



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

EQUILIBRIO OCUPACIONAL EN PERSONAS CON TRASTORNO
MENTAL GRAVE: UNA PROPUESTA DE PROGRAMA PARA LA
INSERCIÓN LABORAL.

*Occupational balance in people with severe mental disorder: a
program proposal for labour insertion.*

Autor/es

Laura Marin Iriarte

Director/es

Gema Puig Esteve (directora)

Facultad Ciencias de la Salud / Universidad de Zaragoza

2021-2022

INDICE:

1. RESUMEN.....	2
2. INTRODUCCION.....	3
2.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....	5
2.2. MARCO TEORICO.....	6
3. OBJETIVOS.....	7
3.1. OBJETIVO PRINCIPAL.....	7
3.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS.....	7
4. METODOLOGIA.....	7
4.1. SELECCIÓN DE PARTICIPANTES.....	7
4.2. FASES DEL PROGRAMA DE INTERVENCION.....	7
4.3. RECURSOS HUMANOS/MATERIALES.....	9
5. DESARROLLO.....	10
5.1. SESIONES PROGRAMA INTERVENCION.....	10
5.2. EVALUACION DEL PROGRAMA.....	20
6. CONCLUSIONES.....	20
7. BIBLIOGRAFIA.....	22
8. ANEXOS.....	26
8.1. ANEXO I. MANUAL DE SATISFACCION CON LA OCUPACION DIARIA Y EQUILIBRIO OCUPACIONAL (SOD-EO).....	26
8.2. ANEXO II. CUESTIONARIO LISTADO DE INTERESES.....	30
8.3. ANEXO III. CUESTIONARIO OCUPACIONAL.....	32
8.4. ANEXO IV. ESCALA IMPACTO AMBIENTAL DEL TRABAJO (WEISS).....	34
8.5. ANEXO V. INVENTARIO DE CONDUCTA LABORAL (ICL).....	36

1. RESUMEN.

Hoy en día son muchas las personas que sufren Trastornos Mentales Graves, cuyas consecuencias y dificultades provocan un desequilibrio ocupacional en las ocupaciones diarias (productividad, ocio y tiempo libre, autocuidado y, descanso y sueño). Siendo productividad la ocupación más demandada, y donde más dificultades se encuentran para la participación en la misma.

Objetivo: es por ello, que el objetivo principal del trabajo se enfocará en facilitar la inserción laboral en personas con trastorno mental grave en un empleo ordinario, a través de un programa de inserción totalmente enfocado a los destinatarios.

Metodología: La selección de participantes se realizará en un Centro de Día de Trastorno Mental Grave. El programa consistirá es una intervención conformada por cuatro fases durante las cuales se llevará a cabo un total de diecisiete sesiones, la duración de las mismas podrá ser variable según las necesidades. El modelo en el que se basará la intervención desde Terapia Ocupacional será el Modelo de Ocupación Humana (MOHO). Las escalas de valoración que se utilizarán para la evaluación previa y posterior serán: Escala de satisfacción con la ocupación diaria-equilibrio ocupacional (SOD-EO), Listado de Intereses, Cuestionario Ocupacional, Cuestionario de motivación para el trabajo (personas con trastorno mental grave), Escala de Impacto Ambiental del Trabajo (WEISS) e Inventario de Conducta Laboral (ICL).

Conclusiones: es un programa complementario a los que se realizan en la actualidad. Además, se pretende favorecer el Equilibrio Ocupacional de las personas con Trastorno Mental Grave únicamente supliendo el déficit de participación en la ocupación de productividad.

2. INTRODUCCION.

En la actualidad son muchas las personas que sufren trastornos mentales a nivel mundial, estimándose, según datos de la OMS, que este último año aproximadamente están afectadas 24 millones de personas (1 de cada 300 personas) (1-3).

A lo largo de la historia, la comprensión de lo que hoy en día se conocen como enfermedades o trastornos mentales ha ido variando. Durante siglos, se pensó que las personas que padecían dichas condiciones eran provocadas por dioses, espíritus o demonios. De tal forma que tratar a través de exorcismos, rituales, castigos físicos, era la terapia más efectiva. Para poder comprender como evolucionaron esas creencias, se identifican tres modelos que han dado lugar al existente en la actualidad:

El primero, *modelo de prescindencia*, comprendía que el motivo de discapacidad de las personas (como podía ser sufrir un trastorno mental grave) era de causa religiosa. Se pensaba que éstas eran una carga para la sociedad y que su aporte a la comunidad era nulo. A su vez, este modelo se dividía en dos submodelos, el *eugenésico* y el *de marginación*, que pese a tener la misma visión sobre el origen de las enfermedades diferían en el modo de tratamiento. El primero de ellos, prescindía de estas personas, en muchos casos niños, llevando a cabo prácticas como el infanticidio. Mientras que en el otro, la sociedad actuaba de manera marginal y excluyente hacia estas personas.

En el segundo, *modelo rehabilitador*, el motivo de la discapacidad pasa a ser médico-científico, y de esta manera la visión cambia a que estas personas si tienen algo que aportar a las comunidades, siendo necesario que pasen previamente por procesos de rehabilitación o normalización para poder adquirir el valor como persona necesario si aspiraban a ser aceptados por parte de la comunidad.

El tercero, denominado *modelo social*, surge tras el rechazo de los modelos anteriores. Se consideraba que la discapacidad que sufrían las personas no venía dada por las limitaciones individuales, sino que recaían sobre la sociedad ya que no cubría sus necesidades. La confirmación de esta creencia, daba lugar a que el tratamiento estuviese enfocado en la comunidad garantizando cubrir las independientemente de si padecían o no discapacidad (4-6).

En relación a la utilización de la ocupación como herramienta terapéutica con esta población, encontramos una de las primeras referencias en el trabajo de Philippe Pinel, considerado fundador de una nueva era en la historia psiquiatría, mediante el denominado "tratamiento moral". Pinel se dedicó a la observación para posteriormente especificar las enfermedades de cada enfermo, llegando a la descripción de 4 tipos de enfermedades mentales: manía, melancolía, demencia e idiotismo. Asimismo, tenía una visión sobre el uso de la ocupación para la recuperación funcional de los enfermos mentales. Por consiguiente, se le relaciona directamente con el origen de la Terapia Ocupacional a consecuencia del uso de la ocupación con un fin terapéutico (7-10).

En este sentido, al igual que la visión de la salud mental ha ido variando, los procesos de "rehabilitación" o "curación" de estas personas también lo hizo. Incluso en los primeros manicomios, lugares que eran llevados por caridad cristiana con el fin de promover la recuperación de estas personas, que centraban sus tratamientos en la marginación, aislamiento y represión para este colectivo, consiguiendo el efecto totalmente contrario al objetivo que se planteaba(11-14). Comenzaron a utilizar métodos que no se realizaban con un fin terapéutico, tales como la realización de tareas de jardín, limpieza, etc. para evitar la inactividad, y por ende los malos vicios o hábitos que pudieran perturbarles más (10,12). Estos métodos terapéuticos, fueron los precursores a los que hoy en día se utilizan desde Terapia Ocupacional (TO) en los ámbitos "rehabilitadores" de salud mental. Se observó que a través del uso sano de las ocupaciones diarias y un correcto tratamiento farmacológico se podía conseguir una mejora funcional y readecuación de los comportamientos considerados inadecuados (15).

Actualmente, en consonancia con el concepto de salud de la OMS, concebida como: *"Un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"*, se entiende que la salud mental no es exclusivamente la ausencia de un trastorno o discapacidad mental, siendo necesario, que la persona pueda a través de sus capacidades hacer frente a las actividades de la vida diaria (AVD) (2).

Tener salud se puede interpretar, por tanto, como el correcto funcionamiento de la persona en cuanto a la estructuras y funciones corporales, capacidad de desarrollar aquellas actividades que sean de su interés y la participación en la

sociedad (16,17). Así, la realización de ocupaciones se configura como un procedimiento mediante el cual la persona se adapta al entorno, proporcionándole satisfacción personal y favoreciendo la integración y participación social y cultural, lo cual deriva en un bienestar para el individuo (17-19).

