persona y terapeuta) los espacios del día de menor satisfacción y buscar soluciones. De la misma manera, facilita la conciencia de nuestro hacer y los múltiples problemas o dificultades que provocan en la salud rutinas de insatisfacción mantenidas. Hay que matizar que el patrón de rutina se puede hacer de varios días, la comparativa de un día intersemanal o de fin de semana, o incluso el resumen de la percepción de un mes.

#### 4.5 FORTALEZAS Y SOPORTES

La 5.<sup>a</sup> dimensión del perfil está destinada a las fortalezas y los soportes del contexto de las personas. En la figura 7 se ilustran los subapartados que se evalúan. Un proceso de cambio a través del cual las personas mejoran su salud y bienestar conlleva una vida autodirigida y donde las personas se esfuerzan por alcanzar su máximo potencial. Por ello, entendemos que identificar las fortalezas, visualizarlas y ser conscientes de ellas es la manera de apoyar a las personas para asumir la responsabilidad de su propio cuidado personal y del viaje hacia la recuperación.

En este sentido, y en concordancia con todos los apartados anteriores, el dilema de ¿cuáles son las fortalezas?, ¿cómo identificarlas? ha sido y sigue siendo parte de nuestra búsqueda. En este artículo mostramos de manera simplificada los elementos que a día de hoy hemos seleccionado dentro de esta dimensión. Creemos que nadie negaría la importancia del control y la elección de las personas en su propia vida, pero en nuestra opinión necesitábamos un elemento previo: el autoconocimiento. En la misma línea, la actitud positiva es la piedra angular del cambio hacia la recuperación, junto con la capacidad de adaptación y la perseverancia. Cabe destacar que el autoconocimiento facilita tener mayor conciencia de los soportes que se disponen y se necesitan. Por último, la solicitud de ayuda creemos que es un ítem imprescindible que evaluar, siendo una fortaleza de las personas pedir ayuda en el momento adecuado.

Respecto a los soportes externos, se evalúan siete dimensiones fundamentales en la vida, como lo son los amigos, la familia, el hogar o las oportunidades. Un ítem que genera ambigüedad en su comprensión es el de la economía. En este ítem se evalúa tanto los recursos económicos como la gestión de los mismos por parte de la persona.

	1	2	3	4	5
	Problema grave	Problema Importante	Problema leve	Requiere apoyo	Sin Problema
1. Autoconocimiento	X		X		
2. Elección y control	X	X			
3. Actitud positiva	X		X		
4. Adaptabilidad		X	X		
5. Perseverancia	X			X	
6. Conciencia de soporte		X		X	
7. Solicitud de ayuda	X	X			
<b>Media</b>	05/18 = 1,3	07/19 = 3			
8. Demandas generales del entorno		X		X	
9. Economía	X		X		
10. Hogar				XX	
11. Familia			XX		
12. Amigos	X	X			
13. Grupos sociales	X		X		
14. Oportunidades	X			X	
<b>Media</b>	05/18 = 1,8	07/19 = 3,4			

Figura 7. Dimensión de fortalezas y soportes

## Gráfico de fortalezas y soportes:

El gráfico de fortalezas y soportes es en formato de tela de araña, de manera que la menor puntuación (1) se encuentra en el medio y la mayor puntuación (5) en las aristas externas.

Este diseño permite ilustrar que, cuantos más apoyos y fortalezas tenga una persona, la base de la tela es más ancha, siendo una metáfora de los aspectos que ayudan a reducir la vulnerabilidad de las personas o, dicho de otra manera, los aspectos positivos y protectores que impulsan a las personas a desarrollar sus proyectos de vida.

En la parte derecha del gráfico están distribuidos los ítems de las fortalezas internas y en el lado izquierdo los apoyos externos, pudiendo comparar si se tiene que reforzar más el interior de la persona o los aspectos de su entorno.

En la figura 8 se ilustra el gráfico que surge de una evaluación. Si se realizan diferentes evaluaciones, en diferentes periodos, se visualizarían dos colores en el gráfico. Se pueden realizar tantas como se considere entendible para la persona

