

DESEMPEÑO OCUPACIONAL REALIZANTE: UN MODELO SOBRE LOS PROPOSITOS DE LA TERAPIA OCUPACIONAL

Alicia Trujillo Rojas, M.A. OTR

Profesora Asociada y Emérita Departamento de Terapias

Facultad de Medicina Universidad Nacional de Colombia

Síntesis

El modelo Desempeño Ocupacional Realizante (D.O.R.) es una forma humanista-existencial de concebir el dominio de estudio de la terapia ocupacional como el actuar ocupacional, a través del cual la persona tiende a su realización. Se postula que en el actuar para la propia realización, facilitado por organización, integración y productividad, radica el propósito más alto de las ocupaciones de autocuidado, juego y trabajo. Las personas requieren terapia ocupacional cuando por motivos personales, de oportunidades ocupaciones o deficiencias del contexto se afecta la condición realizante del desempeño ocupacional. Por tanto, se propone al terapeuta ocupacional que examine esta perspectiva conceptual. La realización no es un punto de llegada; se le entiende como un horizonte al que tiende la persona y al que se acerca en grados relativos, según sea la dinámica de su propio desempeño realizante. Un pensamiento que sintetiza la posición de este artículo es el expresado por Dag Hammarskjöld cuando afirma que:

"En nuestra era, el camino de la felicidad pasa necesariamente por el mundo de la acción".

Introducción

Este artículo da cuenta del estado de desarrollo del modelo "Desempeño Ocupacional Realizante" (D.O.R.), una propuesta que simboliza el dominio de estudio de la terapia ocupacional, con énfasis en sus propósitos. La estructura prioriza la direccionalidad de la terapia ocupacional e igualmente corresponde a los propósitos del actuar ocupacional del hombre. Se propone que esta perspectiva (Trujillo, Alvarez, Torres y Zapata, 1992; Trujillo, Laserna, Alvarez, Torres y Zapata, 1990) contribuye a: orientar la identidad académica y profesional del terapeuta ocupacional; guiar el proceso curricular y la producción investigativa; y facilitar la comprensión pública de la profesión (Trujillo, 1994).

DESEMPEÑO OCUPACIONAL REALIZANTE



TRUJILLO R.A., ALVAREZ de S.L., TORRES de T. M., ZAPATA M.V., FERNANDEZ A.
(1994)

El modelo debe apreciarse como una hipótesis de trabajo; o sea como una construcción que requiere validación. Se tiene la convicción de que la profesión necesita aportes que enriquezcan el saber actual. Un camino hacia ese fin consiste en explicar los conceptos que hacen de la terapia ocupacional una profesión singular, necesaria y diferente de otros campos del conocimiento.

Contexto Histórico del Modelo D.O.R.

El modelo "Desempeño Ocupacional Realizante" se originó a mediados de los años ochenta, debido al vacío sentido por parte de terapeutas ocupacionales-docentes de la Universidad Nacional de Colombia, en cuanto a disponer de una alternativa conceptual que facilitara la identidad de la terapia ocupacional ante la comunidad académica y ante la sociedad, asunto que también es un debate vigente en el plano internacional.

En lo académico, se percibía que los marcos de referencia; las taxonomías empleadas; el diseño del plan de estudios; los nombres de asignaturas y prácticas de campo; y los criterios para organización del grupo docente, eran tomados de concepciones y clasificaciones biomédicas no aptas para diferenciar las propias fronteras del conocimiento, ni para permitir el diálogo con otros saberes, desde la singularidad y lenguaje de la terapia ocupacional. Adicionalmente, hacia 1988 la política de evaluación curricular de la Universidad Nacional requería que las profesiones y disciplinas delimitaran y sustentaran su núcleo cognoscitivo básico.

En el sector de los servicios humanos igualmente se evidenciaba la urgencia de fomentar el entendimiento de programas por parte de: los consultantes o pacientes y sus familias; las instituciones relacionadas con la terapia ocupacional y otros grupos sociales. Un frecuente comentario de terapeutas ocupacionales es que la interpretación de su profesión ante el público no es tarea sencilla. En ese contexto académico y social surgió el modelo "Desempeño Ocupacional Realizante".

El Modelo Desempeño Ocupacional Realizante (D.O.R.)