Desde este prisma, los Trastornos Mentales Graves (TMG) no únicamente provocan en las personas los síntomas de los mismos, sino que además, afectan notablemente en el desempeño de sus ocupaciones diarias induciendo a limitaciones en su participación social y autonomía personal. Entre las enfermedades mentales que más limitación pueden llegar a producir, se encuentran los trastornos esquizofrénicos (crónicos o psicosis afectivas), trastornos de la personalidad, obsesivo compulsivo y depresiones (19,20). El deterioro que puede llegar a ser ocasionado por los TMG, hace que las personas tengan limitaciones en las ocupaciones diarias, como por ejemplo actividades de autocuidado, laborales, de ocio, relaciones interpersonales, etc. Cuando se ve una clara alteración de las ocupaciones (productividad, ocio y tiempo libre, autocuidado y, descanso y sueño) derivada de los déficits del mismo TMG se habla del concepto de desequilibrio ocupacional (DO). Este concepto en positivo (Equilibrio Ocupacional, EO), confirma que los individuos deben tener una percepción adecuada sobre la cantidad de ocupaciones que realizan y el tiempo que se le dedica produzca satisfacción; además el EO engloba la forma en que las ocupaciones debieran adecuarse a necesidades e intereses propios, con el fin de conocer cuál es su repercusión y si son percibidas de manera positiva o negativa (18,19,21,22).

Algunas de las capacidades que más afectadas se ven por el TMG son atención, memoria, resolución de problemas, cognición social, siendo en consecuencia una de las áreas más perjudicadas a causa de estos déficits es el área laboral. A estas complicaciones se suman los prejuicios y estigmas acerca de este colectivo y sus dificultades para poder entrar al mercado laboral (19,23).

2.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.

Existen programas de inserción laboral que han demostrado la eficiencia de los mismo, cuyo objetivo no es únicamente la consecución de una remuneración económica, sino favorecer la incorporación de estructura en las actividades

cotidianas y una rutina definida. En cuanto a los resultados, la sintomatología se reduce y se produce un aumento de autoestima y autoimagen, así como un aumento de su calidad de vida. Por otro lado, parece incrementarse la aceptación del colectivo en la comunidad, por la eliminación de prejuicios que suponen una barrera para las personas con TMG (23–25).

Es por ello, que este trabajo se basa en poder fomentar la inserción laboral de usuarios con TMG, tras una demanda de necesidad de participación en actividades productivas por parte de un colectivo en un centro concreto (Centro de Día el Encuentro) de una manera complementaria a lo que a día de hoy ya se realiza en el mismo. Lo fundamental de este programa, es la manera de enfocar la intervención favoreciendo en todo momento la participación de los usuarios y usuarias en la selección del puesto de trabajo, así como la variación de los tiempos, además de un objetivo claro de inserción laboral en una empresa ordinaria sin pasar por un CEE.

2.2. MARCO TEORICO.

Siguiendo el Marco de Trabajo de la Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA), el o la Terapeuta Ocupacional trabajará con los usuarios y usuarias los diferentes tipos de ocupaciones en los que quieren y pueden involucrarse. Se establecen una gran cantidad de ocupaciones o actividades englobadas en lo que se denomina “áreas de ocupación”. Para la realización de este programa, nos centraremos en el área ocupacional del Trabajo (26).

El modelo en el cual se ha basado el programa es el Modelo de Ocupación Humana. La elección del mismo se da por la visión acerca de cómo intervenir con los usuarios y usuarias, puesto que se considerarán sus características personales, además de ofrecer la oportunidad de decidir y tomar decisiones propias durante todo el proceso de intervención.

A través de este modelo, se conceptualiza al usuario/a considerando tres componentes relacionado entre sí, los cuales son volición, habituación y capacidad de desempeño ocupacional, se trabajarán durante las distintas fases del programa con el fin de una exitosa intervención.

La volición tendrá que ver con el “por qué” se participa en el programa y por consiguiente en las actividades productivas (trabajo), así como la motivación para la realización del mismo; la habituación relacionada con los hábitos y rutinas, necesarios y que se trabajarán para su adquisición; la capacidad de desempeño que tendrá una relación directa con los componentes físicos y mentales, así como la experiencia previa subjetiva, es decir, con las habilidades, destrezas y capacidades que sean necesarias (27,28).

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO PRINCIPAL.

- Facilitar la inserción laboral de las personas con trastorno mental grave en un empleo ordinario.

3.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS.

- Determinar los intereses vocacionales y preferencias laborales (23).
- Adquirir los conocimientos necesarios del mercado laboral (23).
- Favorecer la eficacia durante los procesos de selección laboral (23).
- Adquirir las técnicas de búsqueda de empleo necesarias para la consecución del puesto de trabajo (PT) (23).
- Fomentar intereses ajustados a las capacidades de la persona (23).
- Posibilitar la recuperación de hábitos básicos de trabajo y las habilidades socio-laborales que sean necesarios para el acceso y manejo adecuado en el mundo laboral (23).
- Incrementar las capacidades y destrezas necesarias para la adquisición y mantenimiento del PT (23).

4. METODOLOGIA.

4.1. SELECCIÓN DE PARTICIPANTES.

La propuesta de intervención del programa de intervención de inserción laboral se llevará a cabo con los participantes del Centro de día “El encuentro” (Zaragoza). Este recurso pertenece a la fundación “La Caridad”, actualmente lleva más de 120 años trabajando para los colectivos (infancia y juventud, personas mayores y personas sin hogar con Trastorno Mental Grave más desfavorecidos de la ciudad

(Zaragoza). El Centro de Día “El encuentro” anteriormente era un comedor social que tras una transformación en el año 2003, se convierte en un recurso pionero en España. Atienden a personas sin hogar con Trastorno Mental Grave entre 18 y 64 años.

La selección de participantes, se determinó por un previo estudio mediante la herramienta SOD-EO ([ANEXO 1](#)) (que se llevó a cabo en la realidad). La aplicación de la misma se realizó mediante entrevistas individuales a aquellos usuarios que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión ([Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión](#)), además de aceptar voluntariamente su participación; posteriormente se procedió a un análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos durante las entrevistas realizadas (ANEXO 2), llegando a la conclusión de que existía una necesidad demandada por los usuarios relacionada con la productividad, alegando su deseo de ser o volver a ser autónomos económicamente mediante el trabajo.

Los criterios de inclusión/exclusión para realizar la entrevista de la herramienta de SOD-EO fueron los siguientes:

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión.

<u>CRITERIOS INCLUSION</u>	<u>CRITERIOS EXCLUSION</u>
Usuarios en edad laboral.	No tener un curso estable de la enfermedad.
Tener un diagnóstico de TMG.	No querer participar en el programa.
Estar en tratamiento farmacológico.	Falta de asistencia al Centro de Día el Encuentro.
Conocimiento propio acerca de la enfermedad.	Haber sufrido brotes psicóticos recientemente.
Voluntariedad.	Falta de voluntariedad.
Asistencia frecuente al Centro de Día el Encuentro.	

4.2. FASES DEL PROGRAMA DE INTERVENCION.

El programa de inserción está estimado con una duración de 10 meses, variables según las necesidades de los usuarios/as que participen en el mismo.

Tabla 2. Cronograma programa inserción laboral.

	ENER	FEBR	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
1ª fase del programa de inserción laboral.												
2ª fase del programa de inserción laboral.												
3º fase del programa de inserción laboral.												
4º fase del programa de inserción laboral.												

