

Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü

<http://kimelu.mdp.edu.ar/>

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Tesis de Terapia Ocupacional

2001

Huellas personales de una causa nacional

Bassani, Gustavo Daniel

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/694>

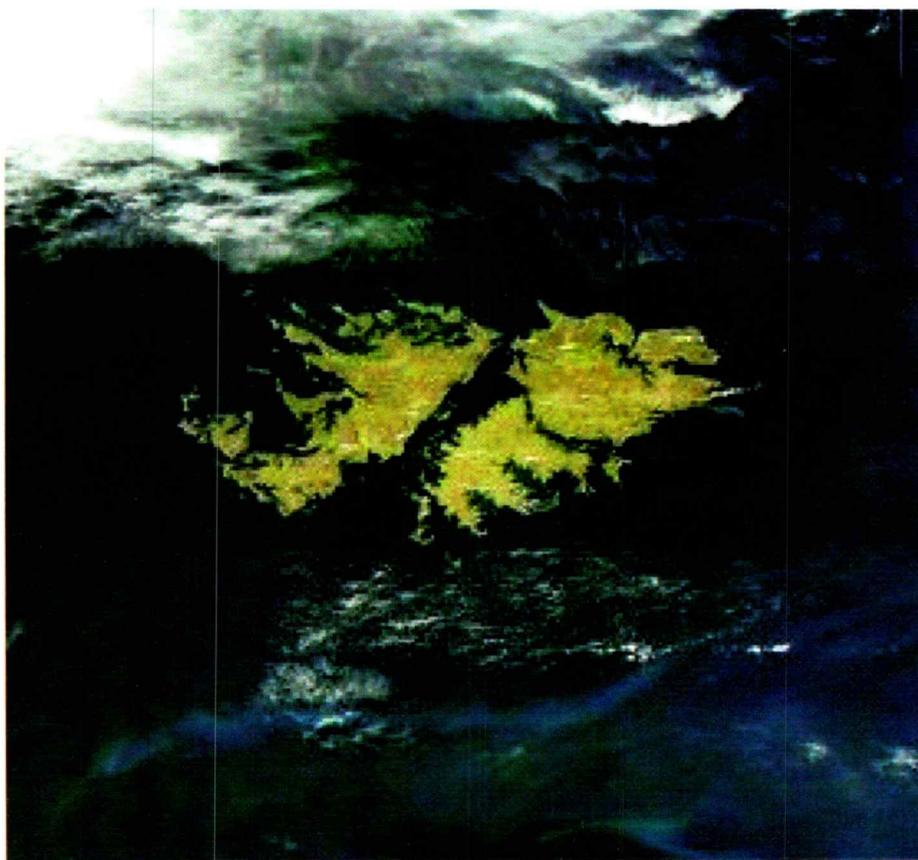
Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

TO
Inv. 4110

*Universidad Nacional de Mar del Plata
Facultad de Ciencias de La Salud y Servicio
Social*

Licenciatura en Terapia Ocupacional

Tesis de Grado



“Huellas personales de una causa

Nacional“

Octubre 2007

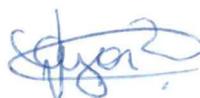
"Huellas personales de una causa Nacional"

Tesistas:

Bassani, Gustavo Daniel DNI: 22.218.189



Oyarzun, Maria Verónica DNI: 22.143.736



Sánchez, Mirna Cristina Inés DNI: 25.463.337

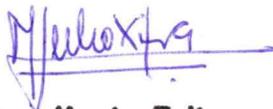


Biblioteca C.E.C.S. y S.S.	
Inventario 4110	Signatura top /
Vol /	Legislación A
Universidad Nacional de Mar del Plata	

01 OCT 2012

Directora:

Lic. en T.O. Xifra, Maria Julia



Co Directora:

Mg. en Psicología Social Lic. en T.O. Miranda, Claudia



Las Malvinas

*Tiene las alas salpicadas de islotes.
Es nuestra bella del Mar.
La patria la contempla desde la costa madre
con un dolor que no se va.*

*Tiene las alas llenas de lunares.
Lobo roquero es su guardián.
La Patria la contempla.
Es un ángel sin sueño
la patria junto al mar.*

*Tiene el pecho de ave sobre la onda helada.
Ave caída es su igual.
El agua se levanta entre sus alas.
Quiere y no puede volar.*

*El pingüino la vela. La gaviota le trae
cartas de libertad.
Ella tiene los ojos en sus canales fríos.
Ella esta triste de esperar.*

*Como a mujer robada le quitaron el nombre;
lo arrojaron al mar.
Le dieron otro para que olvidara,
que ella no sabe pronunciar.*

*El viento es suyo; el horizonte es suyo.
Sola, no quiere mas.
Sabe que un día volverá su hombre
con la bandera y el cantar.*

*Cautiva esta y callada. Ella es la prisionera
que no pide ni da.
Su correo de amor es el ave que emigra.
La nieve que cae es su reloj de sal.*

*Hasta que el barco patrio no ancle entre sus alas,
ella se llama Soledad.*

José Pedroni

Nació en Gálvez, provincia de Santa Fe en 1899 y falleció en el año 1965.

Agradecimientos

Agradecemos a los docentes que nos brindaron sus conocimientos, su consejo y orientación.

A Nidia Martijena la cual nos ayudo a dar los primeros pasos, Claudia Miranda por el aporte Teórico, Julia Xifra por su invaluable y desinteresada dedicación. Ana Laura Auzmendi quien efectuó una oportuna intervención, Norma Gordillo por su orientación metodologica.

Al Presidente y a la Comisión Directiva de la Asociación de Ex Soldados combatientes en Malvinas por habernos abierto las puertas de su institución y a todos las personas que participaron en este estudio por su valiosa colaboración y tiempo dedicado.

Gracias.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Llego el día!!!!!! **GRACIAS**
a mi padre quien hoy me acompaña desde
una estrella. **A Mama** por enseñarme a ser perseverante.
A mi esposo Héctor por su comprensión y ayuda continúa. **A mi hijita Lourdes**
que llego para darme el último empujón.
A mis hermanos y sobrinos.
A quienes compartieron a través de la distancia Tíos, Amanda, Caro y Mony.
Y a mis Amigas incondicionales que coseche durante este largo
tiempo, Marina, Adry, Mirna, Sandra, Ángeles y Ana.
Ma. Verónica

Aunque parezca mentira LLEGUE!!!!
A mis padres, Doris y Carlos por su esfuerzo y confianza, **a mi hermano**
Emilio por sus consejos y a ambos por su apoyo incondicional.
A mis amigos, los que me brindo la vida, Naty, Nancy, Mariela, quienes
estuvieron en todo momento a mi lado a pesar de la distancia y aquellos que
coseche durante la carrera, **Marina, Vero, Pachu, Cintia, Gabriela.**
A Darío a quien conocí en un momento critico y me dio la guía necesaria para que
este sueño se realice.
A TODOS MIL GRACIAS POR ESTAR.
Mirna

Muchos Años pasaron desde que comencé esta carrera,
muchos es la gente que apporto a mi vida,
tanto en lo Personal como en lo Profesional,
Vinculados o no a T.O. me llevo Amigos y a Docentes que perduraron y
Perduraran por Años, **Vero B Jesús R Carolina B Cristina C Norma B Claudia L**
Vero T Andrea C y muchos otros a quienes no nombro pero saben que están en
mi corazón
A mi Hermano el Dr. Bassani por ser ejemplo de constancia y Aplicación
A mis soles Nico y Emi
Y Por ultimo y mas Importante a Mis padres, por su apoyo
Económico, Espiritual. **Gracias Mama** por enseñarme a contar hasta diez
Gracias Papa por enseñarme a hacerme oír cuando llego a once
Los quiero
Gustavo Daniel Bassani

INDICE

	PAGINAS
AUTORES_____	1
AUTORIDADES_____	1
POESIA_____	2
AGRADECIMIENTOS_____	3
INTRODUCCION_____	7
TEMA-PROBLEMA_____	12
OBJETIVOS_____	13
ESTADO ACTUAL DE CUESTIÓN_____	14
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA DEL ESTADO ACTUAL_____	19
MARCO TEÓRICO _____	21
* CAPITULO Nº I: Modelo de Ocupación Humana_____	22
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPITULO Nº I_____	42
* CAPITULO Nº II: Organización de las fuerzas Armadas_____	43
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPITULO Nº II_____	57

* CAPITULO N° III: Abordaje e Intervención desde Terapia	
Ocupacional_____	58
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPITULO N° III_____	60
ASPECTOS METODOLÓGICOS_____	61
TIPO DE ESTUDIO, DISEÑO Y POBLACION_____	62
MUESTRA, TIPO DE MUESTREO Y CRITERIO DE INCLUSION_____	63
VARIABLES DE ESTUDIO_____	64
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS_____	73
BIBLIOGRAFIA DEL ASPECTOS METODOLOGICOS_____	87
TABULACION Y ANALISIS DE DATOS_____	88
DISCUSIÓN Y CONCLUSION_____	120
BIBLIOGRAFIA _____	131
ANEXOS_____	135

INTRODUCCIÓN

Durante la realización de una Practica Clínica, tuvimos un contacto informal con un soldado ex combatiente en Malvinas, el cual nos brindo información sobre su estado actual (salud física y psíquica, situación laboral, etc.), así como detalles de lo sucedido durante la guerra y la post guerra inmediata, casualmente, esta etapa fue marcado por el como la mas critica (por la discriminación de la sociedad, abandono por parte del gobierno, el dolor y la tensión sufrida por su familia).

Los soldados ex combatientes desde el año 1982 vienen luchando por su lugar, sus derechos y el reconocimiento que se merecen por haber defendido, una parte del territorio nacional, poniendo en riesgo sus vidas.

Nuestra carrera nos forma para rehabilitar personas, tanto sea con una secuela física o psíquica, e insertarla nuevamente en la sociedad. ¿Pero como actuar ante las secuelas psicológicas sufridas por los soldados a su regreso de Malvinas? Si los mismos aun hoy luchan por su lugar dentro de la sociedad, han pasado por distintos períodos, en los cuales fueron excluidos, se los considero "locos", se les tuvo lastima. Pero no se les dio su lugar como sujetos.

Remitiéndonos a los orígenes de la Terapia Ocupacional, la experiencia que nació en la sala de los hospitales a partir de la primera Guerra Mundial, la cual tuvo como una de sus "consecuencias la aparición de cientos de miles de soldados heridos en las salas de los hospitales de EE.UU., Canadá y Europa.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Como señala Bloom, cuando EE.UU. entra en la guerra, 1917, el movimiento de las artes y oficios. Era la principal influencia de la Terapia Ocupacional en ese país. Así, las prácticas desarrolladas inicialmente en la atención de los heridos de guerra se basaban en las premisas de este movimiento. Se consideraban que las actividades de tipo artístico y recreativo combatían la pérdida de hábito, el dolor, la depresión y el sentimiento de la discapacidad asociado a la inactividad. A raíz de esto emerge el concepto de ocupación como herramienta terapéutica, se conformo a través del efecto de mejoría física y psicológica que supone la realización de una actividad significativa para el sujeto que padece una enfermedad física, así como de beneficio psicológico favoreciendo de manera progresiva la reincorporación a la vida productiva." (1)

Desde un modelo específico de Terapia Ocupacional, el Modelo de Ocupación Humana (MOHO); fue nuestra intención en este estudio analizar el funcionamiento ocupacional que presentan los soldados ex - combatientes en Malvinas de la ciudad de Mar del Plata. Según el cual, el comportamiento ocupacional aparece a partir de una cooperación de los tres componentes (volitivo, de hábitos y desempeño ocupacional) con circunstancias en el medio ambiente.