El Desempeño Ocupacional Realizante es un modelo conceptual que se refiere a la experiencia de avanzar en el proceso de realización personal (ver Figura 1). El modelo surge de la integración de tres dimensiones: los procesos humanos, los procesos ocupacionales y el contexto físico, temporal y sociocultural. Estas dimensiones son esenciales para la terapia ocupacional, como lo denotan textos de amplia consulta profesional (Hopkins y Smith, 1988), debido a que intervienen en las experiencias ocupacionales del ser humano. El modelo D.O.R. postula que la interrelación de estas dimensiones se inicia cuando la persona, en cada contexto particular, guiada por sus necesidades de subsistencia, socialización, dominio y actualización, se compromete con las ocupaciones de autocuidado, juego y trabajo. A esta conjugación se le denomina desempeño ocupacional realizante, el cual involucra: (a) las necesidades y las capacidades individuales; (b) los procesos ocupacionales seleccionados por la persona; y (c) los estímulos del contexto físico, temporal y sociocultural en el cual la experiencia adquiere significado. El modelo postula que la persona, al actuar ocupacionalmente, tiende a su propia realización. Es decir, que la finalidad del desempeño ocupacional es la realización humana, facilitada por el cumplimiento de propósitos de organización, integración y productividad, los cuales son ganancias esenciales para el ascenso del ser humano.

El desempeño ocupacional en el modelo D.O.R. va más allá del actuar apropiado, eficaz y eficiente, para explicarse como actuar realizante. Se trata de una trayectoria individual en la cual intervienen el potencial y capacidades sensoriomotoras de la persona; su cognición y sentimientos; las motivaciones, intereses y frustraciones; y las metas de vida. Todo esto es influenciado por unas demandas ocupacionales, unas condiciones de tiempo, un determinado ambiente físico y social y las características y patrones de la cultura en que se mueve la persona. Es decir que la realización por el desempeño ocupacional se acrecienta (o se lentifica) de acuerdo con: (a) las condiciones biológicas y el mundo intraindividual de ideas, sentimientos, vivencias, significados; (b) las oportunidades ocupacionales; y (c) las particularidades del contexto social y las tradiciones culturales.

Se tiene la convicción de que precisamente en el actuar realizante radica el argumento central de la terapia ocupacional y que por ello debe explicitarse como concepto esencial del dominio

de estudio. Más allá de la ejecución de habilidades, destrezas y funciones específicas, con metas aisladas, la terapia ocupacional está llamada a promover que las personas a quienes atiende se dispongan a la acción: encuentren sentido en las escogencias, esfuerzos y logros ocupacionales; y se motiven por alcanzar o recuperar niveles más complejos o evolucionados de autonomía, creatividad y vinculación social. El desempeño de habilidades y destrezas específicas es una parte de la terapia ocupacional, pero solamente un sustrato del gran propósito que es el gusto con el realce y transformación de las propias capacidades; la satisfacción por el cumplimiento de metas alcanzadas; y el ensayo de comportamientos más evolucionados. Ante la presencia de discapacidad, el terapeuta ocupacional no solamente debe apoyar la recuperación de la función disminuida o ausente, sin que ha de fomentar la reconstrucción y calidad de las tareas cotidianas, la participación activa en la sociedad, el disfrute con el diario vivir y la incursión en retos más altos. En síntesis, el modelo D.O.R. propone que "el terreno conceptual de la terapia ocupacional tiene que ver con el ascenso ocupacional del ser humano; el estudio de los factores que lo debilitan o detienen; y las condiciones requeridas para retomar la dinámica realizante" (Trujillo, 1994, p. 102).

Procesos Humanos

Esta dimensión representa la persona con su potencial sensoriomotor, cognoscitivo, emocional y social, dinamizado por la tendencia a desarrollar las capacidades, encontrar significado en las experiencias y satisfacer las propias necesidades de subsistencia, socialización, dominio y actualización. Esta orientación denota la influencia de la fenomenología (Lanteri-Laura, 1965) y la psicología humanista (Holdstock y Rogers, 1977; Kobasa y Maddi, 1977; Maslow, 1972, 1970; Rogers, 1961). Se emplea el término proceso humano para significar la persona en acción como ocurre en terapia ocupacional. El término proceso tiene una connotación dinámica en cuanto "implica movimiento, transformación de energía, desenvolvimiento en celeridad y dirección" (Jantsch, 1975, p. 97, citado por Trujillo, 1980). O sea que la persona es una manifestación de procesos humanos en interacción.