La **primera fase** del programa estará compuesta por las entrevistas individuales, en las que se establecerá como objetivo poder realizar:

- La elaboración de un perfil ocupacional mediante entrevistas personales para poder conocer el historial formativo y laboral.
- Conocer los intereses vocacionales, preferencias laborales, motivación laboral, exploración de fortalezas, deseos, habilidades, competencias, etc:
 - Listado de intereses ([ANEXO 2](#)).
 - Cuestionario ocupacional ([ANEXO 3](#)).
 - Cuestionario de motivación para el trabajo (personas con trastorno mental grave).
- Conocer los conocimientos que la persona tiene en el mercado laboral:
 - Cuestionario sobre el conocimiento del mercado laboral.

La **segunda fase** del programa constará del entrenamiento laboral. Esta fase se dispondrá de talleres para:

- Realizar un entrenamiento de los hábitos laborales tanto en talleres grupales (Role-playing) como en sesiones individuales de entrenamiento. Durante estos entrenamientos se buscará el poder potenciar o adquirir aquellas habilidades necesarias para el mantenimiento y adquisición del PT. Además se trabajarán la toma de decisiones, resolución de problemas, asertividad laboral, etc.

Además de la recuperación o adquisición de los hábitos básicos laborales, así como los hábitos sociales que son necesarios en el ambiente laboral, a través de talleres ocupacionales (asistencia, puntualidad, adaptación al espacio, organización y realización de la tarea, mantenimiento del ritmo de la jornada laboral, cuidado del aspecto personal, calidad en el trabajo, organización y cuidado de los materiales, relación con los compañeros, aceptación de las normas, etc.).

- Fomentar un aumento de la motivación para trabajar.
- Aumentar la conciencia sobre las capacidades, habilidades, destrezas, además de las limitaciones propias; favoreciendo así el fomento de los intereses ajustados.
- Favorecer y enseñar búsqueda de empleo, así como las técnicas que son necesarias para realizarlo con eficacia. También se ayudará a poder adquirir todas las capacidades necesarias así como facilitar los procesos de selección.
- Fomentar la realización de formación adicional para el posible PT que anteriormente se habrá establecido con las entrevistas individuales.
- Favorecer las habilidades sociales a través de sesiones grupales para poder facilitar las relaciones con los compañeros en el PT.
- Realización de talleres rehabilitadores (prelaborales) en los que se puedan adquirir y perfeccionar aquellas destrezas necesarias para el propio PT (que se intentará que sea lo más parecido posible).
- Además, una vez establecidos los intereses personales en la primera fase del programa y realizado el entrenamiento laboral de la fase actual, se procederá a ejecutar una búsqueda de las empresas que sean de interés, además de establecer contacto con las empresas que dispongan de puestos

con empleo con apoyo. Todas estas sesiones se realizarán junto con el usuario de manera individual.

La **tercera fase** del programa sera la realización de voluntariado o empleo protegido. Si se elige la opción de participar en un voluntariado, tendremos que realizar:

- Una exploración para el voluntariado teniendo en cuenta las aptitudes, intereses personales, capacidades, etc., que previamente se habrán determinado y trabajado en las fase anterior.
- Participación en el voluntariado elegido acorde a las preferencias y capacidades, intereses personales y aptitudes.

La **cuarta fase** del programa será la consecución y mantenimiento del empleo con apoyo, para posteriormente poder acceder a un contrato de empleo ordinario, para lo cual:

- Se establecerá el contacto con el preparador laboral, ya que posteriormente sera de gran importancia y una relación previa puede facilitar el proceso.
- Se realizará un análisis exhaustivo del PT previo a la contratación y que se ira actualizando una vez el/la usuario/a sea contratado.
- El preparador laboral será quien realice el ajuste de persona-puesto de trabajo.
- Conocer el impacto del PT en el funcionamiento, bienestar y satisfacción de la persona, a través de:
 - WEISS escala de impacto ambiental del trabajo).

4.3. RECURSOS HUMANOS/MATERIALES.

Los recursos humanos necesarios principalmente son:

- Un terapeuta ocupacional.

Sin embargo, debido a que el programa se llevará a cabo en el Centro de Día el Encuentro, se contará con el apoyo de los siguientes profesionales:

- Un psicólogo.
- Un preparador laboral.

- Un trabajador social.

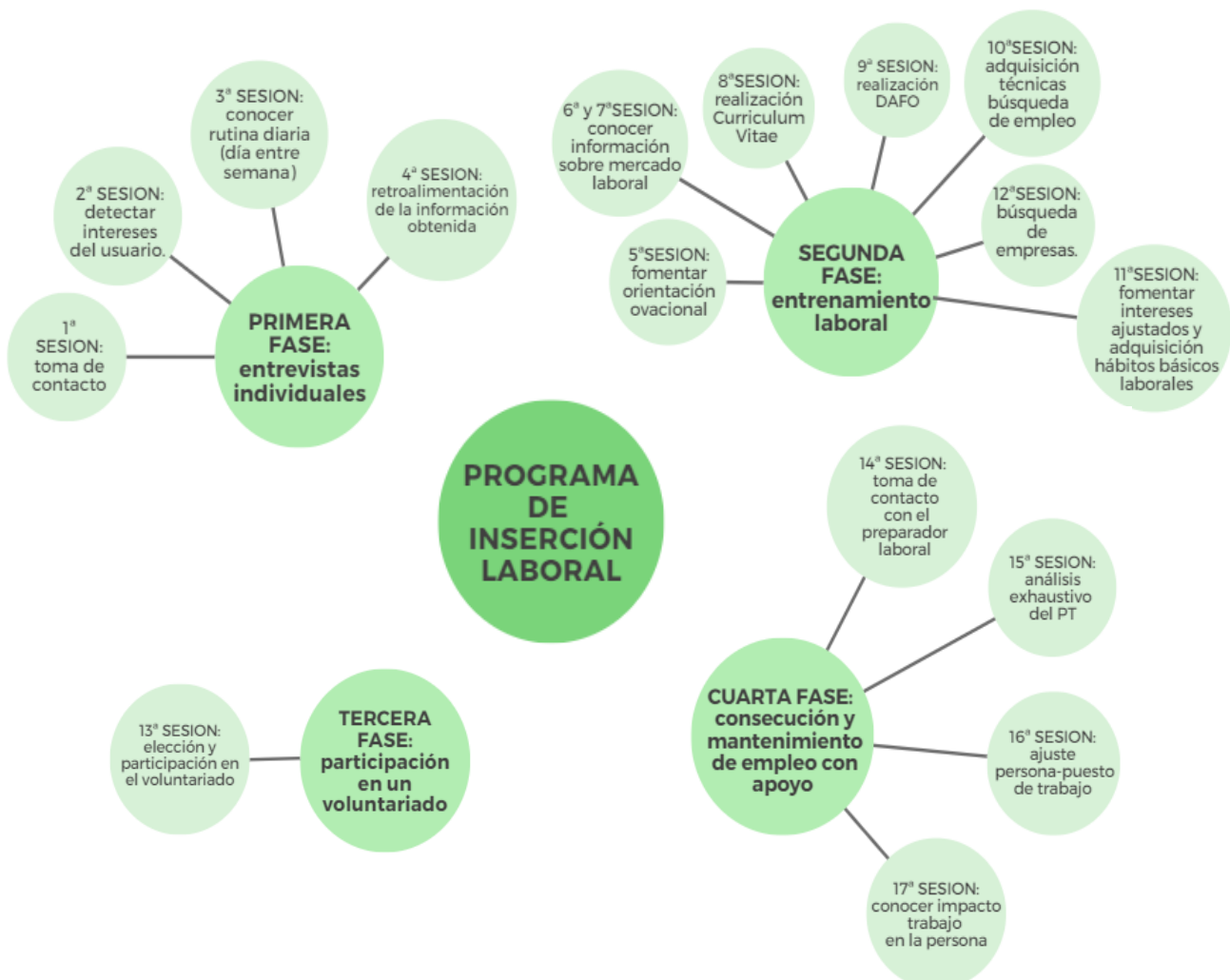
Los recursos materiales para utilizar son:

- Cuestionarios para la evaluación (Listado de intereses, Cuestionario Ocupacional, Cuestionario de motivación para el trabajo, WEISS)
- Sala de Terapia.
- Sala con ordenadores.