(1) Cfr. Romero Ayuso, D; Moruno Miralles, P; "Terapia Ocupacional: teoría y técnicas" Cáp. I Perspectivas históricas de la terapia ocupacional; Ed. Masson, España, 2003. Pág. 14 y 15

"Huellas personales de una causa Nacional"

El comportamiento ocupacional es una fuerza central para la salud, bienestar, desarrollo y cambio.

Este modelo considera a los humanos como sistemas dinámicos, que se organizan a sí mismos, siempre en desarrollo y que cambia con el tiempo.

El comportamiento ocupacional que se está llevando a cabo subyace a esta auto organización.

Por lo tanto es importante comprender la historia de la vida de un sujeto, porque esa historia ha conformado a la persona y creado una trayectoria continua de la vida en la cual está ubicada.

Se utilizó el instrumento de evaluación denominado Entrevista de la Historia del Desempeño Ocupacional (OPHI II.)

Cabe destacar que el OPHI II está basado en conceptos del MOHO, que enfocan motivación, desempeño y organización del comportamiento ocupacional de la vida diaria, es una valoración que consiste en tres partes que incluye:

- 1- una entrevista semiestructurada que explora la historia ocupacional del sujeto.
- 2- Escalas de calificación que proporcionan una medida de la:
 - a) Identidad Ocupacional (se enfoca en lo que la persona cree, percibe o siente),
 - b) Competencia Ocupacional del sujeto y
 - c) Ambientes de Competencia Ocupacional (se enfoca en los ambientes físicos y humanos que rodean el trabajo, la casa y el tiempo libre.)

"Huellas personales de una causa Nacional"

3- Una narración de la historia de vida diseñada para capturar las características cualitativas destacadas de los antecedentes profesionales.

Esta estructurado, para proporcionar información relativa a los grupos, formas ocupacionales, objetos y espacios que constituyen los ambientes del comportamiento ocupacional para la principal actividad productiva, de vida hogareña y tiempo libre de la persona.

"Huellas personales de una causa Nacional"

BIBLIOGRAFIA DE LA INTRODUCCION:

❖ *Romero Ayuso, D, Moruno Miralles, P: "Terapia Ocupacional: Teoría y Técnicas"; CAAP. I Perspectivas históricas de la terapia ocupacional; Ed. Masson, España, 2003. Pág. 14 y 15.*

TEMA

Funcionamiento ocupacional de los soldados ex combatientes en Malvinas.

PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes de la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas durante el año 2007?

OBJETIVO GENERAL

- **Analizar y conocer el nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los ex combatientes de Malvinas.**

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **Identificar el nivel de funcionamiento ocupacional en cada reactivo de las sub escalas: Identidad Ocupacional, Competencia Ocupacional, Ambiente de Comportamiento Ocupacional. Obtenidas de la entrevista (OPHI II).**
- **Determinar aquellos reactivos que presenten déficit ocupacional los cuales requieran la posible intervención de Terapia Ocupacional.**

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION

Fueron consultadas distintas fuentes de datos, de las cuales extrajimos aquellos estudios que presentaron una relación directa o indirecta con nuestra investigación, ya sea en lo referente al Modelo de Ocupación Humana, o con soldados ex combatientes.

De la búsqueda efectuada sobre antecedentes de estudios a nivel internacional, nacional y local realizados tomando como población de los mismos a los soldados ex combatientes se hallaron gran cantidad de investigaciones, las cuales se abocaban principalmente al tema de estrés post traumático.

❖ En la "Revista Internacional sobre los Servicios Médicos en la Fuerzas Armadas", el Dr. Eduardo Gerding publico un artículo sobre las posibles secuelas que presentan los ex combatientes del conflicto del Atlántico Sur de 1982. Del mismo se desprende que se ha registrado un mayor índice de suicidios dentro de los veteranos argentinos, no siendo así en los veteranos británicos, dado la concomitancia de distintos factores como son el..."estrés post traumático" ("TEPT, es el trastorno que resulta de la respuesta psicológica a un estímulo ambiental traumático que se establece crónicamente y modifica la psicobiología del sujeto. Las características son: re experimentación persistente del hecho traumático en forma de pesadillas o flashbacks, evitación persistente de estímulos asociados al trauma y malestar intenso si no pueden evitarlos, embotamiento de la reactividad general: amnesia, deterioro cognitivo y desapego, aumento de síntomas

"Huellas personales de una causa Nacional"

físicos relacionados con la ansiedad, transformación persistente de la personalidad caracterizada por: actitud permanente de desconfianza u hostilidad hacia el mundo, aislamiento social, sentimiento de vacío y desesperanza, sentimientos permanentes de "estar al límite" como si se estuviera permanentemente amenazado, vivencia de extrañeza de sí mismo⁽¹⁾). Pueden también experimentar síntomas somáticos y enfermedades físicas especialmente hipertensión arterial, asma bronquial y síndromes de dolor crónico.

El TEPT puede aparecer meses o años después de haber ocurrido el suceso traumático.

"La intensidad, duración y proximidad de la exposición al acontecimiento traumático constituyen los factores más importantes que determinen las probabilidades de presentar el trastorno. Existen algunas pruebas que demuestran que la calidad del apoyo social, los antecedentes familiares, las experiencias durante la etapa infantil, los rasgos de personalidad y los trastornos mentales preexistentes pueden influir en la aparición del trastorno por estrés postraumático. Este trastorno pueden aparecer en individuos sin ningún factor predisponente, sobre todo cuando el acontecimiento es extremadamente traumático." (2)

(1) cfr. *Spitzer, Robert, Gibbon, Mirian, Skodol, Andrew. DSM IV Criterias para el diagnóstico de Trastorno por estrés postraumático. Traducido por De Flores Formenti, Tomas, Toro Trallero, José; Masana Ronquillo, Joan. Editorial Masson. Editado en España. 1995. Pág. 435, 436*

(2) Cfr. *Kaplan and Sadock's Synopsis of Psychiatry, 9^o edition. Lippincott Williams & Wilkins Press, 2003.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

❖ El presidente de la Federación Argentina de Veteranos de Guerra de Malvinas de la Republica Argentina, Sr. Héctor Beiroa, publicó un estudio sobre los suicidios argentinos de veteranos de guerra de Malvinas, el cual revela que hasta la fecha se han suicidado 264 veteranos, aunque dichas cifras no son oficiales, concluye que dentro de las posibles causas de suicidio serían falta de trabajo, discriminación, falta de reconocimiento social, la imposibilidad de sobreponerse a situaciones estresantes experimentadas durante la guerra, problemas conyugales, adicción, paranoia, tendencia a esconder sus sentimientos y falta de medios para enfrentar la depresión post traumática de la guerra.

La comisión de ex - combatientes de Malvinas elaboró un informe en el año 1995, donde pone de manifiesto que el 36,6 por ciento de los veteranos tenían familias desintegradas con el abandono de uno de los progenitores, una cantidad importante de los padres habían fallecido inmediatamente después de Malvinas incrementando así el sentimiento de culpa del veterano de guerra y mayoritariamente correspondían a una clase social baja.

De la búsqueda realizada en la biblioteca de la Facultad de Ciencia de la Salud y Servicio Social, UNMDP, acerca de ex combatientes en Malvinas, se obtuvieron las siguientes investigaciones.

En la Carrera de Lic., en Servicio Social, las alumnas Cuiña, María; Guerrero, Silvina P., en el año 1988 realizaron su tesis de grado bajo el título "Fortalecimiento de la organización del Centro de Ex soldados combatientes en Malvinas de Mar del Plata" a través de un trabajo social.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Se han encontrado también, antecedentes de investigaciones realizadas desde el MOHO haciendo referencia a diferentes áreas y poblaciones de estudio. Solamente se incluyeron aquellas tesis de grado en las que se empleo la OPHI II como instrumento de evaluación.

En el año 2003 las Lic, en TO Beltrán, A. y Lastra, M. realizaron su tesis de grado denominada "Funcionamiento ocupacional de sobrevivientes a traumatismos graves por accidentes de tránsito".

La Lic, en TO Elorragia, M. realizó en el año 2003 su tesis de grado en la UNMdP titulada "Funcionamiento Ocupacional de personas con diagnóstico de cardiopatía isquémica".

En el año 2005 los Lic., en TO Bonifacio, Maria P., Ghezzi, Maria N., Rosales, German E., realizaron su tesis de grado denominada "Funcionamiento Ocupacional de Deportistas Para olímpicos".

Fue posible hallar investigaciones realizadas en diferentes países que aplicaron el MOHO (Modelo de Ocupación Humana) en otras áreas y poblaciones de estudio.

Kielhofner, Mallinson y Forsyth realizaron recientemente un estudio para determinar validez de las escalas de identidad ocupacional, competencia ocupacional y ambientes de comportamiento ocupacional de la segunda versión de la Entrevista de la Historia del Desempeño Ocupacional (OPHI II). Se estudio también si los reactivos de las escalas eran, correctos y si podían discriminar eficazmente entre personas de diferentes niveles de adaptación. Los datos fueron obtenidos de 151 evaluadores sobre 249 sujetos pertenecientes a 8 países y en 6 idiomas. Para analizar los datos

"Huellas personales de una causa Nacional"

se utilizó el Modelo Rasch de Medición. Los resultados indicaron que los reactivos de cada escala eran efectivos para medir los aspectos subyacentes para los que fueron diseñados. Las tres escalas midieron en forma válida más del 90 por ciento de los sujetos de diferente nacionalidad, cultura, edad y diagnóstico. Más del 90 por ciento de los evaluadores utilizó las tres escalas de una manera válida y usaron los mismos criterios para la administración de la entrevista en clientes con trastornos físicos o psiquiátricos y en aquellas personas sin diagnóstico.

A partir de los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que las tres escalas de la OPHI II son válidas para diferentes edades, diagnósticos, culturas e idiomas y miden eficazmente una amplia gama de personas

Para recabar datos sobre estudios realizados en ex combatientes, a nivel nacional, fueron enviados e - mail a:

Ministerio del Interior, CONICET (Pág. Oficial) y dentro de esta al CEIL, de los cuales no recibimos respuestas.

Específicamente desde Terapia Ocupacional, nos comunicamos con las distintas asociaciones de Terapia Ocupacional de nuestro país, para saber si registraban antecedentes de trabajos realizados con esta población específica. Quienes respondieron que no tienen referencias al respecto.

Personalmente concurrimos a:

- * CPA (Centro Provincial de Adicciones), en el cual no existen registros de las personas que concurren a los tratamientos, siendo los mismos anónimos.
- * SEMDA (Servicio Municipal a las Adicciones) lugar donde se entrevistó a la Lic. Nora Torrillas, la cual refirió la ausencia de estudios a nivel nacional.