Procesos Ocupacionales

También las ocupaciones son concebidas en el modelo D.O.R. en términos de proceso, debido a que ellas adquieren sentido en la medida que la persona les da su propio significado y direccionalidad, con base en sus capacidades personales, intereses, valores sociales y apreciaciones culturales. Por ejemplo, el trabajo de ama de casa no es igualmente realizante para distintas personas, o cierta actividad intelectual puede ser trabajo o juego según la motivación y atributos individuales. Esta posición es coherente con la de algunos autores que argumentan cómo las actividades en terapia ocupacional son un constructo personal y, por tanto, deben definirse en términos de proceso (Breines, 1984; Trujillo, 1980). Es decir, el calificativo proceso resulta decisivo para comprender el significado de las actividades a la luz de la terapia ocupacional.

El modelo D.O.R. clasifica los procesos ocupacionales según la taxonomía de autocuidado, juego y trabajo. El autocuidado se refiere a las rutinas y hábitos básicos de alimentación, vestido, higiene, cuidado personal y desplazamientos y al cumplimiento de normas de interacción social trazadas por la cultura. Dentro del proceso juego, se opta por incluir tanto la actividad lúdica

infantil como el esparcimiento del adulto, a la manera propuesta de Reilly (1969). El proceso trabajo comprende tanto la actividad laboral, como el mantenimiento del hogar, y la escolaridad del niño y el adolescente. Cada uno de los tres procesos conlleva demandas sensoriomotoras, cognoscitivas y socioafectivas (que corresponden a las capacidades humanas), cuyo manejo por parte de la persona contribuirá a la calidad de la experiencia. Los términos procesos y demandas ocupacionales son análogos a lo que la *American Occupational Therapy Association* (1993) denomina competencias y componentes ocupacionales, respectivamente.

Contexto físico, temporal y sociocultural

El medio ambiente aparece en la literatura de terapia ocupacional como una dimensión esencial de los programas de atención (Howe y Briggs, 1982; Law, 1991; Rowles, 1991). Esto se debe a que la efectividad de un programa es cuestionable cuando el desempeño ocupacional no es congruente con la historia social de la persona, las condiciones del contexto físico en que se desenvuelve, la distribución y exigencias temporales de las actividades y los valores culturales a ellas asociados. Por ello, el modelo resalta que:

"toda persona es influida por las constantes sociedad, tiempo y espacio, las cuales se expresan en la historia que la persona va construyendo para sí. Dependiendo de la organización tanto familiar como social y su ubicación físico temporal, la persona introyecta normas, estados emocionales y experiencias que le permiten vivenciar sus potenciales, apreciar su entorno, reconocer y situarse en su momento histórico, crear sus propios valores, comprender su influencia en la sociedad y adoptar un comportamiento progresivamente diferenciado y autónomo, orientado por metas personales y sociales. Según sea la historia de cada individuo, en calidad y magnitud de experiencias, así será su avance en el proceso de organización, integración, productividad y realización por la ocupación (Trujillo, Alvarez, Torres y Zapata, 1992, p. 50)".

La consideración de la cultura es esencial en el desempeño ocupacional realizante porque la ocupación es un concepto arraigado en la tradición y valores de los grupos humanos. Los patrones y creencias culturales estimulan o descalifican la realización individual a través de las actividades. Por ejemplo, es distinta la percepción del trabajo para la sociedad anglosajona que para la sociedad latinoamericana, valores que son introyectados por el individuo e influyen en sus actitudes y metas de vida. Una ocupación descontextualizada del ambiente no tendrá sentido para un individuo o no le facilitará un desempeño culturalmente apropiado.

Organización, Integración, Productividad, Realización

El modelo D.O.R. postula que el desempeño ocupacional realizante -producto de la confluencia de los procesos humanos, los procesos ocupacionales y el contexto- genera un conjunto de experiencias que promueven la evolución de la persona en dirección de sus propósitos ascendentes, entendidos como organización, integración, productividad y realización. Es un gran proceso que se privilegia sobre la estructura porque, como señala Jantsch (1975), el proceso o dinámica del movimiento permanente hacia una meta, es el que produce la estructura

emergente, o sea la persona renovada. Esa estructura, su grado de autodirección y sus metas de vida dependen del individuo que la construye y le da significado.

