

Modelo de Desempeño Ocupacional (Australia): Definición de Conceptos
Occupational Performance Model (Australia): Definition of terms

Castro, D., & Orúidea, M. (2005, January)

Terapia Ocupacional

Universidad Mayor

Santiago, Chili

Definición de los Constructos como son presentados en Modelo de Desempeño Ocupacional (Australia), por Chapparo, C. & Ranka, J. (1996) (Documento Preliminar)

REIMPRESO DESDE Chaparro, C., y Ranka, J. (1997) *Occupational Performance Model (Australia): Monograph 1*. OP Network: The University of Sydney.

Christine Chaparro, MA, DipOT, OTR, FAOTA, es una Conferencista Senior en la Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad de Sydney.

Judy Ranka, BSc, MA, OTR, es una Conferencista de la Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad de Sydney.

Traducción al Español (Translation to Spanish): Daniela Castro, OT, Master in Integration for Disabled People, Academic, Universidad Mayor, Santiago, Chile. Enero de 2005.

NOTA: algunos aspectos de los constructos y conceptos presentados en este modelo de desempeño ocupacional no son nuevos, pero reflejan una síntesis de ideas acerca de la naturaleza de las ocupaciones humanas descrita en la literatura (CAOT, 1991; Christiansen; 1991, Meyer, 1922,

Reed, 1984). Otros aspectos del modelo amplían estos constructos y conceptos hacia una nueva configuración del desempeño ocupacional, que se diferencia de los utilizados en la actualidad.

DESEMPEÑO OCUPACIONAL (OCCUPATIONAL PERFORMANCE): La habilidad de percibir, desear, recordar, planificar y llevar a cabo roles, rutinas, tareas y pasos, con el propósito de lograr el auto-mantenimiento, la productividad, el placer y el descanso, en respuesta a las demandas del ambiente interno y / o externo.

ROLES DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL (OCCUPATIONAL PERFORMANCE ROLES): son patrones de conducta ocupacional, compuestos por configuraciones de ocupaciones de auto-mantenimiento, productividad, placer y descanso. Los roles están determinados por la relación individual entre el sujeto, el ambiente y el desempeño. Éstas se establecen por medio de las necesidades y / o elecciones y varían según edad, habilidad, experiencias, circunstancias y tiempo.

ÁREAS DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL (OCCUPATIONAL PERFORMANCE AREAS): son categorías de rutinas, tareas y pasos, llevadas a cabo por las personas para satisfacer los requerimientos de los roles del desempeño ocupacional. Estas categorías incluyen las ocupaciones de auto-mantenimiento, productividad / escolares, ocio / juego y descanso. La clasificación de las ocupaciones dentro de estas categorías es un proceso idiosincrático.

Ocupaciones de descanso (Rest Occupations): están referidas a la búsqueda de la no-actividad. Esto puede incluir el tiempo dedicado a dormir (Meyer, 1922), así como las rutinas, tareas, pasos y rituales usados para relajarse.

Ocupaciones de Auto-mantenimiento (Self-maintenance Occupations): son rutinas, tareas y pasos orientados a la preservación de la salud y el bienestar de la persona en el ambiente (Reed, 1986, p. 499). Estas rutinas, tareas y pasos pueden presentarse dentro de las rutinas habituales (vestirse, alimentarse) o en tareas ocasionales o no-habituales (tomar medicamentos) que son demandadas por las circunstancias.

Ocupaciones de Productividad / Escolares (Productivity / School Occupations): son rutinas, tareas y pasos dirigidos a capacitar a la persona que sea capaz de proveer soporte a sí mismo, su familia o su comunidad, a través de la producción de bienes o la entrega de servicios (Reed, 1986, p. 499).

Ocupaciones de Ocio / Juego (Leisure / Play Occupations): son aquellas rutinas, tareas y pasos orientadas a la entretención, creatividad y celebración, por ejemplo, cuidar del jardín, coser, jugar.

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL (COMPONENTES DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL): son los atributos de la persona así como los componentes propios de las tareas u ocupaciones. Las dimensiones física, sensorio-motora, cognitiva y psicosocial de cualquier tarea desarrollada, reflejan y desafían en la persona, una serie de procesos físicos, sensorio-motores, cognitivos y psicosociales, que permiten comprometerse en el desarrollo de la tarea. Estos componentes se clasifican en: biomecánicos, sensorio-motores, cognitivos, intrapersonales e interpersonales.

Componente Biomecánico del Desempeño (Biomechanical Performance Component): desde la perspectiva de la persona, este componente se refiere a la operación e interacción de y entre las estructuras físicas corporales durante el desempeño de la tarea. Esto puede incluir el rango de movimiento, fuerza muscular, agarre, rendimiento cardíaco y muscular, eliminación de desechos corporales. Desde la perspectiva de la tarea o los pasos, este componente está referido a los atributos biomecánicos de las mismas, por ejemplo, tamaño, peso, dimensión y ubicación de los objetos.

Componente Sensorio-motor del desempeño (Sensory-Motor Performance Component): desde la perspectiva de la persona, se refiere a la operación e interacción de y entre la información sensorial y las respuestas motoras durante el desempeño de las tareas. Esto puede incluir la regulación del tono muscular durante la actividad, la generación de respuestas motoras apropiadas, el registro de los estímulos sensoriales y la coordinación. Desde la perspectiva de la tarea o de los pasos, este componente está referido a los aspectos sensoriales de la tarea; por ejemplo, color, textura, temperatura, movimiento, sonido, olor y sabor.