BIBLIOGRAFÍA DEL ESTADO ACTUAL

✓ *Beltrán, A.; Lastra M.: "Funcionamiento Ocupacional de Sobrevivientes a traumatismos graves por accidentes de tránsito"; Tesis de Lic en Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2003.*

✓ *Bonifacio, Maria P., Ghezzi, Maria N., Rosales, German E.:*
"Funcionamiento Ocupacional de Deportistas Para olímpicos"; Tesis de Lic en terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2005.

✓ *Cuiña, Maria, Guerrero, Silvina P, Tesis de grado de Servicio Social:*
"Fortalecimiento de la organización del Centro de Ex soldados combatientes en Malvinas de Mar del Plata a través de un trabajo social"- 1988.

✓ *Spitzer, Robert, Gibbon, Mirian, Skodol, Andrew. DSM IV Criterios para el diagnóstico de Trastorno por estrés posttraumático. Traducido por De Flores Formenti, Tomas, Toro Trallero, José; Masana Ronquillo, Joan. Editorial Masson. Editado en España. 1995. Pág. 435, 436*

✓ *Elorriaga, M.: "Funcionamiento Ocupacional de personas con diagnóstico de Cardiopatía Isquémica;" Tesis de Lic en Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2003.*

✓ *Gerding, Eduardo; Traducido del: "International Review of the Armed Forces Medical Services" -VOL75/2 -2002 P 84-94- Belgium.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

- ✓ *Informe sobre la Situación General de los Ex Combatientes de Malvinas-
Elaborado por la Comisión Nacional de Ex Combatientes de Malvinas-
Ministerio del Interior-Julio de 1997.*

- ✓ *Kaplan and Sadock's Synopsis of Psychiatry, 9^o edition. Lippincott Williams &
Wilkins Press, 2003.*

- ✓ *Kielhofner, Mallinson, T. y Forsyth, K.; Propiedades Psicométricas de la Segunda
Versión de la Entrevista de la historia del Desempeño Ocupacional; Universidad de
Illinois; Chicago, USA; www.uic.edu/ahp/MOHOoc ; 2003.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

MARCO TEORICO

Capítulo I

MODELO DE OCUPACION HUMANA

El marco teórico elegido para sustentar esta investigación se basa fundamentalmente en el Modelo de Ocupación Humana, desarrollado en Estados Unidos por el Terapeuta Ocupacional Gary Kielhofner.

Este modelo (MOHO), organiza conceptos de Ocupación dentro del marco de referencia que es la Teoría General de los Sistemas.

El modelo especifica las relaciones entre realidades conceptuales, describe y explica un espectro del comportamiento humano la ocupación que es crítico para la identidad y práctica de la Terapia Ocupacional.

La teoría del MOHO describe al hombre como un sistema abierto. El sistema representa al hombre y la interacción del sistema con el ambiente es la Ocupación Humana.

El ambiente es caracterizado como la situación física, social y cultural en cual el sistema opera.

Para explicar como se motiva, organiza y ejecuta el comportamiento ocupacional, este modelo conceptualiza al ser humano como formado por tres componentes interrelacionados, ellos son: VOLICIÓN, HABITUACIÓN y CAPACIDAD DE DESEMPEÑO.

El Modelo de Ocupación Humana (MOHO) parte del principio de que la actividad humana es necesaria para la vida. Entiende que el ser humano es, sobre todo, un ser activo y que la actividad puede ser entendida

fundamentalmente como espontánea e intrínseca a la naturaleza humana. Además, se considera que la actividad proporciona una organización interna al sujeto, a través de lo que se conoce como hábitos o rutinas, se sustenta en la creencia de que la ocupación es el aspecto central de la experiencia humana, tomando como marca de referencia la teoría general de los sistemas. Esta describe a los seres humanos como sistemas abiertos, dinámicos, que están siempre en desarrollo, cambian con el tiempo y se organizan a sí mismos.

La ocupación indica acción y es parte de la condición humana, comprende una amplia gama de hacer que ocurre en el contexto de tiempo, espacio, sociedad y cultura.

Por lo tanto la ocupación es definida como "...todo comportamiento que es motivado por un impulso intrínseco y consciente de ser efectivo en el ambiente, con el objeto de cumplir con una serie de roles individuales que son formados por una tradición cultural, y aprendidos a través del proceso de socialización..." (1)

La ocupación humana representa la interacción entre el hombre y su ambiente, que es la situación física, social y cultural en la cual el hombre opera. Las diversas formas en que los seres humanos han evolucionado para interactuar con el medio ambiente dan forma al tipo de hacer en el cual participamos. El ser y el mundo en el cual uno actúa están entretnejidos,

(1) Cfr. De Las Heras, C; *Rehabilitación y Vida, Modelo de Ocupación humana; Santiago de Chile, Chile; Traducido por "Reencuentros," Centro de Rehabilitación Psicosocial; 1995; Pág. 22.*

cada uno está implicado en el otro.

Las cosas que hacemos, por qué y cómo las hacemos, que pensamos y sentimos acerca de ellas derivan de las condiciones e influencias de tiempo, espacio, sociedad y cultura que se entrecruzan en el medio ambiente.

Conceptos Básicos

El MOHO ofrece un punto de vista amplio e integrador de la ocupación humana intentando explicar de qué modo esta es motivada, adopta patrones, y es realizada, considera a los seres humanos conformados por tres fenómenos que se interrelacionan: volición, habituación, y desempeño

VOLICIÓN

Patrón de pensamiento y sentimiento acerca de la propia persona como actor en el propio mundo, que ocurre a medida que uno anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que uno hace.

La volición se conceptualiza como formada por la causalidad personal (se refiere al propio sentido de competencia y experiencia), los valores (se refiere a lo que uno encuentra importante y significativo hacer), y los intereses (se refieren a lo que uno disfruta o le produce satisfacción hacer). La causalidad personal, los valores y los intereses son conceptos que describen el contenido de los sentimientos y pensamientos volitivos.

"Huellas personales de una causa Nacional"

La volición es un proceso continuo. Es decir, los pensamientos y los sentimientos volitivos ocurren en el tiempo a medida que las personas experimentan, interpretan, anticipan y eligen las ocupaciones.

Las elecciones ocupacionales se definen como compromiso deliberado para entrar en un rol ocupacional, adquirir un nuevo hábito o emprender un proyecto personal.

Sentido de capacidad

Es una autoevaluación de las capacidades físicas, intelectuales y sociales.

Nos observamos a nosotros mismos a través del lente lógico de nuestras culturas, construyendo un almacén de conocimientos acerca de que tipo de capacidades tenemos para hacer las cosas que nos interesan. Además, a medida que proseguimos a través de la vida, nuevas experiencias pueden alterar nuestros puntos de vista de nuestras capacidades. La experiencia puede mostrarnos felizmente que tenemos un talento hasta ahora oculto. En lugar de ello, puede recordarnos que nuestras capacidades son limitadas. Estos pueden confrontarnos con una pérdida de capacidad.

El sentido de capacidad no es simplemente un catálogo de las habilidades personales. Es una conciencia activa de las propias capacidades para llevar a cabo la vida que uno desea vivir.

Autoeficacia

La autoeficacia esta vinculada con el modo en que uno utiliza la capacidad para impactar en lo que sucede en la vida. La autoeficacia incluye la percepción del auto control y ser capaz de lograr lo que uno desea.

Las ideas de las personas acerca de si pueden utilizar sus capacidades para influir en el curso de los eventos o circunstancias en el mundo externo también son motivadores poderosos. Para que una persona sea un agente eficaz, no es suficiente con tener capacidad. También es importante poder controlar y utilizar esa capacidad hacia los resultados deseados.

Autocontrol

El sentido de eficiencia depende primero del autocontrol. Para utilizar eficazmente las propias capacidades, debemos ser capaces de dar forma o contener las emociones y los sentimientos y ejercer control sobre las propias acciones. Un fuerte sentido de eficacia es imposible si uno cree que se encuentra a merced de emociones abrumadoras o pensamientos incontrolables.

Impacto de los esfuerzos

La autoeficacia implica si los propios esfuerzos son suficientes para lograr los fines deseados. La capacidad para lograr los resultados deseados

en la vida a menudo es desafiada por la discapacidad. El hecho de que la enfermedad y el traumatismo lleguen sin invitación y con consecuencias terribles genera fácilmente sentimientos de estar controlado por factores externos (Burish y Bradley, 1983; Trieschmann, 1989).

Valores

Los valores de cada persona pertenecen a una opinión coherente del mundo provisto por la cultura. Dado que los valores implican compromisos para desempeñarse en formas culturalmente significativas y sancionadas, al seguir los valores se experimenta un sentimiento de pertenencia y adecuación.

Sentido de obligación

Se refiere a fuertes disposiciones emocionales para seguir lo que se percibe como formas correctas de actuar.

Intereses

Son lo que uno disfruta o le satisface hacer; se generan a partir de la experiencia de placer y satisfacción de hacer cosas.

HABITUACIÓN

Al participar en ciertos comportamientos de rutina nos reafirmamos como poseedores de cierta identidad. Estos aspectos de la vida diaria de rutina se despliegan automáticamente.

El termino habituación se utiliza para referirse a este patrón semi autónomo de comportamiento. El comportamiento automático de rutina esta organizado en concordancia con nuestros hábitats temporales, físicos, sociales y familiares.

Rol internalizados

Los roles dan forma a nuestro sentido personal, nos proveen de una perspectiva o actitud y evocan ciertos comportamientos. Las personas buscan cierto tipo de grupo de referencia cuyos miembros reconocen que uno tiene un rol, dado que la identidad implica no solo una visión interna del YO, sino también un reconocimiento publico del propio estado.

El rol internalizado puede definirse como la incorporación de una posición definida, social y/o personalmente y un conjunto relacionado de actitudes y comportamientos.

CAPACIDAD DE DESEMPEÑO

La capacidad de desempeño depende del estado de los sistemas músculo esquelético, neurológico, cardiopulmonar y otros sistemas corporales de la persona que son utilizados cuando se actúa en el mundo. Esta capacidad también depende de las habilidades mentales o cognoscitivas como memoria y planificación.

Dentro del MOHO el concepto de capacidad de desempeño se define como la capacidad para hacer cosas provistas por la condición de los componentes físicos y mentales objetivos subyacentes y la experiencia subjetiva correspondiente.

Al analizar el aspecto de la experiencia de la capacidad de desempeño se emplea el concepto de cuerpo vivido: se comprende al cuerpo como un objeto físico que puede ser observado, medido, disecado y sobre el cual se puede experimentar; es fundamental comprender al cuerpo desde el punto de vista de la experiencia vivida.

La ocupación es un proceso dinámico a través del cual mantenemos la organización de nuestro cuerpo y mentes. Cuando trabajamos, jugamos y realizamos las tareas de la vida cotidiana no estamos simplemente participando en la ocupación. Nos estamos organizando. Creamos nuestras capacidades, nuestros pensamientos y sentimientos acerca de nosotros, nuestras identidades sociales y nuestros hábitos a través de lo que hacemos.