Cada persona: niño, adolescente, adulto y anciano, tiene el potencial para el desarrollo de los cuatro propósitos y evoluciona a su ritmo individual, según la manera como sus potenciales y capacidades las oportunidades y experiencias ocupacionales y el medio ambiente favorezcan el desempeño ocupacional. Estos cuatro propósitos coexisten simultáneamente en la persona; son transformaciones sucesivas. A mayor organización, integración y productividad, mayor posibilidad de autorrealización.

El desajuste o disfunción se presentan ante la deprivación, deficiencias o discapacidades de los procesos humanos u ocupacionales o del contexto, que afectan el ritmo o progresión de la organización, integración, productividad y realización personal. Este desajuste o disfunción en el ritmo o progresión requiere atención de terapia ocupacional y se expresa en dificultad para: motivarse; seleccionar y asimilar estímulos; organizarlos según prioridades; asumir riesgos y tomar decisiones; adaptarse a las exigencias del medio ambiente; intercambiar con los demás para beneficio propio y del grupo social, y llevar a cabo acciones coherentes con las propias aspiraciones.

En la orientación del modelo D.O.R. es evidente la influencia de las ideas expuestas por Holdstock y Rogers (1977), Maslow (1970, 1972) y Rogers 1961) sobre el sentido de bienestar y la tendencia a la actualización de los propios potenciales y también un influjo de la psicología existencial (Kobasa y Maddi, 1977), en cuanto que el proceso de desempeño ocupacional, cuando es realizante, entraña una búsqueda permanente de significado a través de la acción y de la toma de decisiones sobre ese significado. Es decir, la capacidad de autorreflexión y autoconocimiento, propiciada por la ocupación del hombre, se acrecienta a medida que se adscriben valores a las experiencias de la vida.

Organización se refiere a las ganancias sensoriomotoras, cognoscitivas, emocionales y sociales que posibilitan el desempeño ocupacional a la persona. Estas ganancias consisten principalmente en estar dispuesto a atender los estímulos provenientes del medio ambiente; precisar sus exigencias; seleccionar alternativas de acción o rechazarlas según su valor para la persona; aprender una variedad de rutinas; afrontar los retos de las distintas ocupaciones para así confrontar, tanto los potenciales como las propias limitaciones; y denotar recursos adaptativos básicos ante las demandas del medio ambiente. La organización como propósito permite al individuo cumplir la necesidad de supervivencia y sentirse ubicado en el núcleo familiar y en el entorno social inmediato.

Al seguir el modelo D.O.R., un programa de terapia ocupacional, en las distintas áreas de ejercicio deberá ofrecer experiencias organizativas consistentes en orientar a la persona a evaluar y desarrollar sus capacidades físicas, psicoemocionales y de intercambio social, identificar los problemas ocupacionales diarios y diseñar formas de superar obstáculos. Lo que el seguimiento del modelo D.O.R. requiere es que el terapeuta oriente el desempeño ocupacional de los pacientes o usuarios con la finalidad explícita de que resulte organizante. Es decir, las experiencias ofrecidas a las personas atendidas deben ir más allá de la identificación y ensayo de destrezas descontextualizadas del ambiente, a ofrecer oportunidades ocupacionales signifi-

cativas para examinar capacidades básicas, diferenciarse de los demás, explorar intereses, asumir retos, experimentar formas de manejar su propia realidad, actuar según ritmos individuales y desempeñarse de acuerdo a metas significativas.

Integración es un logro que implica que la persona relaciona hechos y atributos y se apropiá del significado de las experiencias ocupacionales, las asocia con situaciones previas y utiliza los aprendizajes en circunstancias similares y como sustrato para repertorios más eficaces o diferentes. La socialización más amplia y la proyección de metas de vida de complejidad creciente son las ganancias integrativas más importantes a las que contribuye el desempeño ocupacional, porque sirve como mecanismo para relacionarse con otras personas, compartir y ser reconocido.