Componente Cognitivo del desempeño (Cognitive Performance Component): desde la perspectiva de la persona, este componente se refiere a la operación e interacción de y entre los procesos mentales utilizados durante el desempeño de la tarea. Esto incluye: pensamiento, percepción, reconocimiento, recordar, juzgar, aprender, saber, atender y resolver problemas. Desde el punto de vista de la tarea, se refiere a las dimensiones

cognitivas de la tarea o paso. Esto está usualmente determinado por la complejidad de la tarea.

Componente Intrapersonal del Desempeño (Intrapersonal Performance Component): desde la perspectiva de la persona, este componente se refiere a la operación e interacción de y entre los procesos psicológicos internos utilizados durante el desempeño de las tareas. Esto puede incluir: emociones, autoestima, ánimo, afectos, racionalidad y mecanismos de defensa. Desde la perspectiva de la tarea o paso, este componente se refiere a los atributos intrapersonales que pueden ser estimulados por la tarea o paso, y que son necesarios para un desempeño efectivo de la tarea, como, la valoración, satisfacción y motivación.

Componente Interpersonal del Desempeño (Interpersonal Performance Component): desde la perspectiva de la persona, este componente se refiere a la continua y cambiante interacción entre la persona y los demás durante el desempeño de las tareas, lo que contribuye al desarrollo del individuo como un ser partícipe de la sociedad. Esto puede incluir la interacción entre los individuos en diversos tipos de relaciones, como matrimonios, familias, comunidades y organizaciones formales e informales. Ejemplos de interacción son el compartir, la cooperación, la empatía, y la comunicación verbal y no verbal. Desde la perspectiva de la tarea o paso, este componente se refiere al grado y naturaleza de la interacción interpersonal requeridas para el efectivo desempeño de la tarea.

ELEMENTOS CENTRALES DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL (CORE ELEMENTS OF OCCUPATIONAL PERFORMANCE): son el cuerpo, la mente y el espíritu. El Modelo de Desempeño Ocupacional (Australia) reconoce que

ellos en su conjunto conforman los elementos centrales de la existencia humana, desde el cuerpo, el cerebro y la mente y la conciencia de sí mismo y de la humanidad como parte del universo (Popper, 1981).

Elemento Corporal (Body Element): se define como todos los componentes físicos tangibles de la estructura humana.

Elemento Mental (Mind Element): se define como el centro de nuestro intelecto consciente e inconsciente, que conforman la base de nuestra habilidad para entender y razonar.

Elemento Espiritual (Spirit Element): se define vagamente como aquel aspecto de los humanos, que busca el sentido de armonía consigo mismo y con los otros, con la naturaleza y en algunos casos con causas mayores. Es aquello que busca el sentido de la existencia y el misterio de la vida, la convicción interna, la esperanza y el significado.

AMBIENTE EXTERNO (EXTERNAL ENVIRONMENT): es un fenómeno interactivo entre los aspectos sensoriales, físicos, sociales y culturales, dentro de los cuales el desempeño ocupacional ocurre. La interacción de estas cuatro dimensiones crea subdivisiones, como los ambientes políticos y económicos que afectan profundamente el desempeño ocupacional. El ambiente modela el desempeño ocupacional, y al mismo tiempo es modificado por él.

Ambiente Físico (Physical Environment): se refiere a los *ambientes naturales y contruidos* en los cuales las personas se desempeñan, y que a su vez forman las *barreras físicas* y contribuyen a modelar la conducta.

Ambiente Sensorial (Sensory Environment): se refiere los estímulos sensoriales que rodean a la persona. Estos informan a la persona acerca de los aspectos físicos, sociales y culturales del ambiente y su sobrevivencia.

Ambiente Cultural (Cultural Environment): se refiere a la estructura organizada, compuesta por los sistemas de valores, creencias, ideales y costumbres que contribuyen a delinear la conducta de una persona o un grupo.

Ambiente Social (Social Environment): se refiere a una estructura organizada, creada por patrones de relaciones entre las personas que funcionan en un grupo, el cual a su vez contribuye a establecer los límites de la conducta.

ESPACIO (SPACE): se refiere a la composición de la materia física (espacio físico) y a la visión que la persona tiene de su experiencia en el espacio (espacio percibido).

TIEMPO (TIME): se refiere al orden temporal de los eventos físicos (tiempo físico) así como la comprensión de la persona acerca del tiempo, basado en el significado que le atribuye (tiempo percibido).

Referencias:

Canadian Association of Occupational Therapy (1991). *Occupational Therapy guidelines for client-centered practice*. (Disponible en CAOT, 110 Eglinton Ave. West. 3rd floor, Toronto, Ontario, Canadá, M4R 1A3).

Chapparo C. & Ranka, J. (1996) *Occupational performance model (Australia) Draft Manuscript*. (Disponible con las autoras, School of Occupational Therapy, The University of Sidney, PO Box 170, Lidcombe, NSW, Australia 2141).

Christiansen, C. (1991) Occupational therapy: intervention for life performance. En C. Christiansen y C. Baum (Eds.) *Occupational therapy: overcoming human performance deficits* (pp 3-44). Thorofare NJ. Slack, Inc.

Meyer, A. (1922). *The philosophy of occupational therapy*. New York: Raven Press.

Popper, K. (1981). Part 1, en K. Popper & J. Eccles, *The self and its brain: an argument for interactionism* (pp. 3-211). Berlin: Springer International.

Reed, K. (1984) *Models of practice in occupational therapy*. Baltimore: Williams & Williams.