5. DESARROLLO

5.1. SESIONES PROGRAMA INTERVENCION.

Las sesiones que se llevarán a cabo durante las fases explicadas anteriormente, tendrán una duración aproximadamente de una hora pudiendo ser variables. A lo largo del programa, el modo de realizar las sesiones variará, algunas serán individuales y otras grupales, dependiendo de los objetivos que se quieran conseguir.



Las primeras sesiones se realizarán en diferentes días (2 a la semana), para la recopilación de la información necesaria, y de esta manera poder formar el perfil ocupacional en esta primera fase:

Tabla 3. 1ª sesión programa inserción laboral.

<u>1ª SESION.</u>
Objetivo: toma de contacto con los participantes del programa y conocer datos acerca del historial formativo y laboral. La primera sesión, será una toma de contacto, intentando favorecer la relación terapéutica y llevar a cabo una entrevista individual, propiciando en todo momento un ambiente seguro, cómodo y de confianza. Además, se informará de todas las características del programa de inserción laboral, así como determinar la continuidad en el mismo. A través de una entrevista inicial, se tratará de obtener toda la información acerca de su historial formativo y laboral, además, se efectuarán unas preguntas abiertas para complementar la información, que anteriormente habrán sido establecidas por el Terapeuta Ocupacional (TO).

Tabla 4. 2ª sesión programa inserción laboral.

<u>2ª SESION.</u>
Objetivo: detectar intereses del usuario. Se podrá realizar una posible adaptación de la herramienta de Listado de Intereses, con la finalidad de facilitar la administración de la misma. Se pretende conocer los intereses que sean de importancia para el/la usuario/a, y poder extrapolarlo para establecer aquellas áreas laborales que puedan ser de interés

Tabla 5. 3ª sesión programa inserción laboral.

<u>3ª SESION.</u>
Objetivo: conocer la rutina diaria de un día entre semana. Durante esta sesión se administrará la herramienta de Cuestionario Ocupacional. El/la usuario/a deberá rellenar una plantilla que especificará las actividades de Trabajo, del diario vivir, recreación y descanso que lleva a cabo en un día. Además, deberá responder a la pregunta de cuan de bien realizan la actividad señalada, la importancia que tiene para ellos y cuanto disfrutan de llevarla a cabo. Está herramienta nos dará información relevante para conocer las costumbres, planificación diaria, actividades productivas, etc., así como el tiempo que dedican a cada una de ellas. Toda la información obtenida en esta herramienta será de gran utilidad para posteriormente poder trabajar hábitos que serán necesarios para el puesto de trabajo.

Tras estas tres primeras sesiones en las que se habrá reunido la información necesaria para la posterior realización de un plan de intervención, con el objetivo final de inserción laboral en una empresa ordinaria, se realizará una cuarta sesión:

Tabla 6. 4ª sesión programa inserción laboral.

<u>4ª SESION.</u>
Objetivo: retroalimentación información obtenida y establecer objetivos a conjunto con el/la usuario/a. Se efectuará una retroalimentación de la información obtenida durante las 3 primeras sesiones, para que el/la usuario/a sea informado de las conclusiones que se haya podido obtener. Asimismo, se establecerán los objetivos conjuntamente, con el fin de que sean consensuados para la continuación con la segunda fase del programa "entrenamiento laboral".

A partir de este momento, se iniciará con el entrenamiento laboral. esta segunda fase estará compuesta de 11 sesiones, cuya duración se establecerá en función

de las necesidades de los participantes del programa, pudiendo variar de los días estimados. Las sesiones que las componen son:

Tabla 7. 5ª sesión programa inserción laboral.

<u>5ª SESION.</u>
Objetivo: fomentar la orientación vocacional. La primera sesión se realizará durante dos días aproximadamente. La orientación vocacional se orientará a la consecución de un ajuste de las expectativas laborales, teniendo en cuenta las posibles capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos del usuario/a. Se intentarán consensuar junto a él/la usuario/a los posibles ámbitos/puestos de trabajo (si se detecta claramente), puesto que en función de ello, se orientarán las próximas sesiones.

Las siguiente 3 sesiones, serán dirigidas al aumento de conocimiento acerca del mercado laboral:

Tabla 8. 6ª y 7ª sesión programa inserción laboral.

<u>6 y 7ª SESION.</u>
Objetivo: concretar la información de que los/las usuarios/as conocen sobre el mercado laboral. En la sexta sesión el taller se centrará en propiciar un ambiente seguro en el cual llevar a cabo una lluvia de ideas para poder decir todo lo que sepan acerca del mercado laboral, así como el plantear posibles dudas de aspectos que les puedan surgir, con el fin de fomentar el interés de informarse; a modo de tarea para la siguiente sesión se les propondrá que intentar buscar la respuesta a las dudas que hayan surgido como pueden ser tipos de contrato, salario, funciones que se desempeñen en los PT que sea de su interés, convenio laboral, salario mínimo, etc. En la séptima sesión se compartirá toda la información que hayan podido obtener y se resolverán todas las dudas que sigan teniendo, para dotar de la información que sea necesaria conocer. Todo ello, se llevará a cabo mediante videos informativos de los puestos seleccionados de interés y charlas laborales sobre los aspectos básicos del trabajo necesarios.

Tabla 9. 8ª sesión programa inserción laboral.

<u>8ª SESION.</u>
Objetivo: realización/actualización del Curriculum Vitae (CV). La sesión se llevará a cabo durante varios días si fuera necesario. Se actualizará el CV de los/las usuarios/as que hayan tenido una previa historia laboral o hayan trabajado durante el curso de la enfermedad, asimismo se efectuará el CV de los que no tengan esa historia laboral previa.

Tabla 10. 9ª sesión programa inserción laboral.

<u>9ª SESION.</u>
Objetivo: realización de DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). La duración de la sesión esta estimada para 2 días, pudiendo variar según las necesidades. La funcionalidad de efectuar DAFO (Tabla 11. Variables internas y externas DAFO) será analizar las fortalezas y debilidades personales ante el PT, así como el análisis de las amenazas y oportunidades del mismo. Las fortalezas y debilidades son consideradas variables internas (propias de la persona), por lo que sera necesario una introspección para su análisis. Por otro lado, las amenazas y oportunidades son variables externas (ajenas a la personas), las cuales podrán ser barreras para la consecución de los objetivos propuesto o por el contrario, facilitar la consecución de los mismos. Tras la realización del DAFO, se realizará una retroalimentación de los datos obtenidos, haciendo hincapié en potenciar las fortalezas y no en la eliminación de la debilidades.

Tabla 11. variables internas y externas DAFO.

<u>VARIABLES INTERNAS</u>	<u>VARIABLES EXTERNAS</u>
FORTALEZAS <i>Elementos propios de la persona y que son de carácter positivo.</i> <i>Capacidades y actitudes propias (facilitadoras en el PT).</i>	AMENAZAS <i>Aspectos negativos y externos de la personas que están dificultado la obtención de los objetivos.</i> <i>Que variables están afectando a mi adaptación en el entorno.</i>
DEBILIDADES <i>Aquellos elementos que suponen una barrera para poder conseguir realizar las tareas del PT.</i>	OPORTUNIDADES <i>Aquellos factores del entorno que se perciben de manera positiva actuando como facilitadores y ayudan a la obtención de los objetivos establecidos.</i>

Tabla 12. 10ª sesión programa inserción laboral.