El concepto integración no es ajeno a la terapia ocupacional, cuyos programas actuales ofrecen oportunidades integrativas, aunque con énfasis biopsicológico, principalmente. El modelo D.O.R. lo que plantea adicionalmente es la utilización de aprendizajes previos en repertorios más amplios y estrechamente relacionados con el contexto de la persona, no desarrraigados de ese significado. Los procesos ocupacionales de autocuidado y juego deben ofrecer la posibilidad de innovación de asociaciones y métodos significativos para la persona y oportunidades reales de adaptación y manejo del medio externo. Cuando el desempeño ocupacional es integrador, acrecienta el ascenso de la persona en transformación del medio ambiente y acciones sociales acertadas y por tanto contribuye a satisfacer las necesidades individuales de aceptación y pertenencia y a ampliar intereses y espacios de acción.

Productividad significa "maestría de conocimientos, habilidades y destrezas" (Trujillo, Alvarez, Torres y Zapata, 1992, p. 38) que permite a la persona cumplir tareas de utilidad individual o social, en el tiempo previsto para su realización y con una inversión racional de energía humana y física. Definido así lo productivo, no solamente el trabajo es instrumental para la productividad. También lo son el autocuidado y el juego, cuando a través de ellos se cumplen metas de beneficio personal o familiar y social.

El concepto productividad aparece frecuentemente en la literatura de terapia ocupacional, particularmente en lo relacionado con los programas de reintegración sociolaboral o rehabilitación profesional (Cromwell, 1985; Jacobs, 1985; Trujillo, 1992 p. 56-68). Para el modelo D.O.R., el desempeño ocupacional promotor de la productividad surge a partir de desempeños de organización e integración. O sea, se sustenta en el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas; competitividad; manejo de las exigencias del contexto social; y capacidad para armonizar intereses personales, fines sociales y valores culturales. El desempeño productivo es aquel que siendo creativo, se acoge a las exigencias y límites impuestos por la realidad, utiliza elementos con criterios de racionalidad del gasto, es sensible a las implicaciones del factor tiempo, transforma materiales con fines prácticos y tiene noción de las responsabilidades individuales en la formación del tejido social.

El modelo D.O.R. propone que la productividad se aborde de manera clara en todos los programas de terapia ocupacional, para población infantil, adulta o anciana, al entender que en la productividad se cumplen las necesidades de sentirse útil y actuante en un grupo social. La productividad requiere de las ganancias de organización e integración y es ingrediente para la

realización personal. A mayor productividad del individuo, mayor agilidad para comprender situaciones, cumplir metas, ampliar la creatividad y la capacidad innovadora, establecer vínculos enriquecedores, entender las propias relaciones con el mundo.

Realización personal es un concepto aquí entendido como la gran aspiración de la persona en cuanto consiste en la disposición personal hacia vivencias de expansión y plenitud (Trujillo, Alvarez, Torres y Zapata, 1992), que se expresan en la madurez de las facultades humanas; en la fina y delicada armonía de las cualidades del ser. Visto así, la realización no se relaciona solamente con el actuar y el pensar sino que apunta a la superación del ser. Este concepto es influenciado por la noción de autenticidad postulada en la filosofía existencial y por la concepción de actualización que apoya la corriente humanista de la psicología.

La realización personal como propósito de la terapia ocupacional surge en la literatura colombiana de terapia ocupacional cuando se resalta la integración que debe existir entre el hacer, el pensar y el ser del terapeuta ocupacional (Trujillo, 1987) y cuando se analiza la actualización del potencial de los profesionales hacia la realización (Zapata, 1990). En la literatura internacional aparece el concepto realización humana (Yerxa (1967) o términos similares como auto-actualización (Fidier y Fidier, 1978; Hopkins, 1988) y sistema trascendental (Kielhofner, 1983). Sin embargo los marcos de referencia para el ejercicio profesional (Christiansen, 1991; Hopkins y Smith, 1988) no incorporan lo que aquí se ha postulado como la meta ulterior de la profesión: de la realización del ser humano a través de la ocupación. Ese es el planteamiento que interesa al modelo "Desempeño Ocupacional Realizante".

Se propone que la realización de la persona es el propósito más alto del desempeño ocupacional, fundamentado en las metas de organización, integración y productividad, pero trasciendiendo las. El desempeño ocupacional hacia la realización es una construcción individual y progresiva de experiencias de autocuidado, juego y trabajo que la persona aprecia y colma de significado para sí, pero que así mismo requiere esfuerzo y perseverancia. Estas experiencias individuales contienen retos crecientes que contribuyen a refinar las capacidades e intereses y propician la calidad de las actuaciones, la fina apreciación del tiempo, la flexibilidad, la autodirección responsable y evolucionada, las decisiones más inteligentes, el gusto estético, la comprensión de sí mismo, la profundidad y sensibilidad en las relaciones interindividuales y sociales y el mayor desarrollo de la capacidad creadora; es decir, la amplitud de opciones humanas, la valoración de la vida, el arecio por las realizaciones trascendentales y el sentido evolucionado de los valores humanos. A mayor motivación y acciones de superación personal, mayor sentido de realización.