Medio Ambiente y Ocupación

Kielhofner explica al medio ambiente como poseedor de características físicas y sociales particulares del contexto específico en el cual se hace algo que tiene impacto sobre lo que uno hace y sobre el modo en que se hace. Debido a esto la influencia del medio ambiente sobre la ocupación es uno de los aspectos centrales en el MOHO.

Subraya también, la importancia de la cultura conformada por creencias, valores, normas, costumbres y comportamientos que son compartidas por una sociedad y transmitidas de generación en generación. También juega un rol significativo interpretando y moldeando los medios ambientes físicos y sociales.

Las demandas y las limitaciones ambientales influyen en el desarrollo de la volición, habituación y capacidad de desempeño favoreciendo con el orden en los procesos sociales. Debido a que cada sujeto es único, el impacto del ambiente es distinto para cada persona y tiende a moldear a los individuos hacia una participación competente en el medio ambiente.

Medio Ambiente Físico

Los espacios en los que actuamos y los objetos con los que nos relacionamos forman parte del mundo físico.

"Huellas personales de una causa Nacional"

La ocupación tiene lugar en espacios naturales y construidos. Las propiedades físicas y el clima de los espacios naturales brindan oportunidades y demandas al comportamiento. Los espacios construidos, como una escuela, un estadio, un paseo de compras o un salón, son instrumentales para la cultura y la reflejan. Las personas, como miembros de la cultura, designan y destinan su uso.

Los objetos tienen gran influencia sobre la ocupación, se definen como cosas fabricadas o naturales con las que interactuamos y cuyas propiedades influyen en lo que hacemos con ellas. Somos propensos a relacionarnos con objetos que reflejan quienes somos. Estos adquieren un mayor valor cuando significan algo personal acerca de las propias experiencias o logros. Su significado simbólico puede influir en la forma de utilizarlos.

La presencia de deterioro emocional, sensitivo, cognoscitivo o motor puede tornar peligrosa la interacción con los objetos y los espacios de la vida cotidiana.

Medio Ambiente Social

El medio ambiente social incluye los grupos sociales o grupo de personas con las que uno se reúne y las formas ocupacionales que uno realiza.

Los grupos sociales se definen como grupos de personas reunidas con diferentes propósitos, que pueden ser formales o informales. Nos brindan oportunidades y exigen que asumamos roles que son aprendidos dentro del

contexto del grupo, generando un impacto importante sobre el desarrollo de nuestra comportamiento.

El ambiente, las normas y el clima del grupo conforman un espacio social que moldea los hábitos del individuo.

Las formas ocupacionales son las formas convencionales de hacer cosas en la mayoría de los aspectos de la vida. Estas han sido generadas por las distintas culturas y están moldeadas por las oportunidades y demandas que esta impone sobre sus miembros. Las formas ocupacionales se vuelven convencionales debido a que ya existe una forma típica o correcta de hacerlas. Demandas y restricciones en la elección y en la acción

Muchas de las demandas y limitaciones de un medio ambiente están presentes para mantener el orden en los procesos sociales. Ayudan a moldear a los individuos hacia una participación competente en el medio ambiente. Sin embargo, las demandas y limitaciones de un medio ambiente también pueden limitar negativamente los motivos y la acción.

Ambientes ocupacionales (AO).

Los ambientes ocupacionales en los cuales comúnmente nos desenvolvemos en el curso de la vida diaria son el hogar, el barrio, el lugar de trabajo y los sitios de recolección /recreación /recurso.

Desde el MOHO los ambientes ocupacionales son considerados "mundos vitales", son un conjunto de espacios, objetos, formas ocupacionales y/o grupos sociales que crean un contexto significativo para el desempeño.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Tienen una organización y ritmo propio y nos presentan oportunidades, demandas y restricciones para el hacer. Son lugares de ser y actuar.

La relación entre los seres humanos y sus medios ambientes es íntima y recíproca. El medio ambiente tiene impacto en lo que las personas hacen y en el modo en que lo hacen.

Niveles del Hacer

Si analizamos lo que las personas hacen en el curso de sus ocupaciones desde una perspectiva transversal, es posible distinguir tres niveles del hacer; la participación ocupacional, que se refiere al hacer en el sentido más amplio; el desempeño ocupacional que indica los grupos de acción que constituyen una misión; y las habilidades, que brindan una mirada más detallada de lo que las personas hacen con atención a unidades de acción con propósito.

La Organización Mundial de la Salud en 1999, y la American Occupational Therapy Association en 2001, utilizaron el término participación ocupacional refiriéndose al compromiso que asume la persona frente a situaciones vitales.

Desde el MOHO, en acuerdo con esta definición, se utiliza el término **participación ocupacional** para referirse a la participación que una persona tiene en su trabajo, juego o actividades de la vida diaria, que forman parte del propio contexto sociocultural y que son deseados y/o necesarios para la propia participación en las que una persona se involucra están influidas por

sus roles, bienestar. La participación ocupacional es personal puesto que los tipos de hábitos, capacidades y limitaciones individuales (factores personales); así mismo es contextual puesto que el medio ambiente permite o restringe la participación de la persona (factores ambientales). En consecuencia, para que la participación ocupacional se de es necesaria una compleja interacción entre estos factores.

El segundo nivel es el desempeño ocupacional, que se refiere al hacer de una forma ocupacional. La mayor parte del desempeño de formas ocupacionales ocurren dentro de nuestras rutinas diarias, están influenciadas por nuestros hábitos y roles así como por el medio ambiente, puesto que requieren del uso de objetos y espacios, y ocurren dentro de grupos sociales.

Las habilidades conforman el tercer nivel. Son acciones dirigidas a objetos observables que una persona utiliza cuando realiza una acción. En contraste con la capacidad de desempeño que connota la capacidad subyacente de la persona, las habilidades tienen que ver con las acciones concretas que son realizadas en medio del emprendimiento de una forma ocupacional. Las características de una persona, como volición, habituación, y capacidad de desempeño, interactúan con el medio ambiente y conducen a la habilidad.

Se reconocen tres tipos de habilidades: motoras, de procesamiento, y de comunicación e interacción. Las habilidades motoras se relacionan con la movilidad de la propia persona, o la capacidad que esta tiene para mover objetos. Incluyen acciones como estabilizar e inclinar el propio cuerpo y

manipular, levantar y transportar objetos. Las habilidades de procesamiento se relacionan con las acciones secuenciadas lógicamente en el tiempo, mediante la selección y el uso de herramientas y materiales apropiados, así como la adaptación del desempeño cuando la persona se encuentra en problemas. Estas habilidades incluyen acciones como elegir y organizar objetos en el espacio, e iniciar y terminar los pasos durante el desempeño. Las habilidades de comunicación e interacción se refieren a la transmisión de intenciones y necesidades, y a la coordinación de la acción social para actuar junto a otras personas. Incluyen acciones como hacer gestos, tener contacto físico con otras personas, hablar, participar, colaborar con los otros y ser activo.

Los niveles del hacer se encuentran integrados, varias habilidades constituyen un desempeño ocupacional así como varios desempeños ocupacionales constituyen un área de participación ocupacional. La vida de las personas consiste en varios tipos de participación ocupacional, y con el pasar del tiempo esta participación da como resultado lo que es llamado adaptación ocupacional. Schkade y Schulz utilizaron este término por primera vez definiéndolo como un estado de competencia en el funcionamiento ocupacional hacia el cual aspiran los seres humanos. Spencer, Davidson y White en 1996 se refirieron a esta considerándola un proceso acumulativo que surgía de la historia vital del individuo. En base a esto, y a partir de un estudio de entrevistas de historia de vida realizado en 2001, Mallinson, Mahafley, y Kielhofner definen a la adaptación ocupacional como la construcción de una identidad ocupacional positiva y el logro de

competencia ocupacional con el tiempo el contexto del propio medio ambiente. Esta definición reconoce que la adaptación ocupacional tiene dos elementos distintos e interrelacionados: identidad ocupacional y competencia.

La identidad ocupacional se define como el sentido compuesto de lo que es una persona basado en los propios roles y relaciones, y los deseos de convertirse en un ser ocupacional, generado esto a partir de la propia historia de participación ocupacional. La propia volición, habituación, y experiencia se integran en la identidad ocupacional basada en el propio sentido de capacidad y eficiencia para hacer cosas que uno encuentra interesantes y satisfactorias, y en las percepciones del propio medio ambiente. Por lo tanto la identidad ocupacional comienza con el autoconocimiento de las capacidades e intereses a partir de la experiencia y se extiende hasta construir una visión del futuro que deseamos basada en los valores.

La competencia ocupacional se relaciona con el grado en el cual uno sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional. Es decir que la identidad ocupacional tiene un significado subjetivo de la propia vida ocupacional, mientras que la competencia continuamente coloca a esa identidad en acción. La competencia se relaciona con el cumplimiento de las expectativas de los propios roles, valores y estándares de desempeño, manteniendo una rutina que permita ejercer responsabilidades y participar en una gama de ocupaciones que dan sentido de capacidad, control, satisfacción y logro.

Construcción de la Vida Ocupacional

Las personas a través del tiempo van conformando su vida ocupacional. Esta refleja tanto la identidad como la competencia ocupacional y van dando sentido a su vida. La construcción que la persona hace de su vida puede organizarse en una narración que es facilitada por su historia pasada, presente y futura. Estas narrativas ocupacionales están compuestas por las historias contadas o representadas, que integran a través del tiempo nuestro despliegue de la volición, habituación, capacidad de desempeño y los medio ambientes. Suman y asignan significado a estos elementos los gráficos y las metáforas. En 1997 Jonsson, Kielhofner y Borel, definieron a los gráficos como la estructura de la narrativa que determina el modo en que pensamos y hablamos cuando utilizamos historias. El argumento de una historia representa la intersección entre la progresión del tiempo y la dirección (para mejor o peor) que adopta la vida. En consecuencia, el gráfico es la forma de los acontecimientos en el tiempo a medida que éstos mejoran o empeoran. Las metáforas fueron definidas por Ortony en 1979 como el uso de un objeto o un fenómeno familiar en lugar del evento o la situación menos conocido, identifica precisamente una circunstancia compleja o emocionalmente difícil.

Cambio y Desarrollo Ocupacional

El curso de la vida es moldeado por lo que hacemos día tras día. Cada ocasión sucesiva de hacer algo aumenta nuestra capacidad y nuestra tendencia para lo que fue hecho. En gran medida, cada uno de nosotros es autor de su propio desarrollo a través de lo que hacemos.

El desarrollo ocupacional comprende procesos complejos de cambio en la volición, la habituación y la capacidad de desempeño. Estos cambios son el resultado de la convergencia de factores internos y externos que acompañan al hacer. Existen tres elementos involucrados en cualquier cambio permanente. Primero, una alteración de algún componente interno o externo contribuye con algo nuevo a la dinámica total. Segundo, si estas condiciones se repiten lo suficiente, la volición, la habituación, la capacidad de desempeño o ambas convergen hacia una nueva organización interna. Tercero, la interacción progresiva de la nueva organización interna con condiciones ambientales constantes mantiene un nuevo patrón estable de pensamiento, sentimiento y acción.

Los cambios del impacto ambiental también forman una parte importante de cualquier trayectoria de cambio, incluso el medio ambiente puede ser el factor que lo inicia.