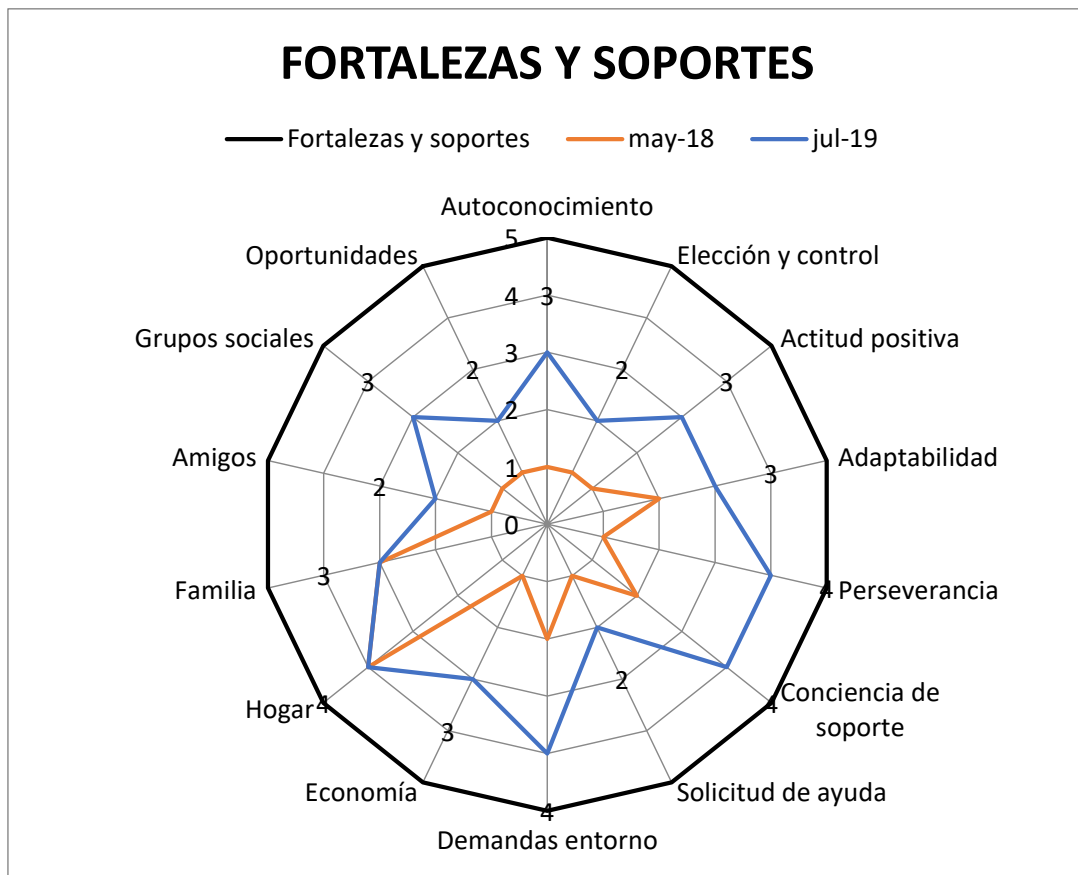


Figura 8. Gráfico de fortalezas y soportes

## 5.RESUMEN DEL PERFIL OCUPACIONAL

La última parte del perfil es el resumen del mismo. Que se realiza mediante un gráfico que recoge las 5 dimensiones evaluadas y que permite realizar comparativas en diferentes periodos. En la figura 9 se ilustra el ejemplo de la situación de una persona evaluada en dos periodos. Estos gráficos se analizan conjuntamente con el cliente.

El gráfico resumen pretende ilustrar de manera visual y sencilla la media obtenida en cada una de las dimensiones del perfil ocupacional, dividiendo la dimensión de fortalezas y apoyos en dos apartados para diferenciar las fortalezas internas del propio individuo de los apoyos externos que tiene en su entorno.

- En el eje x del gráfico se distribuyen las dimensiones a valorar en el gráfico: desempeño ocupacional, componentes del desempeño, proyecto de vida, estilo de vida y bienestar, fortalezas internas y apoyos externos.
- En el eje y se encuentra la numeración de las medias de las distintas dimensiones, creando una línea continua que une las distintas dimensiones. Como el perfil ocupacional es una herramienta que puede y es recomendable administrar en varios momentos del proceso del usuario o usuaria, el gráfico permite ver la evolución a lo largo del tiempo en todas las dimensiones valoradas.