Este nivel es entendido como una utopía a la cual las personas se acercan en grados relativos. Aquí se afirma que en este proceso la terapia ocupacional tiene concepciones y experiencias importantes para ofrecer y que debe hacerlo, más si se tiene en cuenta que las tendencias mundiales muestran cómo a medida que se acerca el tercer milenio, surge la supremacía del individuo, con el reconocimiento de que la mayor riqueza de la humanidad no radica en la fuerza, sino en la actualización del potencial creativo y único de cada persona (Naisbitt y Aburdene, 1990). Es decir, en su creciente realización como ser humano. La posición es coherente con las orientaciones modernas en el campo de la salud, (Patiño, 1994) y de la terapia ocupacional (White, 1986), las cuales resaltan que la prolongación de la vida no es suficiente cuando va acompañada de la calidad de esa vida.

En sintonía con esas tendencias se mueve el desarrollo del modelo del desempeño ocupacional realizante, a partir del cual se entiende la calidad como el sentimiento de bienestar físico, mental y ocupacional de una persona, cuando su propio desempeño y el intercambio con el medio ambiente le producen goce y sentido personal, por corresponder a sus esfuerzos, metas o aspiraciones.

Utilidad del Modelo

Su utilidad puede verse desde tres perspectivas: la comprensión sobre el dominio de estudio de la terapia ocupacional; la organización curricular; y el ejercicio profesional.

En lo relacionado con la comprensión sobre el dominio de estudio de la terapia ocupacional, el modelo D.O.R. aporta una visión humanista, expresada en términos del movimiento ocupacional del ser humano en su ascenso hacia la realización personal. Propone que más allá del hacer eficiente y la adaptación social, la persona tiende a cumplir sus más hondas aspiraciones humanas. En esto adopta una posición infrecuente en la literatura, como lo expone Sharot (1986) cuando hace un llamado a que la base fenomenológica sea abordada en las teorías de terapia ocupacional. Heater y-Ulkoski (1988) también denotan una postura humanista al articular un modelo para el ejercicio, orientado por la jerarquía propuesta por Maslow (1970), aunque no se ocupan del nivel de autoactualización.

El modelo D.O.R. tiene un carácter novedoso en cuanto incorpora los elementos tradicionales de la terapia ocupacional, pero los reorienta en términos de proceso y de propósitos. Así, ilustra de manera dinámica la relación entre los componentes del dominio de estudio y visualiza de manera secuencial e interrelacionada los propósitos de la terapia ocupacional -que corresponden a los de la persona- a partir del movimiento ocupacional. En el sentido del proceso y los propósitos radica su diferencia de las propuestas ilustradas por Mosey (1981, 1986) y Katz (1985), aunque comparte con ellas conceptos esenciales de la terapia ocupacional.

La relevancia que da el modelo D.O.R. a los propósitos y cualidades de proceso del desempeño ocupacional, facilita la organización curricular con identidad propia. Esto quiere decir que el modelo sirve como mapa conceptual para las experiencias educativas, entendidas desde el propio terreno de la terapia ocupacional. El esquema propicia tanto la identidad del estudiante y la claridad del profesor, al motivarlos o transitar las fronteras de su propio campo del conocimiento, entender el sentido de todos los contenidos educativos a la luz de los propósitos de la terapia ocupacional; y desde su especificidad relacionarse con otros campos del conocimiento.