Tipo de cambios

No todos los cambios son iguales. Las siguientes secciones consideran tres patrones diferentes de cambio: cambio incremental, de transformación y catastrófico.

El cambio incremental se refiere a una alteración gradual como un cambio en cantidad, intensidad o grado. Los siguientes son ejemplos de cambio incremental: Aumentos en el aprendizaje y en el sentido de competencia de una forma ocupacional, la reducción lenta de las capacidades físicas y mentales que acompaña el envejecimiento. El cambio incremental ocurre dentro del contexto de la propia identidad y competencia ocupacional existentes, esto sucede en forma casi imperceptible porque es habitual y transcurre a un paso relativamente poco notable. No obstante este tipo de cambio invade el proceso de desarrollo.

El cambio transformacional ocurre cuando uno altera de modo fundamental o cualitativo un patrón establecido de pensamiento, sentimiento y hacer. Así, al contrario del cambio incremental, el transformacional implica una modificación fundamental de la identidad ocupacional y la competencia. Un ejemplo de este tipo de cambio es el joven universitario que vive lejos de su hogar por primera vez y desarrolla un sentido completamente nuevo de independencia y autonomía en el manejo de la vida cotidiana. Este cambio implica una nueva manera de ver y hacer cosas, en ocasiones puede ser necesario deshacer antiguos patrones antes de que se establezcan los

nuevos. Suele producir un desequilibrio transitorio entre la persona y el ambiente.

El cambio catastrófico ocurre cuando las circunstancias internas o externas alteran drásticamente la propia situación vital ocupacional, lo cual requiere una reorganización fundamental. Las circunstancias que precipitan estos tipos de cambios se imponen sin elección, como el inicio de una enfermedad crónica, una discapacidad o la muerte de algún ser apreciado, entre otras. El cambio catastrófico puede presentar un desafío severo para la adaptación ocupacional. A menudo exige que las personas reconstruyan la identidad y la competencia ocupacional.

El curso del desarrollo en la vida de un individuo está marcado por los tres tipos de cambio.

Etapas del cambio

El cambio ocupacional habitualmente ocurre a través de un continuo desde la exploración a la competencia o al logro.

La exploración es la primera etapa de cambio en la cual las personas intentan nuevas cosas y, en consecuencia, aprenden acerca de sus propias capacidades, preferencias y valores. Las personas exploran cuando están aprendiendo a hacer nuevas formas ocupacionales, cambios de roles o buscando nuevas fuentes de significado. La exploración brinda la oportunidad para el aprendizaje y el descubrimiento de nuevos modos de

hacer. Esta etapa requiere un medio ambiente relativamente seguro y poco demandante.

La competencia es la etapa de cambio en que las personas comienzan a solidificar nuevas formas de hacer que fueron descubiertas a través de la exploración. Durante esta etapa de cambio las personas luchan por ser adecuadas a las demandas de una situación, mejorándose o ajustándose a las exigencias y expectativas ambientales. El proceso de lucha en la competencia conduce al desarrollo de nuevas habilidades, al refinamiento de las antiguas y a la organización de estas habilidades en hábitos que sustenten el rendimiento ocupacional. La competencia otorga a un individuo un sentido creciente de control personal.

El logro es la etapa de cambio en que las personas tienen suficientes habilidades y hábitos lo que les permite participar plenamente en nuevas actividades laborales, recreativas o de la vida diaria. Durante la etapa de logro la persona integra una nueva área de participación ocupacional en su vida total.

Las personas podrían retroceder y avanzar una y otra vez entre las etapas.

El medio ambiente tiene una influencia penetrante en todo proceso de cambio pudiendo convertirse en un obstáculo o en un factor precipitante.

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO I

- ✓ *De Las Heras, C; Rehabilitación y Vida, Modelo de Ocupación humana; Santiago de Chile, Chile; Traducido por "Reencuentros," Centro de Rehabilitación Psicosocial; 1995; Pág. 22.*
- ✓ *Gary Kielhofner, DrPH, OTR, FAOTA; Terapia Ocupacional, Modelo de Ocupación Humana, Teoría y Aplicación; 3ª Edición; Traducido por Diana Klajn, Editorial Medica Panamericana, Editado en España; 2004*

Capítulo II

Organización de las Fuerzas Armadas

A nivel mundial se llama Servicio Militar a la carga pública, desarrollada dentro de las fuerzas armadas, se le denomina servicio porque se trata de dar un servicio a la patria, normalmente no es remunerado, y también se le suele denominar Servicio Militar Obligatorio o SMO.

..."En Argentina, el Servicio Militar Obligatorio se instituyó a comienzos del Siglo XX. Antes de su supresión era de 14 meses de duración, se lo conocía popularmente como "Colimba" (Corre, Limpia y Barre). En el año 1994, el asesinato de un soldado, Carrasco, por otros dos soldados instigados por un oficial puso en tela de juicio al Servicio Militar. Tomó estado público el maltrato a soldados en distintas guarniciones del país. Se derogó la ley del Servicio Militar Obligatorio para reemplazarlo por un ejército profesional, el nuevo sistema ha dado buen resultado..." (1)

Un soldado, en su sentido más general, es un individuo que se ha alistado, voluntariamente o en cumplimiento de un servicio militar obligatorio, en las fuerzas armadas de un país soberano, recibiendo entrenamiento y equipo para defender a dicho país y sus intereses.

(1) *Servicio Militar por países. Enciclopedia libre de Internet: www.wikipedia.org. Pagina consultada en marzo de 2007.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

En su condición de miembro de dichas fuerzas armadas, se convierte en un militar organizado en el ejército.

Dentro del ejército se dividen a los grupos de soldados generalmente en cuerpos o armas de distintas denominaciones (Infantería, Marinería, Artillería, etc.).

El término soldado se refiere también a un rango, generalmente el más bajo en el escalafón (conocido también como soldado raso).

Un soldado no es necesariamente un combatiente. Aunque todos los soldados reciben algún tipo de entrenamiento de combate básico, muchos realizan servicios en posiciones distintas a las de combate (por ejemplo como administrativo, en tareas logísticas, o de investigación y desarrollo).

El Presidente de la Nación, conforme dispone el Art. 99 inc. 12 de la Constitución Nacional, es Comandante en Jefe de todas las fuerzas armadas de la Nación, y por ende, encabeza la estructura del sistema de Defensa Nacional. Entre las atribuciones que la Constitución le garantiza para el correcto manejo y administración de las fuerzas armadas y la defensa nacional, se cuentan:

- "Provee los empleos militares de la Nación: con acuerdo del Senado, en la concesión de los empleos o grados de oficiales superiores de las fuerzas armadas; y por sí solo en el campo de batalla." (Art.99 inc.13);
- "Dispone de las fuerzas armadas, y corre con su organización y distribución según las necesidades de la Nación." (Art.99 inc.14);

"Huellas personales de una causa Nacional"

- "Declara la guerra y ordena represalias con autorización y aprobación del Congreso." (Art.99 inc.15);
- "Declara en estado de sitio uno o varios puntos de la Nación, en caso de ataque exterior y por un término limitado, con acuerdo del Senado. En caso de conmoción interior sólo tiene esta facultad cuando el Congreso está en receso, porque es atribución que corresponde a este cuerpo. El presidente la ejerce con las limitaciones prescriptas en el artículo 23." (Art.99 inc.16).

El sistema de defensa nacional se encuentra sometido a lo dispuesto a la Constitución Nacional, y específicamente regulado por la Ley de Defensa Nacional (Nº 23.554). La misma, establece que son competencias del Presidente de la Nación, (en su carácter de Comandante en Jefe de las FF.AA.), la Dirección de la Defensa Nacional y la Conducción de las Fuerzas Armadas, en los términos citados de la Constitución Nacional. Particularmente, el Presidente ejercerá:

- La conducción integral de la guerra con el asesoramiento y asistencia del Consejo de Defensa Nacional;
- La conducción militar de la guerra con la asistencia y asesoramiento del Ministro de Defensa, del Jefe del Estado Mayor Conjunto y de los Jefes de Estados Mayores Generales de cada una de las Fuerzas Armadas, constituidas en comité de crisis.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Por debajo del Presidente de la Nación, se encuentra el Consejo de la Defensa Nacional (CODENA), que asesora de manera directa e integral al primero, sobre las cuestiones vinculadas a la Defensa Nacional. Conforme establece la Ley, el CODENA se encuentra presidido por el Presidente de la Nación, (quien está encargado de adoptar las decisiones en todos los casos), e integrado primariamente por el Vicepresidente de la Nación, los Ministros del Gabinete Nacional y el responsable del organismo de mayor nivel de inteligencia, siendo sus funciones las asesorar al Presidente de la Nación en la "determinación de los conflictos, de las hipótesis de conflicto y de guerra así como también en la adopción de las estrategias, en la determinación de las hipótesis de confluencia y en la preparación de los planes y coordinación de las acciones necesarias para su resolución." (Art.12).

El Congreso de la Nación, interviene en el Sistema de Defensa Nacional, en los términos que la Constitución establece, asimismo como por intermedio de los Presidentes de las Comisiones de Defensa del Senado y de la Cámara de Diputados de la Nación y dos integrantes de dichas Comisiones, (uno por el bloque de la mayoría y otro por la primera minoría), integrando el Consejo de Defensa Nacional, ejerciendo el clásico factor de contralor y balance frente al poder ejecutivo.

El cuarto integrante del Sistema, es el Ministro de Defensa (MINIDEF), ejerce la dirección, ordenamiento y coordinación de las actividades propias de la Defensa que no se reserve o realice directamente el Presidente de la Nación o que no hallan sido atribuidas a otro funcionario, órgano u organismo específico en particular.

En el siguiente peldaño en el orden jerárquico, se encuentra el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas (EMCFFAA), asiste al Ministro de Defensa en materia de estrategia militar, realizará el planeamiento estratégico militar de acuerdo a orientaciones dadas por el Presidente de la Nación, a través del Ministro de Defensa, y es el órgano de trabajo del comité de crisis. Entiende asimismo, conforme dispone la Ley, en:

- La formulación de la doctrina militar conjunta;
- La elaboración de planeamiento militar conjunto;
- La dirección del adiestramiento militar conjunto;
- El control del planeamiento estratégico operacional y la eficacia del accionar militar conjunto.

Dependiendo del Ministro de Defensa, (por delegación del Presidente de la Nación), y manteniendo una relación funcional con el Estado Mayor Conjunto a fin de proveer a la acción militar conjunta, se encuentran los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas, definidas estas taxativamente por la ley como: el Ejército Argentino, la Armada de la República Argentina, y la Fuerza Aérea Argentina. Siendo designados por el Presidente de la Nación entre los Generales, Almirantes o Brigadieres del Cuerpo Comando en actividad, los Jefes de Estados Mayores Generales, ejercen el gobierno y administración de sus respectivas fuerzas, dirigen la preparación para la guerra de los elementos operacionales de las respectivas

"Huellas personales de una causa Nacional"

fuerzas y su apoyo logístico, y asesoran al Estado Mayor Conjunto, en todo lo relativo al planeamiento militar conjunto, acerca de la composición, dimensión y despliegue de las respectivas fuerzas, así como sobre los aspectos del referido planeamiento.