<u>10ª SESION.</u>
Objetivo: adquisición de técnicas de búsqueda de empleo. La sesión se realizará en 3-4 días, pudiendo variar según las necesidades de los/las usuarios/as. Se dirigirán a la adquisición de todos los conocimientos y destrezas, además de información necesaria para poder efectuar una correcta búsqueda de empleo. Debido a que en la actualidad, a consecuencia de la tecnología los procesos de búsqueda de empleo se han vuelto más complejos y variados. Se potenciarán las habilidades para el uso de internet y por ende el acceso a los portales de empleo, así como el método para inscribirte en ellos. Además, se trabajarán las destrezas de comunicación e interacción social, con el fin de potenciarlas para poder realizar las entrevistas pertinentes para el posterior acceso al PT; del mismo modo, se trabajará el control de estrés que los procesos de selección puede producir.

Tabla 13. 11ª sesión programa inserción laboral.

<u>11ª SESION.</u>
Objetivo: fomentar intereses ajustados, así como el ajuste de las destrezas y habilidades necesarias para el puesto de trabajo. Además de la adquisición de los hábitos básicos laborales. La sesión se llevará a cabo durante 30 días (siendo seguidos de lunes a viernes) aproximadamente, pudiendo ampliar o disminuir el plazo dependiendo de las necesidades. Una vez los PT de interés hayan sido determinados, se efectuará una simulación lo más cercana a la realidad posible, para la adquisición de las destrezas y habilidades que sean necesarias, así como el trabajo de los hábitos básicos laborales. Previamente se efectuará un análisis específico del PT para identificar todas las necesidades, destrezas, actitudes, etc. Se observará el desempeño del usuario/a, para poder fomentar aquellos aspectos que sean facilitadores, y simultáneamente mejorar o eliminar aquellos que creen cierta limitación. Las tareas propuestas en la simulación, habrán sido establecidas en consonancia a las capacidades, aptitudes y aspectos sociolaborales que los usuarios debieran adquirir, corregir, potenciar, o incluso eliminar si fuera necesario; además el ajuste del PT a sus posibilidades, conseguiremos que no se exceda su capacidad y de este modo, no propiciar momentos de frustración. Se buscará aumentar el interés personal por continuar con el proceso, siempre evitando que las tareas supongan momentos de estrés. Por otro lado, durante las sesiones se estará trabajando al mismo tiempo la asertividad laboral, además se fomentará el uso de habilidades de interacción con el resto de usuarios así como con la persona a mando ("jefe) de la simulación. Se dotará de todas aquellas estrategias que sean de utilidad para momentos que generen estrés, estilos de conversación asertivos con el fin de que aprenda a decir que no, pedir la ayuda pertinente, expresar o defender sus propias opiniones, saber aceptar críticas, etc.

Tabla 14. 12ª sesión programa inserción laboral.

<u>12ª SESION.</u>
Objetivo: búsqueda de empresas con puestos disponibles acordes con los intereses personales. La sesión para esta parte de la fase se realizará de manera individual con cada usuario/a, podrá tener una duración de 2-3 días, pudiendo variar según las necesidades personales. Se comenzará con una búsqueda de las empresas con puesto disponibles de los intereses personales establecidos durante la primera fase del programa. Una vez seleccionadas se podrán seleccionar aquellas que sean de mejor interés, teniendo en cuenta variables como cercanía, salario, horario, etc. Y por último, se establecerá contacto con las mismas, para una posible visita y ver el contexto real de la empresa.

Tras haber completado las sesiones de “entrenamiento laboral”, se comenzará con el proceso de participación en un voluntariado.

Tabla 15. 13ª sesión programa inserción laboral.

<u>13ª SESION.</u>
Objetivo: elección y participación en un voluntariado. La sesión se llevará a cabo durante 5-10 días (pudiendo variar según las necesidades). Se realizará primeramente la búsqueda de voluntariados en paginas como “INAEM” y seleccionar aquellos que tengan relación con las preferencias personales. Tras la elección, se comenzará con los procesos de inscripción en los mismos. Durante este proceso, se realizará el apoyo pertinente tanto en los acompañamientos como en el posible papeleo que haya que entregar.

Una vez realizadas las sesiones y trámites necesarios para la participación en un voluntariado, se realizará apoyo externo al usuario/a si fuera necesario tanto a nivel personal como en las capacidades y destrezas para efectuarlo satisfactoriamente. Cuando el voluntariado haya finalizado con éxito, se continuará con la cuarta y última fase del programa de inserción laboral. Las sesiones a ejecutar serán las siguientes:

Tabla 16. 14ª sesión programa inserción laboral.

<u>14ª SESION.</u>
Objetivo: toma de contacto con el preparador laboral. La duración de esta sesión se estima que sea únicamente un día. Se establecerá la primera toma de contacto entre el preparador laboral y el/la usuario/a, con el fin de establecer una relación previa y facilitar el posterior proceso. Se propondrá preguntar todas las dudas que los/las usuarios/as puedan tener acerca del PT, ya que esta persona sera la que los acompaña en el mismo.

Tabla 17. 15ª sesión programa inserción laboral.

<u>15ª SESION.</u>
Objetivo: análisis exhaustivo del PT. Esta sesión se realizará a conjunto con el/la usuario/a pero de manera individual. El Terapeuta Ocupacional, realizará un análisis exhaustivo del PT para conocer si todo lo trabajado durante las anteriores fases es suficiente, o en cuyo caso el preparador laboral tendrá que asumir el realizar adaptaciones directas en el PT para una correcta inserción en el mismo. Se mostrará al usuario/a los datos adquiridos para favorecer esa tranquilidad y seguridad de que se conseguirá la correcta adaptación y mantenimiento del PT con todo lo trabajado.

Tabla 18. 16ª sesión programa de inserción laboral.

<u>16ª SESION.</u>
Objetivo: ajuste persona-puesto de trabajo (preparador laboral). Una vez la persona haya adquirido el PT, será el preparador laboral quien asuma el mando de la inserción laboral. Con la información obtenida hasta el momento, y la persona en el PT se realizará una observación durante un tiempo significativo (pudiendo intervenir con ayuda en caso de ser necesitado por parte de la persona), para poder determinar aquellos aspecto en los que se necesita una adaptación. Una vez que el puesto este ajustado a la persona, se irá retirando progresivamente la presencia del preparador laboral, con el fin de dar autonomía en el PT hasta tal punto de que únicamente se realicen revisiones mensuales, y finalmente la retirada completa puesto que se habrá conseguido una inserción exitosa de la persona en el PT.

Tabla 19. 17ª sesión programa inserción laboral.

<u>17ª SESION.</u>
Objetivo: conocer el impacto del trabajo en la persona. En el momento que la persona haya sido insertada laboralmente en el puesto de trabajo, se dejará pasar un periodo de tiempo, para posteriormente pasar la escala de impacto ambiental del trabajo (WEISS) (ANEXO 4). Dicha encuesta se administrará pasado ese tiempo para poder adquirir la información acerca de cómo el usuario/a percibe y experimenta el ambiente laboral en el que actualmente está.

5.2. EVALUACION DEL PROGRAMA.

Una vez terminado el programa de inserción laboral y con el/la usuario/a en el puesto de trabajo, se llevarían a cabo ciertas evaluaciones para conocer la efectividad y consecución de los objetivos planteados.

Principalmente la evaluación que se volverá a pasar será *SOD-EO (satisfacción con la ocupación diaria-equilibrio ocupacional)*, con esta herramienta se detectó la necesidad de participar en actividades productivas (trabajo) por parte de los/las usuarios/as, motivo por el cual se producía el desequilibrio ocupacional. Además, la no obtención de remuneración económica que un puesto de trabajo supone repercutía en el resto de áreas. Es por ello, que se compararán los resultados de SOD-EO obtenidos previa y posteriormente al programa de inserción laboral, buscando una mejora en la percepción de Equilibrio Ocupacional Diario de los/las usuarios/as.

Por otro lado, también se utilizará la escala de Inventario de Conducta Laboral (ICL) ([ANEXO 5](#)), para poder conocer como es el funcionamiento de los/las usuarios/as tras la retirada completa de todos los apoyos en el puesto de trabajo. Si los resultados que se obtienen son favorables, la persona estará correctamente adaptada al PT, es decir, se habrá cumplido con los objetivos propuestos, pero si por el contrario se detectar áreas o aspectos en los que haya dificultad, se propondría el recuperar cierto apoyo en el PT.