Para el ejercicio profesional, proponer que el desempeño ocupacional es mediador de la organización la integración, la productividad y la realización personal y que la organización, integración, productividad y realización más evolucionadas fomentan el desempeño ocupacional más alto es una estrategia que conlleva cuatro aportes. En primer lugar, guía al profesional en la comprensión integrada de la persona, para el diseño de su programa de atención y la relación con el usuario. Es decir, le indica que tanto la ocupación como la relación interpersonal se orientan por nociones de bienestar y calidad de vida, no de síntomas y disfunción y que más

allá de unos objetivos segmentados en habilidades y destrezas particulares, conviene pensar en la satisfacción de la persona y en la evolución de su plan de vida. En segundo lugar, permite precisar los objetivos de los servicios profesionales, como mecanismo para controlar la planeación, seguimiento y resultados del programa. En tercer lugar, contribuye a simplificar el complejo entendimiento sobre la utilidad de los servicios de terapia ocupacional ante el consultante o usuario y su familia; los directivos institucionales; los profesionales con quienes el terapeuta ocupacional interactúa durante la prestación de sus servicios; y la sociedad amplia. Y en cuarto lugar y de gran importancia, el modelo D.O.R., motiva al terapeuta a mirar su propia evolución realizante. No es posible asumir la posición existencial del modelo D.O.R., sin que el mismo profesional opte por autorreflexionar y tomar decisiones acerca de sí mismo, sus potenciales, su rumbo y sus realizaciones, a la luz de sus propias metas de vida.

Perspectivas Futuras

El modelo Desempeño Ocupacional Realizante se encuentra en una etapa conceptual de desarrollo, lo cual exige continuar la validación de sus postulados, estructura, componentes y relaciones. De hecho, los planteamientos iniciales, divulgados en 1990 (Trujillo, Laserna, Bello, Torres y Zapata) y 1992 (Trujillo, Bello, Torres y Zapata) han tenido reformulación de conceptos y definición de términos y relaciones, aunque conservan la posición filosófica y la orientación conceptual básica. En la actualidad, sus autores han conformado un grupo denominado "Ocupación y Realización Humana", aprobado por Resolución # 058 de 1994 del Consejo Directivo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional, cuyas actividades investigativas y docentes utilizan el modelo D.O.R. como marco de referencia.

En particular, se avanza en: (a) operacionalización de conceptos; (b) el estudio de la validez interna del modelo; (c) el análisis del desempeño ocupacional reducido o alterado; (d) la exploración empírica de sus postulados y taxonomía; y (e) el análisis comparativo con otros aportes y modelos teóricos como son: la Ocupación Humana (Kielhofner, 1985); Ocupación: Forma y Desempeño (Nelson, 1988); Ejercicio Centrado en el Cliente (Canadian Association of Occupational Therapists, 1991); Desempeño Humano (Christiansen y Baum, 1991); y Disfunción Cognoscitiva (Allen, 1985).

Nota. El contenido de este artículo se basa en la ponencia presentada ante el IX Congreso Colombiano de Terapia Ocupacional, Santafé de Bogotá, Septiembre de 1994.

BIBLIOGRAFIA

- Allen, CK (1985). *Occupational therapy for psychiatric diseases: measurement and management of cognitive disabilities*. Boston: Little, Brown and Company.
- American Occupational Therapy Association (1993). Position paper: purposeful activity. *American Journal of Occupational Therapy*, 47 (12), 1081-1082.
- Breines, E. (1984) An attempt to define purposeful activity. *American Journal of Occupational Therapy*, 38(8), 543-544.

Canadian Association of Occupational Therapists (1991). *Occupational therapy guidelines for client-centred practice*. Toronto: CAOT/LACE publications.

Christiansen, Ch. (1991). Occupational therapy intervention for life performance. En Ch Christiansen & C. Baum (Eds.). *Occupational therapy overcoming human performance deficits*. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.

Christiansen, Ch. & Baum C. (1991). *Occupational therapy overcoming human performance deficits*. Thorofare, NJ: Slack Incorporated.

Cromwell, PS (1985). Work-related programming in occupational therapy: Its roots, course and prognosis. *Occupational Therapy in Health Care*, 2(4), 9-25.

Fidler GS y Fidler, JW (1978). Doing and becoming: purposeful action and self-actualization. *American Journal of Occupational Therapy*, 32(5), 305-310.

Heater, SL y Ulkoski, KB (1988). Theoretical practice model for Ot. O.T. Week December 22, 4-5.

Holdstock, TL y Rogers, CR (1977). Person-centered theory. En RJ Corsini. *Current personality theories*. Itasca, Illinois: Peacock Publishers.

Hopkins, HL (1988). Current basis for theory and philosophy of occupational therapy. En HL Hopkins & HD Smith (Eds). *Willard and Spackman's Occupational Therapy*. 7th Edition. Philadelphia: Lippincott Company.