Armas, Servicios y Especialidades

El Ejército, divide su fuerza y capital humano dentro de tres grandes sub-categorías: Armas, Servicios y Especialidades.

Armas

Se entiende por "Arma", al "conjunto de organizaciones que participan, durante el transcurso de la batalla, respondiendo a funciones de combate determinadas y claramente diferenciadas". Perteneciendo a esta categoría, aquellos escalafones de la Fuerza que históricamente sirvieron de manera directa a los fines operativos de la guerra, se distinguen según el potencial armado que el arma utilice, entre:

Infantería

Caracterizada, (conjuntamente con la Caballería), por ser el arma ofensiva por excelencia, distinguida por haber sido históricamente utilizada por los ejércitos del mundo como fuerza militar de base, (tanto como fuerza ofensiva, de apoyo u ocupación), siempre estuvo asociada a la idea de abnegación que caracteriza al guerrero de a pié. Combinando la maniobra, el fuego y el choque, así como la posibilidad de dominar el terreno mediante su

"Huellas personales de una causa Nacional"

ocupación física, su organización y defensa, el arma de infantería, en sus diferentes especialidades, (paracaidistas, aerotransportada, de asalto aéreo, motorizada montaña, monte y mecanizados), se convierte en la columna vertebral del accionar combinado y operacional del Ejército.

Caballería

Caracterizada por la velocidad de despliegue y reacción, y su ímpetu de impacto, el arma de caballería ha desempeñado mediante el fuego, el movimiento y la acción de golpe, un papel esencial en la confrontación directa con el enemigo. Habiendo reemplazado como medio primario el caballo por el tanque, la caballería cumple aún con sus centenarias funciones, proveyendo a la fuerza de gran rapidez táctica y amplitud de maniobra, realizando importantes tareas de apoyo, (como el reconocimiento en territorio hostil), y constituyéndose en una poderosa reserva de despliegue rápido en el campo de batalla, a fin de dar el impulso suficiente a la ofensiva principal.

Artillería

Brindando una función de apoyo a la fuerza, posee dos funciones entre las que diversifica su potencial operativo según la tarea específica a desempeñar, y dos tipos de unidades según su estructura operativa, siendo

"Huellas personales de una causa Nacional"

estas, respectivamente: Artillería de Campaña y Artillería Antiaérea,
Grupos y Baterías. (2)

(2) *Cfr. Ministerio de defensa de la Republica Argentina.*

Reseña Histórica del conflicto de Islas Malvinas

"Hacia fines de mayo de 1981, la Empresa "Georgias del Sur", en cumplimiento de un convenio firmado en Gran Bretaña, contrató un grupo de operarios argentinos con la misión de dismantelar una planta ballenera que se hallaba instalada en la Isla San Pedro (la mayor de las Georgias del Sur), islas éstas que forman parte de grupo de las Malvinas en la definición hecha por las Naciones Unidas.

Esas actividades de la empresa (no obstante ser conocidas por el gobierno británico) provocaron, en el mismo, notoria irritación, que se puso de manifiesto al ser destacado a la vista de San Pedro el patrullero inglés Endurance, el cual según versiones de Londres, tenía las instrucciones de desalojar por la fuerza, si se lo consideraba necesario, al grupo de trabajadores argentinos.

En la noche del 26 de marzo el comité Militar argentino resolvió prestar apoyo y proteger al citado grupo de ciudadanos. A efectos de dar cumplimiento a esas funciones de protección, fueron destacadas hacia las proximidades del lugar varias unidades de la flota de guerra Argentina; entre ellas, el Bahía Paraíso, con 200 infantes de marina a bordo.

Entretanto, en ciertos círculos cercanos al Ministerio de Relaciones Exteriores británico se hablaba de negociaciones en curso alrededor del episodio, destinadas a presionar al gobierno argentino para un retiro inmediato del grupo que trabajaba en las Georgias.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Durante la noche del 1 de abril de 1982 y la madrugada del viernes 2, parte de la flota argentina de mar operaba frente a las Islas Malvinas. Entretanto la reducida dotación de infantes de marina británicos destacada en la capital malvinense (entonces Puerto Stanley) se desplegaba en actitud defensiva.

Esa misma noche se reunía el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, a pedido del Reino Unido de Gran Bretaña, que denunció "la inminente amenaza de invasión argentina a las islas". La reacción argentina fue inmediata. Nuestro embajador ante las Naciones Unidas denunció, en dicho Consejo, la situación de grave tensión provocada arbitrariamente por aquel país en las Georgias.

Mediante un operativo combinado de las tres fuerzas, la Argentina logró desembarcar en Puerto Stanley y ocupar las islas, lo cual culmina con la rendición del gobernador británico.

Al día siguiente de la ocupación era designado gobernador de las Malvinas el general Mario Benjamín Menéndez.

El 3 de abril se reunió, a pedido de Gran Bretaña, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y dictó la Resolución 502 "exigiendo, el retiro de las fuerzas argentinas de las Islas del Atlántico Sur". El 26 de mayo se reunió nuevamente el Consejo de Seguridad, aprobando la Resolución 505, por la que reafirma la anterior (502), instando a las partes en conflicto a cooperar plenamente con el Secretario General de las Naciones Unidas, Javier Pérez de Cuellar, en sus esfuerzos por poner fin a las hostilidades.

"Huellas personales de una causa Nacional"

El día 14 de junio las fuerzas británicas presionaban con una manifiesta superioridad en armamentos y en efectivos humanos, en las afueras del Puerto Argentino, capital malvinense.

Al promediar la tarde de ese día el Estado Mayor Conjunto argentino dio a conocer el Comunicado 163, cuyo texto decía: "El Estado Mayor Conjunto comunica que el comandante de la fuerza de tarea británica, general Moore conferenció con el comandante militar de las Malvinas, general de brigada Mario Benjamín Menéndez, hoy, 14 de junio de 1982 a las 16 horas. En estos momentos, en la zona de Puerto Argentino, hay un alto el fuego de hecho, no concertado por ninguna de las dos partes".

El mismo día, fue firmada el Acta Final de Rendición del comandante de las fuerzas argentinas de aire, mar y tierra, el general Menéndez ante el general J.J. Moore como representante del gobierno británico." (3)

"La guerra duro 74 días de los cuales hubo 33 días de combate. Para los argentinos se denomino operación Rosario (la misma consistía en una serie de acciones de intensidad creciente encaminadas a la recuperación Argentina de las islas Malvinas, Georgias del Sur y Sandwich del Sur, culminando con la toma del archipiélago de las islas Malvinas y de su capital, Puerto Argentino/Stanley mediante un asalto directo); y para los Británicos Operation Corporate (cuyo objetivo era la reconquista de las islas Malvinas, Georgias del Sur y Sandwich del Sur para la Corona Británica).

(3) Cfr. Carlevari, Isidro, Carlevari, Ricardo: "La Argentina estructuración humana y económica", 12ª edición, Ediciones Macchi 1996, Editado en Bs. As. Argentina

"Huellas personales de una causa Nacional"

El conflicto le costo la vida a 746 Argentinos, 255 Británicos y 3 malvinenses. El 50 % de todas las bajas argentinas durante el conflicto se debieron al hundimiento del crucero ARA Gral. Belgrano.

El 30 % de la tripulación de este ultimo estaba constituida por conscriptos de 18 años de edad. Además participaron personal con carrera, militar y civiles" (4)

"Desde la firma del Acta de Rendición el 4 de junio de 1982, como resultado del conflicto armado, la situación político-jurídica con el Reino Unido por la posesión del Archipiélago y sus adyacencias no ha variado sustancialmente. Nuestro país ha continuado sosteniendo inveteradamente en todos los foros internacionales sus derechos a la soberanía de dichos territorios y su intención de reanudar las negociaciones bilaterales; pero las mismas se ven trabadas, dado que el gobierno ingles se mantiene inflexible en su posición de no avenirse a tratativas que estén condicionadas por la Argentina a la cuestión de la soberanía, a la vez que se afirma en su conocida tesis de que el futuro de las islas debe ser resuelto por los isleños" (5)

A partir del 7/4/1982 en una resolución tomada en Gran Bretaña se considera hostil a todo avión, barco o personal terrestre que este en Malvinas, a 150 millas a la redonda; en Argentina, (Costaméndez) acepto eso y declara lo mismo desde Argentina.

(4) Cfr. . Gerding, Eduardo; Traducido del: "Internacional Review of the Armed Forces Medical Services" - VOL75/2 -2002 P 84-94- Editado en Belgica.

(5) Cfr. Carlevari I. Op. Cit Pág. N° 50

"Huellas personales de una causa Nacional"

Actualmente es considerado veterano de guerra a toda aquella persona que estuvo desde el punto central de Malvinas (Puerto Argentino) hasta 150 Km. A la redonda.

Hay 2 alternativas:

1 Veterano de guerra: toda aquella persona que de una u otra manera estuvo involucrada en la guerra, (toma al personal terrestre que estaba en los puertos argentinos como San Julián, Puerto Deseado, Río Gallegos, cargando nafta, reparando los aviones, cargando provisiones).

2 Ex -Combatiente: es considerado todo aquel que tomo acciones directas en la guerra (combatió. Definición realizada por el Convenio de Ginebra del 12/8/1949.

Solamente la gente del Crucero General Belgrano es considerado veterano de guerra aunque estaba fuera de la zona de exclusión trazada por Gran Bretaña, porque sufrieron un hecho directo de guerra el 2 /5/ 1982.

Actualmente en la ciudad de Mar del Plata los ex combatientes se encuentran nucleados en tres instituciones distintas:

Asociación de Veteranos de Guerra del Atlántico Sur. (AVEGAS).

El Centro de civiles Veteranos de Guerra

El Centro de ex soldados combatientes de Malvinas.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Siendo los miembros que concurren a esta ultima institución los que hemos seleccionado como población para nuestro estudio.

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO II

- ✓ *Carlevari, Isidro, Carlevari, Ricardo: "La Argentina estructuración humana y económica", 12ª edición, Ediciones Macchi 1996, Editado en Bs. As. Argentina*

- ✓ *Gerding, Eduardo; Traducido del: "Internacional Review of the Armed Forces Medical Services" -VOL75/2 -2002 P 84-94- Editado en Belgica.*

- ✓ *Ministerio de defensa de la Republica Argentina.*

- ✓ *Servicio Militar por países. Enciclopedia libre de Internet: www.wikipedia.org. Pagina consultada en marzo de 2007.*

Capítulo III

Abordaje e Intervención desde Terapia Ocupacional

La T.O es una disciplina que tiene como objeto de estudio al hombre como ser ocupacional. ..." La ocupación abarca las actividades cotidianas que permiten a las personas mantenerse, contribuir a la vida de su familia y participar en la sociedad"... (1)

Dentro de nuestras incumbencias se encuentran: ejercer la docencia, efectuar investigaciones, implementar evaluaciones, planificar estrategias de abordaje terapéuticas, diseñar e implantar técnicas de mantenimiento y desarrollo de las funciones psico-físicas y brindar asesoramiento, en relación con las capacidades físicas, psicológicas y de interacción social y cultural del individuo.