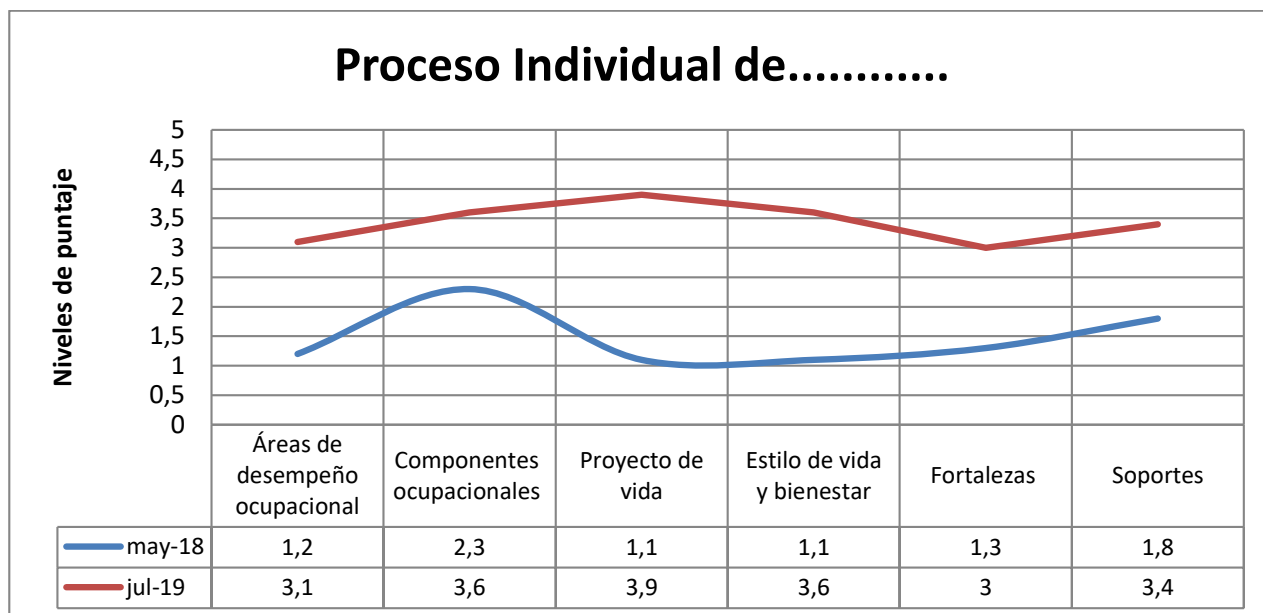


Figura 9. Gráfico resumen del perfil ocupacional

El hecho de realizar el perfil y su análisis conjuntamente con la persona promueve mayor conciencia de la salud ocupacional en las poblaciones a las que atendemos, facilitando el aprendizaje y la identificación de los aspectos de su desempeño ocupacional y de su manera de vivir y, en consecuencia, de sus propias necesidades. Facilitar la información de su situación y los avances y/o retrocesos que se realizan mejora el compromiso con su proceso y, por lo tanto, con su vida.

Este es uno de los mayores retos del paradigma de recovery<sup>4</sup>: promover que las personas aprendan a identificar y potenciar sus apoyos para poder participar en la comunidad y sentirse parte de ella. Eso significa que las personas con problemas de desempeño ocupacional pueden tomar sus propias decisiones, perseguir sus esperanzas, seleccionar y participar en ocupaciones significativas y construir un proyecto de vida más allá de cualquier diagnóstico o patología.

Por otra parte, el perfil ocupacional nos ayuda a establecer una relación horizontal y de confianza entre la persona que acude a nuestro servicio y el/la terapeuta

ocupacional, colocando a la persona como protagonista de su proceso y encargada de guiar y responsabilizarse del mismo. Es decir, la experiencia de la persona pasa por delante de la sabiduría del profesional y es ella quien decide sobre su vida. Esto no quiere decir que el profesional quede excluido del proceso de recuperación, él debe apoyar, guiar y aconsejar, pero sin tomar las decisiones por y para la persona. Por esta razón el perfil acaba siendo un documento, sencillo, visual, entendible que se entrega a la persona, que es quien debe tener la información de su proceso.

En definitiva, estas reflexiones nos han llevado a compartir nuestras ideas a través de un artículo que describa el diseño y la puesta en marcha de un perfil ocupacional que dé respuesta a los diferentes retos y desafíos que surgen desde nuestra realidad cotidiana, manteniendo la esencia de los diferentes elementos implícitos en el proyecto de vida de las personas, en la intervención ocupacional, en la gestión de datos dentro de las organizaciones laborales y que se pueden adaptar a las necesidades y retos futuros de la terapia ocupacional.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Madrid: Grafo S.A; 2001.
2. American Occupational Therapy Association. Occupational therapy practice framework: Domain and process. 2.<sup>a</sup> ed. The American Journal of Occupational Therapy. 2008; 62:625-683.
3. Kielhofner G. Terapia ocupacional. Modelo de la Ocupación Humana. Teoría y aplicación. 3.<sup>a</sup> ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana; 2004
4. Slade M, Amering M, Farkas M, Hamilton B, O'Hagan M, Panther G, Perkins R, Shepherd G, Tse y Whitley R. Uses and abuses of recovery: implementing recovery-oriented practices in mental health systems. World Psychiatry. 2014; 13(1):12-18.
5. García H y Miralles F. El método ikigai. 1.<sup>a</sup> ed. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U; 2017..
6. Wiking M. Hygge: La felicidad de las pequeñas cosas. 1.<sup>a</sup> ed. Barcelona: Planeta S.A; 2017.
7. Shahar TB. La búsqueda de la felicidad: Por qué no serás feliz hasta que dejes de perseguir la perfección. Barcelona: ALIENTA; 2011.