6. CONCLUSIONES.

Los Trastornos Mentales Graves producen limitaciones en las ocupaciones de la vida diaria de las personas, motivo por el que muchas de las que sufren estas enfermedades tienen un Desequilibrio Ocupacional. La falta de participación en actividades productivas (trabajo) es sin duda una de las grandes demandas que se identifican.

En la actualidad hay muchos recursos que trabajan con este colectivo para paliar dicha demanda, sin embargo, en este trabajo fue a través de la herramienta de SOD-EO la que nos dio la información de que existía un desequilibrio ocupacional y la poca satisfacción con las ocupaciones diarias que tenían. De nuevo, el motivo principal era la falta de Trabajo, por lo que se pensó realizar un programa de

intervención totalmente centrado en la persona y adaptado para conseguir el objetivo de inserción laboral en una empresa ordinaria.

En programas ya existentes de inserción laboral se contempla la posibilidad de trabajar en un CEE, mientras que este programa hace el salto directamente a un empleo con apoyo, favoreciendo la inserción en una empresa ordinaria. Esto se plantea así con el fin de evitar la acomodación en los CEE, aunque es cierto que esto puede ser motivo de miedo por parte de los/las usuarios/as.

Tras la inserción laboral, se esperaría que el Desequilibrio Ocupacional producido en gran medida por la falta de Trabajo disminuyera, favoreciendo así una mejor calidad de vida y con ello una sensación de satisfacción ocupacional.

7. BIBLIOGRAFIA.

1. Macaya Sandoval XC, Pihan Vyhmeister R, Vicente Parada B. Evolución del constructo de salud mental desde lo disciplinario. Revista Humanidades Médicas. 2018;18:215–32.
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [Internet]. Organización Mundial de la Salud (OMS). 2018. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Esquizofrenia. 2022.
4. Aires de Pablos S. El enfermo mental y la enfermería a lo largo de la historia. Valladolid; 2015.
5. Toboso Martín M, Soledad Arnau Ripollés M. La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. 2008;20.
6. Cazorla Palomo J, Parra Ramajo B. El cambio en los modelos del trabajo social en salud mental: del modelo rehabilitador al modelo social. Alternativas Cuadernos de Trabajo Social. 2017 Dec 21;(24):43.
7. de la Fuente Ramírez JR. Pinel, su tiempo y su obra. Salud mental. 1990;13:2–7.
8. Ferreirós Marcos CE. Salud mental y derechos humanos: la cuestión del tratamiento ambulatorio involuntario. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad - CERMI, editor. CERMI. CERMI. 2007 May;27.
9. Historia De La Salud G, León A, Orrego C, Cardona A, María S, Henao VA, et al. Salud y Salud Pública. Aproximaciones históricas y epistemológicas [Internet]. Primera edición. Medellín: L. Vieco s.a.s. de Medellín; 2013. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6563709>
10. Oropesa Roblejo P, Couso Seoane C, Puente Saní V, García Wilson IM. Acercamiento histórico a la formación y la práctica en Terapia Ocupacional. MEDISAN [Internet]. 2014;18(3):417–30. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192014000300017&lng=es&nrm=iso&tlng=es

11. Romero AM, Valenzuela AR, Antonio C, Romero M. La salud mental: una mirada desde su evolución. SANUM Revista Científico-Sanitaria. 2018.
12. Pileño Martínez E, Javier F, Rodríguez M, Fuentes PS, Espert AN. El enfermo mental. historia y cuidados desde la época medieval the mentally ill. history and care since medieval times. Madrid; 2003.
13. Asociación Española de Neuropsiquiatría., Perz Fernández F, Peñaranda Ortega M. El debate en torno a los manicomios entre los siglos XIX y XX: el caso de Nellie Bly. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría [Internet]. 2017; 37(131):95–112. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352017000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
14. Desviat M. Evolución histórica de la atención a la salud mental: hitos esenciales en la construcción del discurso de la salud mental comunitaria. Resvista d'Intervenció Socioeducativa. 2020 Jun 26;75:17–45.
15. Rueda L. Breve historia de la Terapia Ocupacional en la especialidad de psiquiatría y salud mental. Chile; 2003.
16. Gorbeña Etxebarria S. Ocio y Salud Mental. Bilbao; Universidad de Deusto 2000.
17. Moruno Miralles P, Romero Ayuso DM. TERAPIA OCUPACIONAL SALUD MENTAL: la ocupación como entidad, agente y medio de tratamiento. Occupational Therapy in mental health: the occupation as an entity, agent and means of treatment. Revista Gallega de Terapia Ocupacional. 2004 Dec;1.
18. Araceli Sánchez Martín A, López Roig S, Peral Gómez P. Concepto de equilibrio ocupacional en estudiantes de 1º grado de terapia ocupacional de la universidad Miguel Hernández. TOG (A Coruña) [Internet]. 2017 Nov;14:427–35. Disponible en: www.revistatog.com

19. Profesionales de la Salud Mental integrados en la Federación Española de Rehabilitación Psicosocial (FEARP). Guía de orientación en la práctica profesional de la valoración reglamentaria de la situación de dependencia en personas con trastornos mentales graves. Ministerio de Sanidad, Política e Igualdad. 2011.
20. Eklund M, Tjörnstrand C, Sandlund M, Argentzell E. Effectiveness of Balancing Everyday Life (BEL) versus standard occupational therapy for activity engagement and functioning among people with mental illness - a cluster RCT study. *BMC Psychiatry*. 2017 Nov 9;17(1).
21. Wagman P, Hjärthag F, Håkansson C, Hedin K, Gunnarsson AB. Factors associated with higher occupational balance in people with anxiety and/or depression who require occupational therapy treatment. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2021;28(6):426–32.
22. Yu Y, Manku M, Backman CL. Measuring occupational balance and its relationship to perceived stress and health: Mesurer l'équilibre occupationnel et sa relation avec le stress perçus et la santé. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 2018 Apr 1;85(2):117–27.
23. Nevares García A. Programa socio-laboral de terapia ocupacional en salud mental. Ocronos. Editorial científico-técnica. 2019.
24. Eklund M, Brunt D, Argentzell E. Perceived occupational balance and well-being among people with mental illness living in two types of supported housing. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2020 Aug 17;27(6):450–61.
25. Carmona Monferrer M, David Fernández Carrasco R, Mir GH. CALIDAD DE VIDA E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL GRAVE* QUALITY OF LIFE AND JOB PLACEMENT OF PEOPLE WITH SEVERE MENTAL DISORDER. *Revista puertorriqueña de psicología* [Internet]. 2020 Mar 3;31:342–55. Disponible en: <http://orcid.org/0000-0002-4259-6434>;
26. Ávila Álvarez A, Martínez Piédrola R, Matilla Mora R, Máximo Bocanegra N, Méndez Méndez B, Talavera Valverde MÁ, et al. MARCO DE TRABAJO PARA

LA PRÁCTICA DE TERAPIA OCUPACIONAL [Internet]. 2nd edición. Revista TOG. 2008. Disponible en: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>

27. Gary Kielhofner. Terapia Ocupacional. Modelo de la Ocupación Humana. Teoría y aplicación. 3ª edición. Buenos aires: Panamericana; 2004.
28. Moruno Miralles Pedro. Principios conceptuales de la terapia ocupacional. Principios . Madrid: Editorial Sintesis, S. A.; 2017. 45–65 p.

8. ANEXOS.

8.1. ANEXO I. MANUAL DE SATISFACCION CON LA OCUPACION DIARIA Y EQUILIBRIO OCUPACIONAL (SOD-EO).

Este manual fue utilizado en el Centro de día el Encuentro para conocer cual era el Equilibrio Ocupacional de los usuarios seleccionados. Tras su administración y un análisis de datos cuantitativos y cualitativos de la información obtenida, se detecto una necesidad por parte de los usuarios: participación en actividades productivas (trabajo),cuyos motivos eran diversos.

