

PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTANDARIZADO

Plantilla de Perfil Ocupacional de la AOTA

AOTA Occupational Profile Template

OBJETIVO	Concretar una entrevista para determinar la perspectiva del usuario en torno a las actividades típicas que realiza, los contextos facilitadores y barrera, patrones de desempeño, habilidades de desempeño y factores de la persona (valores, creencias, espiritualidad, estructuras y funciones corporales).
ALCANCE	<p>El perfil ocupacional es un resumen de la historia y experiencias ocupacionales, patrones de vida diaria, intereses, valores, necesidades y contextos relevantes de un cliente (persona, grupo o población) (AOTA, 2020, p. 21). La información se obtiene desde la perspectiva del cliente a través de técnicas de entrevista y conversación tanto formales como informales.</p> <p>La información obtenida a través del perfil ocupacional se utiliza, desde un enfoque centrado en el cliente, para guiar las etapas de evaluación, planificación de la intervención, implementación de la intervención y planificación del alta.</p>
POBLACIÓN	Todos los usuarios que requieran servicios de terapia ocupacional.
DEFINICIONES	<p>La plantilla de Perfil Ocupacional de La AOTA se basa en el Marco de trabajo para la práctica de terapia ocupacional (4ª edición) y por ende busca explorar todos los componentes contemplados en el dominio. Por esto es importante conocer cada uno de estos componentes:</p> <p>Ocupaciones: Actividades cotidianas que las personas realizan como individuos, en familias y con las comunidades para ocupar el tiempo y dar significado y propósito a la vida. Las ocupaciones incluyen cosas que la gente necesita, quiere y se espera hacer. Denota un compromiso personalizado y significativo en los eventos de la vida diaria por parte de un usuario específico.</p> <p>El Marco-4 identifica una amplia gama de ocupaciones categorizadas en actividades de la vida diaria (AVD), actividades instrumentales de la vida diaria (AIVD), manejo de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación social. En cada categoría amplia de ocupación hay muchas ocupaciones específicas.</p> <p>*Consulte el Marco-4 de trabajo para identificar las ocupaciones específicas.</p> <p>Contextos: Concepto amplio definido como los factores ambientales y personales específicos de cada usuario (persona, grupo, población) que influyen en el compromiso y la participación en las ocupaciones. El contexto afecta el acceso de los usuarios a las ocupaciones y la calidad y satisfacción con el desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores ambientales: aspectos del entorno físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas. Incluye el medio ambiente natural y cambios en el medio ambiente provocados por el hombre, productos y tecnología, apoyo y relaciones, actitudes, servicios, sistemas y políticas. *Consulte el Marco-4 para ampliar cada tipo de factor ambiental.



- **Personales:** características únicas de una persona que no forman parte de una condición de salud o estado de salud y que constituyen los antecedentes particulares de la vida y estilo de vida de la persona.
*Consulte el Marco-4 para ampliar los factores personales.

Patrones de desempeño: hábitos adquiridos, rutinas, roles, y rituales usados en el proceso de compromiso constante en ocupaciones y pueden apoyar u obstaculizar el desempeño ocupacional. Los patrones de desempeño ayudan a establecer un estilo de vida y equilibrio ocupacional

- **Hábitos:** se especifican, por adaptación automática o comportamientos desadaptativos. Los hábitos pueden ser saludables o no saludables, eficientes o ineficientes, y beneficiosos o dañinos
- **Rutinas:** están establecidas por secuencias de ocupaciones o actividades que proporcionan una estructura de estilo de vida (vida diaria).
- **Roles:** conjunto de comportamientos esperados por la sociedad y moldeados por la cultura y el contexto; pueden ser conceptualizados y definidos por una persona, grupo, u organización. son un aspecto de la
- identidad ocupacional, ayudan a definir a una persona, grupo, o poblaciones. Se cree que los roles son la base de la historia ocupacional y deseos para el futuro.
- **Rituales:** acciones simbólicas con sentido espiritual, cultural, o social. Los rituales contribuyen a la identidad y refuerza valores y creencias del usuario

Habilidades de desempeño: acciones dirigidas a objetivos y un consistente impulsor de habilidades, procesamiento de habilidades, e interacción entre habilidades.

- **Motoras:** se refieren a como una persona se mueve efectivamente o interactúa con objetos, incluyendo la posición de su cuerpo, obteniendo y sujetando objetos, moviéndose a sí mismo y a los objetos, y manteniendo el desempeño.
- **Procesamiento:** se refieren a qué tan efectiva es una persona organizando objetos, tiempo, y espacio, incluyendo la mantención del rendimiento, aplicando conocimientos, organizando tiempo, organizando espacio y objetos, y adaptación al rendimiento.
- **Interacción social:** se refieren a qué tan efectivamente una persona usa habilidades de comunicación verbal y no verbal, incluyendo iniciar y terminar, producir, apoyo físico, dando forma al contenido, manteniendo el flujo, apoyando verbalmente, físicamente, y adaptando la interacción social.