Como Terapistas ocupacionales realizamos el abordaje de las personas desde un punto de vista holístico. Nos interesa su historia personal, familiar, ocupacional y de relaciones del sujeto en particular. Consideramos primordial recuperar la capacidad, la independencia, y la autoestima que puede haberse afectado ante una situación traumática, lo cual quedo demostrado fundamentalmente en el relato de su historia de vida.

La intervención se efectuaría principalmente sobre las áreas Identidad y Competencia Ocupacional.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Empleando el beneficio de una actividad como medio de promoción, protección, recuperación y rehabilitación para ayudar al individuo a adaptarse y funcionar efectivamente en su entorno. Promoviendo la auto organización del sistema interno del individuo (rol, habituacion y motivación) cuyo objetivo seria ayudar a las personas a volverse tan eficientes como desean en las actividades vitales que valoran.

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO III

- ✓ (1) Willard & Spackman. Terapia ocupacional. Décima edición. Traducido por Diana Klajn. Ed. Médica Panamericana. Editado en España. Año 2005.

"Huellas personales de una causa Nacional"

ASPECTOS METODOLOGICOS

Tipo de Estudio

El tipo de estudio de la presente investigación fue exploratorio-descriptivo.

Diseño

No experimental, de corte transversal. El objetivo fue conocer el nivel en que se manifiesto la variable Nivel de Funcionamiento Ocupacional en los ex combatientes en Malvinas; identificar y describir el Nivel de Funcionamiento Ocupacional en las sub escalas Identidad Ocupacional, Comportamiento Ocupacional y Ambientes de Comportamiento Ocupacional.

Población

La población estuvo constituida por todos los sujetos de sexo masculino que tenían entre 43 y 45 años de edad cronológica. Nucleados en El Centro de Ex Soldados Combatientes en Malvinas.

Las entrevistas se realizaron durante el periodo comprendido por los meses de Julio y Agosto del año 2007.

Muestra

La misma estuvo constituida por 31 miembros activos de dicho Centro, seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión.

Tipo de Muestreo

El criterio utilizado para la selección de la muestra fue de tipo no probabilístico, intencional, ya que no todos tuvieron la misma posibilidad de ser incluidos en la muestra.

Criterios de Inclusión

- * Ser miembro de la asociación de soldados ex combatientes en Malvinas de la ciudad de Mar del Plata.
- * Pertenecer a la clase 1963 - 1964.
- * Residir en la ciudad de Mar del Plata.

Variable de Estudio

Nivel de Funcionamiento Ocupacional

Definición Científica

Las personas son funcionales ocupacionalmente cuando actúan de manera tal que permiten la expresión de la exploración y el dominio, la mantención y mejoría de la causalidad personal, valores, intereses, roles, hábitos, destrezas y sus constituyentes; y cuando satisfacen las expectativas de la sociedad y las necesidades de participación productiva y placentera.

Definición Operacional

Es un proceso continuo en el comportamiento de las personas que lleva a captar tres escalas separadas del funcionamiento ocupacional acorde a los reactivos de cada escala.

La Identidad Ocupacional se define por medio de los siguientes reactivos: tener metas y proyectos personales, identificar un estilo de vida ocupacional deseado, esperar el éxito, aceptar responsabilidades, apreciar habilidades y limitaciones, poseer compromisos y valores, reconocer identidades y obligaciones, poseer intereses, haberse sentido eficaz, haber

"Huellas personales de una causa Nacional"

tenido sentido y satisfacción en su estilo de vida y haber tenido selecciones ocupacionales.

La Competencia Ocupacional abarca los siguientes reactivos: mantener un estilo de vida satisfactorio, satisfacer expectativas de roles, trabajar hacia las metas, cubrir estándares de desempeño personal, organizar el tiempo para cumplir responsabilidades, participar en intereses, haber cumplido expectativas de roles pasados, haber mantenido hábitos y haber logrado satisfacción en el pasado.

Los Ambientes de Comportamiento Ocupacional incluye los siguientes reactivos: formas ocupacionales de vida hogareña, formas ocupacionales del principal rol productivo, formas ocupacionales de esparcimiento, grupo social de vida hogareña, grupo social del principal rol productivo, grupo social de esparcimiento, vida hogareña, espacio físico, objetos y recursos, principal rol productivo, espacio físico, objetos y recursos y diversión, espacio físico, objetos y recursos.

Función y Disfunción Ocupacional

Criterios de Función y Disfunción Ocupacional

Las personas son funcionales ocupacionalmente cuando:

- Actúan de manera tal que permiten la expresión de la exploración y el dominio, la mantención y mejoría de la causalidad personal, valores, intereses, roles, hábitos, destrezas y sus constituyentes.
- Actúan de manera tal que satisfacen las expectativas de la sociedad y las necesidades de participación productiva y placentera.

Las personas son disfuncionales ocupacionalmente cuando:

- El comportamiento no satisface la tendencia para explorar y dominar, o cuando aumenta la alteración de los componentes del sistema.
- Las demandas y expectativas sociales para una participación productiva y placentera no son satisfechas.

Estos criterios de función y disfunción ocupacional no se refieren a estados estáticos sino más bien a procesos dinámicos, es decir al comportamiento ocupacional de la persona y como esta afecta el sistema humano.

Categorización de la Variable

Función Ocupacional

"Excepcionalmente Competente (4)

Indica una función ocupacional excepcionalmente competente.

Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria (3)

Indica funcionamiento ocupacional apropiado y satisfactorio. El funcionamiento ocupacional de la persona que se califica en los reactivos refleja un funcionamiento aceptable en su contexto/cultura.

Algo de Disfunción Ocupacional (2)

Indica que la persona tiene dificultades en encontrar los requerimientos o demandas del ambiente/contexto.

Extremada Disfunción Ocupacional (1)

El funcionamiento ocupacional es muy bajo". (1)

(1) Cfr. Kielhofner, Gary, Willanson, Trudy, Mallison, Carri, Crawford, Meika Nowak, Matt Rugby, Alexis Henry, Deborah Walens; OPHI - II entrevista de la historia del desempeño ocupacional, 1988 - Modelo de ocupación humana. Departamento de Terapia Ocupacional. Universidad de Illinois de Chicago. Cfr. Pág. 41

"Huellas personales de una causa Nacional"

Dimensionamiento de la Variable

F U N C I O N O C U P A C I O N A L	I D E N T I D A D O C U P A C I O N A L	TENER METAS PERSONALES Y PROYECTOS	4
			3
			2
			1
		IDENTIFICAR UN ESTILO DE VIDA OCUPACIONAL	4
			3
			2
			1
		ESPERAR EL ÉXITO	4
			3
			2
			1
ACEPTAR RESPONSABILIDADES	4		
	3		
	2		
	1		
VALORAR HABILIDADES Y LIMITACIONES	4		
	3		
	2		
	1		
TENER COMPROMISOS Y VALORES	4		
	3		
	2		
	1		
RECONOCER OBLIGACIONES	4		
	3		
	2		
	1		
TENER INTERES	4		
	3		
	2		
	1		
HABERSE SENTIDO EFICAZ	4		
	3		
	2		

"Huellas personales de una causa Nacional"

			1
		HABER TENIDO SATISFACCIÓN EN SU ESTILO DE VIDA	4
			3
			2
			1
		HABER TENIDO SELECCIONES OCUPACIONALES	4
			3
			2
			1
F U N C I O N O C U P A C I O N	C O M P E T E N C I A O C U P A C I O N		4
			3
		MANTENER UN ESTILO DE VIDA SATISFACTORIO	2
			1
			4
		SATISFACER EXPECTATIVAS DE LOS ROLES	3
			2
			1
			4
		TRABAJAR HACIA LAS METAS	3
			2
			1
			4
		CUMPLIR CON LOS ESTÁNDAR DE RENDIMIENTO PERSONAL	3
			2
			1
			4
		ORGANIZAR SU TIEMPO PARA CUMPLIR RESPONSABILIDADES	3
			2
			1
	4		
PARTICIPAR EN INTERESES	3		
	2		
	1		
	4		
HABER CUMPLIDO CON SUS ROLES	3		
	2		
	1		

"Huellas personales de una causa Nacional"

I O N A L	A L		
		HABER MANTENIDO HABITOS	4
			3
			2
			1
		HABER LOGRADO SATISFACCIÓN	4
			3
			2
			1

F U N C I O N O C U P A C	A M B I E N T E S D E C O M P O R T A M I E N T O O C	FORMAS OCUPACIONALES	HOGAREÑA	4
				3
				2
				1
			ROL PRODUCTIVO	4
				3
				2
				1
			DIVERSIÓN	4
				3
				2
				1
		GRUPO SOCIAL	DE HOGAR	4
				3
				2
				1
			DE MAYOR PRODUCTIVIDAD	4
				3
				2
				1
			DE DIVERSIÓN	4
				3
				2
				1
VIDA HOGAREÑA	4			
	3			
	2			

"Huellas personales de una causa Nacional"

I O N A L	U P A C I O N A L	ESPACIOS FISICOS Y OBJETOS DE	ROL PRODUCTIVO	1
				4
				3
				2
				1
			DIVERSIÓN	4
				3
				2
				1

(2)

(2) Bonifacio, Maria P., Ghezzi, Maria N., Rosales, German E.;
 "Funcionamiento Ocupacional de Deportistas Para olímpicos"; Tesis de Lic en terapia Ocupacional, Facultad de
 Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2005. Pág. 76 - 78

Variables Intervinientes

Nivel de instrucción:

- **Primario**
- **Secundario**
- **Terciario**
- **Universitario.**

Estado Civil:

- **Soltero**
- **Casado**
- **Separado / Divorciado**

Grupo de convivencia: Personas con las que vive bajo un mismo techo

- **Con esposa / hijos**
- **Con Familia de Origen**
- **Solo**

Estado Ocupacional: Situación laboral actual

- **Ocupado: persona que realiza una actividad rentada. (no es tenido en cuenta el rédito deportivo)**
- **Desocupado: persona que no realiza una actividad rentada**

Técnica de Recolección de Datos

OPHI II

Características Principales:

Cabe destacar que el OPHI II esta basado en conceptos del MOHO, que enfocan motivación, desempeño y organización del comportamiento ocupacional de la vida diaria, es una valoración que consiste en tres partes que incluye:

1- una entrevista semiestructurada que explora la historia ocupacional del sujeto.

2- Escalas de calificación que proporcionan una medida de la:

a) Identidad Ocupacional (se enfoca en lo que la persona cree, percibe o siente),

b) Competencia Ocupacional del sujeto y

c) Marco de Competencia Ocupacional (se enfoca en los ambientes físicos y humanos que rodean el trabajo, la casa y el tiempo libre.)

3- Una narración de la historia de vida diseñada para capturar las características cualitativas destacadas de los antecedentes profesionales.

Esta estructurado, para proporcionar información relativa a los grupos, formas ocupacionales, objetos y espacios que constituyen los ambientes de comportamiento ocupacional para la principal actividad productiva, de vida hogareña y tiempo libre de la persona.

La OPHI II incluye la idea de que el relato cualitativo de la vida de la persona es esencial, debido a que la escala de calificación no puede captar toda la información pertinente de una biografía.