Satisfacción con la Ocupación Diaria y Equilibrio Ocupacional (SOD-EO)

(Eklund, M, 2004; versión española adaptada por Vidaña-Moya, L., Merchán-Baeza, J. A., Peral-Gómez, P., Zango-Martín, I)

Cada ítem tiene dos partes. La primera parte está orientada a los hechos y evalúa si la persona participa actualmente o no en una actividad específica. **Por favor marque sí o no.**

La siguiente parte de cada ítem evalúa el nivel de satisfacción de la persona con la actividad, independientemente de si la realiza o no actualmente. **Muestre la escala de satisfacción a la persona (vea la última página de este manual), y pídale que indique su puntuación.**

Después de cada dominio (productividad, ocio y tiempo libre, etc.) hay una pregunta sobre equilibrio ocupacional. **Por favor, plantee la pregunta a la persona y marque la casilla correspondiente.**

Productividad

La persona...

1. está actualmente trabajando o estudiando (Se considerará que una persona está estudiando si está matriculada en un instituto/centro de formación/universidad. Una persona de baja temporal por enfermedad también será considerado trabajadora o estudiante).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

2. ha estado trabajando o estudiando en los dos últimos meses (Se considerará que una persona está estudiando si está matriculada en un instituto/centro de formación/universidad).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

3. ha participado en sesiones de orientación, asesoramiento o entrenamiento laboral durante los dos últimos meses (Estas sesiones pueden haber sido recibidas en centros especiales de trabajo, centros ocupacionales, centros de día y/o similares.)

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

* Se requiere una puntuación sobre la satisfacción para todas las áreas ocupacionales, independientemente de si la persona participa actualmente en esta actividad o no.

Pregunta A sobre equilibrio ocupacional: ¿Cuánto haces en relación con las actividades productivas mencionadas?

- | | |
|---|------|
| ☐ demasiado | (2) |
| ☐ mucho | (1) |
| ☐ ni mucho ni poco | (0) |
| ☐ poco | (-1) |
| ☐ muy poco | (-2) |

Ocio o tiempo libre

La persona...

4. durante los dos últimos meses ha participado en alguna afición o actividad de ocio organizada al menos una vez a la semana (P. ej., actividades deportivas, participación en actividades grupales organizadas y actividades de ocio en un centro de día/asociación).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

5. durante los dos últimos meses ha participado en alguna afición o actividad de ocio por su cuenta al menos una vez a la semana. (p. ej., hacer fotografía, caminar o tejer. Para incluir actividades como la cocina o la jardinería, es importante que la persona realice la actividad voluntariamente y con interés, no como una tarea del hogar obligatoria).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

6. durante los dos últimos meses ha participado en actividades culturales al menos una vez a la semana (p. ej., leer, escuchar música, ir al cine o a conciertos).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

* Se requiere una puntuación sobre la satisfacción para todas las áreas ocupacionales, independientemente de si la persona participa actualmente en esta actividad o no.

Pregunta B sobre equilibrio ocupacional: ¿Cuánto haces en relación con las actividades de ocio y tiempo libre mencionadas?

- | | |
|---|------|
| ☐ demasiado | (2) |
| ☐ mucho | (1) |
| ☐ ni mucho ni poco | (0) |
| ☐ poco | (-1) |
| ☐ muy poco | (-2) |

Tareas del hogar

La persona...

7. durante los dos últimos meses ha participado en tareas domésticas a diario o casi a diario (p.ej. limpiar, cocinar, hacer la colada).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

8. durante los dos últimos meses ha participado en trabajos de reparación o mantenimiento dentro y/o fuera de la casa (p. ej., bricolaje, jardinería).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

9. durante los dos últimos meses ha participado en la mayoría de las tareas de planificación y organización del hogar.

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

10. durante los dos últimos meses ha cuidado de otras personas al menos una vez a la semana (p. ej., niños/as, progenitores u otras personas significativas).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

* Se requiere una puntuación sobre la satisfacción para todas las áreas ocupacionales, independientemente de si la persona participa actualmente en esta actividad o no.

Pregunta C sobre equilibrio ocupacional: ¿Cuánto haces en relación con las tareas del hogar mencionadas?

- | | |
|---|------|
| ☐ demasiado | (2) |
| ☐ mucho | (1) |
| ☐ ni mucho ni poco | (0) |
| ☐ poco | (-1) |
| ☐ muy poco | (-2) |

Cuidado de uno mismo

La persona...

11. realiza actividades diarias de autocuidado (p. ej., higiene personal, cuidado del cabello, vestido).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

12. durante los dos últimos meses ha realizado actividad física al menos una vez a la semana (p. ej., caminar, realizar entrenamiento físico, participar en deportes).

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

13. durante los dos últimos meses ha participado en actividades que le permiten descansar, relajarse o "cargar las pilas" al menos una vez a la semana.

sí ☐ no ☐ marque SIEMPRE la puntuación sobre satisfacción _____ (1-7) *

* Se requiere una puntuación sobre la satisfacción para todas las áreas ocupacionales, independientemente de si la persona participa actualmente en esta actividad o no.

Pregunta D sobre equilibrio ocupacional: ¿Cuánto haces en relación con las tareas de cuidado de uno mismo mencionadas?

- | | |
|---|------|
| ☐ demasiado | (2) |
| ☐ mucho | (1) |
| ☐ ni mucho ni poco | (0) |
| ☐ poco | (-1) |
| ☐ muy poco | (-2) |

Satisfacción general con la ocupación diaria

En general, ¿Cómo de satisfecho/a estas con tus actividades diarias?

- 1 [] Muy insatisfecho/a
- 2 [] Insatisfecho/a
- 3 [] Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a
- 4 [] Satisfecho/a
- 5 [] Muy satisfecho/a

Equilibrio ocupacional general

En general, ¿Cuánto haces a lo largo del día en relación con las actividades productivas, de ocio y tiempo libre, tareas del hogar y de cuidado de uno mismo?

- | | |
|---|------|
| ☐ demasiado | (2) |
| ☐ mucho | (1) |
| ☐ ni mucho ni poco | (0) |
| ☐ poco | (-1) |
| ☐ muy poco | (-2) |

8.2. ANEXO II. CUESTIONARIO LISTADO DE INTERESES.

LISTADO DE INTERESES ADAPTADO **Kielhofner, G., Neville, A. (1983)**

Nombre _____

Fecha _____

Directrices: Para cada actividad, marque todas las columnas que describan tu nivel de interés en esa actividad.

Actividad	¿Cual ha sido tu nivel de interés ?						¿Participas actualmente en esta actividad ?		¿Te gustaría realizarla en el futuro ?	
	En los últimos 10 años.			En el último año			SI	NO	SI	NO
	Mucho	Poco	Ninguno	Mucho	Poco	Ninguno				
Practicar Jardinería										
Coser										
Jugar Naipes										
Hablar/Leer Idiomas Extranjeros										
Participar en Actividades Religiosas										
Escuchar Radio										
Caminar										
Reparar Autos										
Escribir										
Bailar										
Jugar Golf										
Jugar/Ver Fútbol										
Escuchar Música Popular										
Armar Puzzles										
Celebrar días Festivos										
Ver Películas										
Escuchar Música Clásica										
Asistir a Charlas/Conferencias										
Nadar										
Jugar Bolos										
Ir de Visita										
Arreglar Ropa										
Jugar Damas/Ajedrez										
Hacer Asado										
Leer										
Viajar										
Ir a Fiestas										
Practicar Artes Marciales										
Limpiar la Casa										
Jugar con Juegos Armables										

Ver Televisión										
Ir a Conciertos										
Hacer Cerámica										
Cuidar Mascotas										
Acampar										
Lavar/ Planchar										
Participar en Política										
Jugar Juegos de Mesa										
Decorar Interiores										
Pertenecer a un Club										
Cantar										
Ser Scout										
Ver vitrinas o Escaparates/Comprar Ropa										
Ir a la Peluquería (salón de belleza)										
Andar en Bicicleta										
Ver un Deporte										
Observar Aves										
Ir a Carreras de autos										
Arreglar la Casa										
Hacer Ejercicios										
Cazar										
Trabajar en Carpintería										
Jugar Pool										
Conducir Vehículo										
Cuidar niños										
Jugar Tenis										
Cocinar										
Jugar Basketball										
Estudiar Historia										
Coleccionar										
Pescar										
Estudiar Ciencia										
Realizar Marroquinería										
Ir de compras										
Sacar Fotografías										
Pintar										
Otros.....										