Factores del cliente: son capacidades, características o creencias específicas que residen dentro de la persona, grupo o población e influyen en el desempeño en las ocupaciones.

- **Valores, creencias y espiritualidad:** los valores son principios, estándares o cualidades que el usuario que los posee considera valiosos. Una creencia es “algo que se acepta, se considera cierto o se sostiene como una opinión” (“Belief,” 2020). La espiritualidad es “una experiencia profunda de significado provocada por la participación en ocupaciones que involucran la promulgación de valores y creencias

	<p>personales, reflexión e intención dentro de un entorno contextual de apoyo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funciones corporales: función fisiológica de los sistemas corporales (incluidas las funciones psicológicas). - Estructuras corporales: las partes anatómicas del cuerpo como órganos, extremidades y sus componentes.
EQUIPO NECESARIO	<ul style="list-style-type: none"> - Formato de registro. - Lápiz o esfero.
RESPONSABLES	Equipo de terapia ocupacional de la institución Mobility Group
DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	<p>Se administra a través de una entrevista semiestructurada con el usuario.</p> <p>Condiciones del hogar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ubíquese en un lugar privado con el usuario para llevar a cabo la entrevista. - Reduzca los distractores. <p>Instrucciones al evaluador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guíe su entrevista con el usuario con las siguientes preguntas, de acuerdo con su razonamiento profesional: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué el usuario busca servicios y cuáles son las preocupaciones actuales del usuario en relación con la participación en ocupaciones y actividades de la vida diaria? • ¿En qué ocupaciones el usuario se siente exitoso y qué barreras están afectando su éxito en las ocupaciones deseadas? • ¿Cuál es el historial ocupacional del usuario (es decir, experiencias de vida)? • ¿Cuáles son los valores e intereses del usuario? • ¿Qué aspectos de sus contextos (factores ambientales y personales) considera el usuario que respaldan el compromiso en las ocupaciones deseadas y qué aspectos inhiben el compromiso? • ¿Cómo apoyan o limitan los patrones de desempeño del usuario el desempeño y el compromiso ocupacional? • ¿Cuáles son los patrones de participación del usuario en las ocupaciones y cómo han cambiado con el tiempo? • ¿Qué factores del usuario considera que apoyan la participación en las ocupaciones deseadas y qué aspectos inhiben la participación (por ejemplo, dolor, síntomas activos)? • ¿Cuáles son las prioridades del usuario y los resultados específicos deseados relacionados con el desempeño ocupacional, la prevención, la salud y el bienestar, la calidad de vida, la participación, la competencia en el rol, el bienestar y la justicia ocupacional? - Registre la información en el formato de perfil ocupacional. - Estructure el perfil ocupacional.
INTERPRETACIÓN	<p>El formato de perfil ocupacional permite realizar un diagnóstico ocupacional basado en el análisis del desempeño y la participación ocupacional del usuario integrando aspectos de la persona, el ambiente y la ocupación. Permite determinar los valores y prioridades del usuario para la participación ocupacional, identificar apoyos y obstáculos, generar hipótesis sobre las</p>

fortalezas y deficiencias del desempeño ocupacional del usuario y guiar el análisis del desempeño ocupacional con evaluaciones específicas para las áreas identificadas como prioridades.

En ese orden de ideas, el diagnóstico ocupacional abre la puerta a una nueva recogida de información que facilitará el diseño del plan de intervención para el usuario. Este proceso se muestra en la siguiente gráfica:

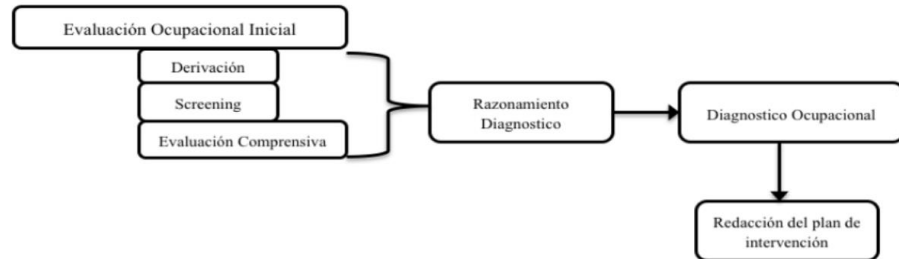


Figura 1. Fases de la evaluación ocupacional inicial. **Tomado de:** Talavera-Valverde MA, Souto-Gómez Aly Moruno-Miralles P (2022).

REFERENCIAS

American Occupational Therapy Association. (2020). Occupational therapy practice framework: Domain and process (4th ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 74 (2), <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S2001>

Talavera-Valverde MA, Souto-Gómez AI y Moruno-Miralles P. (2022). Diagnóstico ocupacional y el marco de trabajo para la práctica de la terapia ocupacional. *TOG (A Coruña)*, 19 (1), <https://www.revistatog.es/ojs/index.php/tog/article/view/152/129>

The occupational therapy evaluation and reevaluation CPT® codes established in 2017 require the inclusion of an occupational profile. For more information, visit <https://www.aota.org/coding>