Hopkins, HL & Smith, HD (1988). *Willard and Spackman's Occupational Therapy*. 7th. Edition, Philadelphia: Lippincott Company.

Howe, MC y Briggs, AK (1982). Ecological systems model for occupational therapy. *American Journal of Occupational Therapy*, 36(5), 322-327.

Jacobs, Kk (1985). *Work related programs and assessments*. Boston: Little Brown and Company.

Jantsch, E (1975). *Design for evolution*. New York: George Braziller. Katz, N (1985). Occupational therapy's domain of concern: reconsidered. *American Journal of Occupational Therapy*, 39(8), 518-524.

Kielhofner, G (1985). *A model of human occupation: theory and application*. Baltimore: Williams & Wilkins.

Kielhofner, G (1983). *Health through occupation: theory and practice in occupational therapy*. Philadelphia: F.A. Davis.

Kobasa, SC y Maddi, SR (1977) Existential personality theory. En RJ Corsini. *Current personality theories*. Itasca, Illinois: Peacock Publishers.

Lanteri-Laura, G. (1965). *Psiquiatría fenomenológica. Fundamentos filosóficos*. B. Buenos Aires: Ediciones Troquel.

Law, M (1991). The environment: a focus for occupational therapy. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 58(4), 171-179.

Maslow, AH (1970). *Motivation and personality* (2nd. Ed.). New York: Harper & Row.

Maslow, AH (1972). Self-actualizing and beyond. En AH Maslow. *The further reaches of human nature*. New York: Viking Press.

- Mosey, AC (1986). *Psychosocial components of occupational therapy*. New York: Raven Press.
- Mosey, AC (1981) *Occupational therapy. Configuration of a profession*. New York: Raven Press.
- Naisbitt, J y Aburdene, P (1990) *Mega tendencias 2000*. Bogotá: Editorial Norma.
- Nelson, DL (1988). Occupation: form and performance. *American Journal of Occupational Therapy* 42(10), 633-641.
- Patiño, JB (1994). La medicina del futuro: paradigmas y dilema. *Revista Facultad de Medicina Universidad Nacional de Colombia*, 42(1), 52-55.
- Reilly, M (1969). The educational process. *American Journal of Occupational Therapy*, 23 (4), 299-307.
- Rogers, CR (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rowles, GD (1991). Beyond performance: being in place as a component of occupational therapy. *American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 265-271.
- Sharot, GW (1986). An analysis of occupational therapy theoretical approaches for mental health: are the profession's major treatment approaches truly occupational therapy? *Occupational Therapy in Mental Health*.
- Trujillo R. A. (1994). Un modelo conceptual para terapia ocupacional. En grupo Ocupación y Realización Humana (Ed). *Terapia Ocupacional y Universidad*. Santa Fe de Bogotá: Empresa Editorial Universidad Nacional.
- Trujillo R. A. (1992). Nueve modelos teóricos vigentes en la terapia ocupacional colombiana - Primera versión. *Trabajo inédito*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Trujillo R.A. (1987). Reflexiones sobre la identidad del terapeuta ocupacional. *Revista Acción*, 2(1), 33-47.
- Trujillo R.A. (1980). A study of the meaning of activity as conveyed to occupational therapists. *Tesis*. Los Angeles: University of Southern California.
- Trujillo R.A.; Alvarez de B.L.; Torres de T. M.; y Zagata G. MV (1992). Orientación conceptual de una propuesta de renovación curricular. En Departamento de Terapias. *Propuesta de renovación curricular para la Carrera de Terapia Ocupacional*. Documento multicopiado, Noviembre, Universidad Nacional de Colombia.
- Trujillo R. A.; Laserna G.R.; Alvarez de B.L.; Torres de T.M.; Zapata, MV (1990). *Modelo conceptual de renovación curricular para la carrera de terapia ocupacional*. Documento multicopiado, Abril, Universidad Nacional de Colombia.
- White, VK (1986). Promoting health and wellness: a theme for the eighties. *American Journal of Occupational Therapy*, 40(11), 743-748.
- Yerxa, R. (1967). Authentic occupational therapy. *American Journal of Occupational Therapy*, 21(1), 1-9.
- Zapata, MV (1990). Desarrollo integral del terapeuta ocupacional desde la perspectiva humanista. *Revista Ocupación Humana*, 3(4), 9-15.