Adaptado de Matsutsuyu (1967) por Scaffa (1981).
Modificado por Kielhofner y Neville (1983) NIH OT, 1983.

8.3. ANEXO III. CUESTIONARIO OCUPACIONAL.

CUESTIONARIO OCUPACIONAL

Nombre: _____

Actividades que realizó cada media hora desde las:	Pregunta nº1 Yo considero esta actividad como: T- trabajo DV- tarea del diario vivir R- recreación D- descanso	Pregunta nº2 Yo considero que esta actividad la llevo a cabo: 5- muy bien 4- bien 3- regular 2- mal 1- pésimo	Pregunta nº3 Para mí, esta actividad es: 5. muy importante 4. importante 3. sin importancia 2. prefiero no hacerla 1. pérdida de tiempo	Pregunta nº4 Cuanto disfrutas de esta actividad: 5- me gusta mucho 4- me gusta 3- ni me gusta ni me disgusta 2- no me gusta 1- la detesto
5:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
5:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
6:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
6:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
7:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
7:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
8:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
8:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
9:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
9:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
10:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
10:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
11:00 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
11:30 A.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
12:00 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
12:30 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
1:00 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
1:30 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
2:00 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
2:30 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
3:00 P.M.	T DV R D	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

Actividades que realizó cada hora desde las:	Pregunta n°1 Yo considero esta actividad como:				Pregunta n°2 Yo considero que esta actividad la llevo a cabo:					Pregunta n°3 Para mí, esta actividad es:					Pregunta n°4 Cuanto disfrutas de esta actividad:				
	T- trabajo	DV- tarea del diario vivir	R- recreación	D- descanso	5- muy bien	4- bien	3- regular	2- mal	1- pésimo	5- muy importante	4- importante	3- sin importancia	2- prefiero no hacerla	1- pérdida de tiempo	5- me gusta mucho	4- me gusta	3- ni me gusta ni me disgusta	2- no me gusta	1- la detesto
3:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11:30 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12:00 P.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12:30 AM	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1 :00 A.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1 :30 A.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2 :00 A.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2 :30 A.M.	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3 :00 AM	T	DV	R	D	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

8.4. ANEXO IV. ESCALA IMPACTO AMBIENTAL DEL TRABAJO (WEISS).

WEIS HOJA DE REGISTRO

Nombre del Cliente:									
Nombre del Terapeuta:									
Nombre del Empleador:									
Fecha de Aplicación:									
1. Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible									
1	2	3	4	6. Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.					
Comentarios:				Comentarios:					
2. Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.									
1	2	3	4	7. Interacción con el supervisor: Feedback, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor(es).					
Comentarios:				Comentarios:					
3. Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.									
1	2	3	4	8. Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.					
Comentarios:				Comentarios:					
4. Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.									
1	2	3	4	9. Estilo del rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.					
Comentarios:				Comentarios:					
5. Interacción entre compañeros de trabajo: La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerida para cumplir las responsabilidades del trabajo.									
1	2	3	4	10. Interacción con otros: Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).					
Comentarios:				Comentarios:					

11. Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.					15. Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios				
1	2	3	4		1	2	3	4	
Comentarios:					Comentarios:				
12. Cualidades sensoriales ambientales: Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación.					16. Lugares complementarios: Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.				
1	2	3	4		1	2	3	4	
Comentarios:					Comentarios:				
13. Arquitectura/disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo					17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.				
1	2	3	4		1	2	3	4	
Comentarios:					Comentarios:				
14. Ambiente: Clima/Humor: La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.					Comentarios generales:				
1	2	3	4						
Comentarios:									

Cada ítem ubicado arriba se refiere a una característica del ambiente de trabajo y es puntuado de acuerdo a una escala de 4 puntos. Su puntaje debe reflejar como cada característica ambiental impacta (apoya o interfiere) las necesidades y preferencias del trabajador por un desempeño, satisfacción, y bienestar físico/emocional/social.

8.5. ANEXO V. INVENTARIO DE CONDUCTA LABORAL (ICL).

Nombre persona		Código:
Dispositivo:		Código:
Nombre informante:		Código:
Nombre		Código:
Fecha entrevista:		

Escala A: Habilidades sociales						
A1	No parece demasiado distante o aislado/a.	1 ¹	2	3	4	5 ²
A2	Parece cómodo/a cuando otros se le acercan.	1	2	3	4	5
A3	Se integra en grupos siempre que puede.	1	2	3	4	5
A4	Parece interesado/a en los demás.	1	2	3	4	5
A5	Expresa sentimientos positivos de un modo adecuado.	1	2	3	4	5
A6	Mantiene relaciones positivas con compañeros/as.	1	2	3	4	5
A7	Expresa sentimientos negativos de un modo adecuado.	1	2	3	4	5

Escala B: Cooperación						
B1	Trabaja con comodidad en presencia de otras personas.	1	2	3	4	5
B2	Acepta críticas constructivas sin enfadarse.	1	2	3	4	5
B3	Escucha atentamente las instrucciones.	1	2	3	4	5
B4	Sigue las instrucciones recibidas sin resistencia.	1	2	3	4	5
B5	Escucha sin interrumpir las instrucciones.	1	2	3	4	5
B6	Coopera con los/as compañeros/as de trabajo.	1	2	3	4	5
B7	Pregunta cuando no entiende algo.	1	2	3	4	5

Escala C: Hábitos laborales						
C1	Acude puntual al trabajo.	1	2	3	4	5
C2	Comienza las tareas con prontitud.	1	2	3	4	5
C3	Sigue las normas establecidas para el trabajo.	1	2	3	4	5
C4	Solo hace los descansos que están determinados.	1	2	3	4	5
C5	Realiza las tareas individuales en el plazo establecido.	1	2	3	4	5
C6	Mantiene el ritmo de trabajo una vez que comienza.	1	2	3	4	5
C7	Tiene iniciativa en el trabajo siempre que es posible.	1	2	3	4	5

Escala D: Calidad en el trabajo						
D1	Realiza con precisión el trabajo.	1	2	3	4	5
D2	Realiza el trabajo con eficacia.	1	2	3	4	5
D3	La calidad de los productos es adecuada.	1	2	3	4	5

D4	Busca e identifica sus propios errores.	1	2	3	4	5
D5	No necesita de estímulos frecuentes.	1	2	3	4	5
D6	Corrige sus propios errores.	1	2	3	4	5
D7	Aprende en el plazo dado a hacer las tareas.	1	2	3	4	5

Escala E: Imagen personal

E1	No se pone nervioso/a ni agresivo/a.	1	2	3	4	5
E2	No parece cansarse con facilidad.	1	2	3	4	5
E3	Evita hacer chistes o bromas inapropiadas.	1	2	3	4	5
E4	Su higiene personal es adecuada.	1	2	3	4	5
E5	Acude al trabajo vestido/a apropiadamente.	1	2	3	4	5
E6	Evita hacer comentarios sin relevancia.	1	2	3	4	5
E7	Se muestra atento/a en el trabajo.	1	2	3	4	5

Escala F: Valoración global de la conducta laboral

FI	Puntuación global.	1	2	3	4	5
-----------	--------------------	---	---	---	---	---