Entrevista

Tiene como objetivo reunir los datos esenciales sobre la historia de la vida Ocupacional de la persona, esta organizada a partir de las siguientes áreas temáticas:

- Elección de Actividad / Ocupación
- Eventos Críticos en la vida.
- Rutina Diaria
- Roles Ocupacionales
- Ambientes de Comportamiento Ocupacional.

Es una entrevista diseñada para ser muy flexible, implica la conducción de la conversación, (o serie de conversaciones). Antes de realizar la entrevista el terapeuta debe reunir cualquier información relevante acerca del cliente la cual enriquecerá la misma. Se puede optar por tomar otras evaluaciones antes de realizar la entrevista, como por ejemplo el Rol Checklist (Barris, Oakley, Kielhofner, 1988), el Nterest Cheklist (Rogers, 1988), y otros reportes que puedan dar información acerca del cliente. El propósito de la compilación de información previo a la evaluación es facilitar al profesional la confección de la entrevista frente a las circunstancias del cliente.

"Huellas personales de una causa Nacional"

La OPHI II proporciona un marco de referencia, preguntas recomendadas para realizar la entrevista a fin de asegurar que se obtenga la información necesaria. La idea de una entrevista semiestructurada es que el profesional debe improvisar la mejor forma de conducir la entrevista con cada cliente en particular, obteniendo tipos específicos de información.

"...La entrevista ideal será aquella que resulte espontánea, natural y confortable..." (3)

Durante la entrevista es importante que el profesional tome dos tipos de información: datos circunstanciales, y los datos de la narrativa.

Información circunstancial: Incluye la secuencia de eventos en la vida de una persona; como fue su vida en el pasado, como emplea diariamente su tiempo en la actualidad y como continuara haciéndolo en el futuro. Los datos circunstanciales representan como la persona experimenta los eventos de su vida.

"...El acopio de una historia de vida en la OPHI II es una autobiografía en la cual los eventos de la vida pueden describirse desde la perspectiva única de una persona..." (4)

Datos de la narrativa (relato): Nos da un panorama acerca del sentido que el entrevistado da a su vida, y de la clase de vida que quiere tener.

(3)Cfr. Gary Kielhofner, Trudy Mallinson, Carrie Crawford, Meika Nowak, Matt Rigby, Alexis Henry, Deborah Walens; OPHI - II entrevista de la historia del desempeño ocupacional, 1988 - Modelo de ocupación humana. Departamento de Terapia Ocupacional. Universidad de Illinois, de Chicago. Pág. 27

(4)Cfr Ibid.: Pág. 28 y 29

Escalas de Calificación

La segunda parte de la OPHI II esta formada por tres escalas de calificación, estas son:

- Escala de Identidad Ocupacional
- Escala de Competencia Ocupacional
- Escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional.

Las tres escalas proporcionan el medio para convertir la información obtenida de la entrevista en tres mediciones:

... "La Identidad Ocupacional mide el grado en el cual una persona ha internalizado una identidad ocupacional positiva (tener valores, intereses, y confianza, considerarse en varias funciones ocupacionales y tener una imagen del tipo de vida que desea)

La Competencia Ocupacional mide el grado en el que una persona es capaz de mantener un patrón de comportamiento ocupacional que sea productivo y satisfactorio.

Los Ambientes de Comportamiento Ocupacional miden el impacto del medio ambiente sobre la vida ocupacional del cliente..." (5)

La Escala de Identidad Ocupacional y la Escala de Competencia Ocupacional incluyen reactivos relativos a la persona entrevistada. La escala de Identidad Ocupacional se enfoca en lo que la persona cree, percibe o siente.

(5) Cfr Ibid; Pág. 12 y 13

De aquí, que se incluyan eventos que de algún modo mantengan en las personas una rutina funcional y satisfactoria y de otro modo acciones de la persona de acuerdo a sus valores e intereses. Ordinariamente estas dos escalas deben completarse juntas. La relación de la identidad ocupacional y la competencia requiere de una entrevista en la que ambas escalas se exploren simultáneamente..."

La Escala del Marco de Comportamiento Ocupacional, implica los ambientes físicos y humanos que rodean la casa, el trabajo y el tiempo libre. Estos pueden registrarse independientemente de la Escala de Competencia Ocupacional.

La Narración Biográfica reflejará generalmente todas las áreas de la entrevista, aunque probablemente los datos más pertinentes surjan de las secciones Elección Actividad/Ocupación, Eventos Críticos de la Vida y Roles Ocupacionales. Es por ello que la OPHI II puede ser tomada como una entrevista integral o como dos entrevistas, una enfocada al cliente y otra enfocada al ambiente del cliente.

Narración de Historia de Vida

Permite al terapeuta desarrollar y documentar una mejor apreciación de la historia personal del cliente, tomando datos cualitativos que no son captados al clasificar las escalas. Esta narración da inicio al proceso terapéutico, identifica la naturaleza de la historia en la cual emerge la terapia y el impacto que esta podría tener en la historia de vida. Es un

aspecto fundamental para la planeación e implementación de una intervención exitosa.

El perfil es el retrato gráfico de la historia de vida del cliente, marca la trama de esta historia a partir de su tendencia narrativa. Esto significa que la historia se desarrolla en el tiempo, y se relaciona con circunstancias que mejoran, empeoran o mantienen igual la historia personal del cliente. Para realizar este gráfico es de suma importancia captar los eventos críticos de la vida de la persona, para lo cual existe un formulario específico donde se van anotando. La historia de vida da un contexto a dichos eventos, cuando las personas dan significado a sus circunstancias se apoyan en el pasado y anticipan el futuro. Los eventos deben ser representados cronológicamente, cada uno debe ser expresado brevemente y en lo posible con palabras del cliente. También es importante agregar metáforas y otras caracterizaciones que muestren el impacto de un evento en la vida del cliente.

Como último paso de la evaluación es importante validar la historia de vida con el entrevistado lo cual brinda la oportunidad de corregir impresiones equivocadas.

Administración

La OPHI II debe usarse con personas capaces de responder a una entrevista de historia de vida. Las características importantes a tener en

"Huellas personales de una causa Nacional"

cuenta para saber si un cliente es apropiado para la entrevista son: edad, estado emocional/psicológico, habilidad lingüística, cognitiva, y cultura.

Edad: Se considera apropiado para personas que han alcanzado la adolescencia y por el resto de su lapso de vida. Sin embargo el entrevistador debe tomar la decisión acerca de cual de sus clientes tiene la suficiente madurez y auto comprensión para responder a la entrevista.

Estado emocional/psicológico: La OPHI II es una entrevista muy personal que requiere que el cliente diga mucho de su vida. En muchas ocasiones el contenido de la entrevista tendrá una carga emocional que puede provocar reacciones en el cliente para lo cual debe estar preparado el terapeuta.

Cultura: El profesional debe estar atento a las posibles diferencias de perspectiva y significado cuando el entrevistado tenga bases culturales diferentes, puesto que esto puede dar lugar a malas interpretaciones. Las diferencias socioculturales son parte esencial en la comunicación del terapeuta y el cliente.

Habilidad lingüística: el cliente debe contar acerca de su vida por lo que es importante que pueda expresarse. En personas donde el habla fluida no es posible existe la posibilidad de tomar la entrevista a una persona que se encuentre en relación directa con la historia del cliente (por ejemplo madre, hermano, padre o cualquier otro individuo que sepa todo acerca de su vida). En este caso la entrevista será realizada a dicha persona y grabada para luego ser corroborada con el cliente, quien dirá si esta o no de acuerdo, y en caso de no estarlo se modificarán los datos que el crea necesario.

Sistema de Calificación

La OPHI II tiene 3 escalas de evaluación separadas pero que se relacionan entre sí:

- **Identidad Ocupacional**
- **Competencia Ocupacional**
- **Ambientes de Comportamiento Ocupacional**

Dichas escalas son valoradas con un sistema de calificación de 4 puntos:

- 4 - Función Ocupacional Excepcionalmente Competente**
- 3 - Función Ocupacional Buena, Apropiaada, Satisfactoria.**
- 2 - Algo de Disfunción Ocupacional**
- 1 - Extremada Disfunción Ocupacional.**

Para la asignación de una calificación se usa la información obtenida en la entrevista. Los significados de las calificaciones 1, 2, 3 y 4 son constantes a lo largo de todas las preguntas y el entrevistador asignara una calificación determinada según el nivel de funcionamiento ocupacional del cliente.

Para la valoración el profesional debe tener en cuenta que las calificaciones 1 y 4 representan los extremos del funcionamiento ocupacional, por lo cual pocas personas reciben la calificación de 4 a lo largo de la entrevista, aun los individuos que tienen un funcionamiento ocupacional

"Huellas personales de una causa Nacional"

"normal". De la misma manera, la mayor parte de los clientes que presentan una disfunción ocupacional no reciben la calificación de 1 en todos los reactivos. La asignación de una calificación requiere de juicios clínicos complejos que pueden involucrar diferentes consideraciones dependiendo esto del contenido de la pregunta. La asignación de la calificación a un reactivo debe reflejar cual de estos describe mejor lo que se percibe del cliente en la entrevista.

Los criterios incluyen terminología propia del Modelo de Ocupación Humana, y se dan para aclarar a los terapeutas cual es la forma típica en la que una escala de 4, 3, 2, o 1 esta manifestada para una pregunta dada.

Por ejemplo, si tomamos la escala de Identidad Ocupacional, en el reactivo "Apreciación de habilidades y limitaciones", una calificación 2 (algo de disfunción ocupacional) es asignada cuando una persona elige ocupaciones no realistas debido a sus dificultades para estimar habilidades, o cuando esa persona no puede reconocer como compensar sus limitaciones. Por otro lado para el reactivo "Sentimiento Efectivo", una calificación 2 es típicamente observada cuando el individuo no se siente capaz con las responsabilidades o con frecuencia se siente desanimado ante la presencia de retos. Para ambos reactivos la calificación 2 significa que la persona ha demostrado una disfunción ocupacional.

Para realizar la calificación se debe comenzar por la columna de los criterios, identificando cual o cuales de ellos describen mejor lo que el cliente relata; se realiza una marca en la casilla del lado izquierdo del criterio identificado. No debe marcarse un criterio que no describa al

"Huellas personales de una causa Nacional"

paciente. Una vez marcado el criterio apropiado, se pasa al rango de la escala de puntos (1, 2, 3, 4) y se lo señala. Los criterios nos dan una analogía visual del rango que es apropiado para el cliente según lo que se observa. El siguiente cuadro es un ejemplo de la manera en que se realiza la calificación. En este han sido marcados dos criterios pertenecientes al rango 2, por lo cual el terapeuta debe marcar dicho rango luego de haber marcado los criterios.

ITEM	CALIF.	CRITERIOS
TIENE METAS PERSONALES Y	4	<input type="checkbox"/> Metas/proyectos de reto/extiende el esfuerzo requerido <input type="checkbox"/> Se siente con energía/emocionado con respecto a metas futuras/proyectos personales.
	3	<input type="checkbox"/> Metas/proyectos personales se ajustan a fuerzas/limitaciones. <input type="checkbox"/> Tiene el suficiente deseo a futuro para resolver dudas/desafíos. <input type="checkbox"/> Motivado para trabajar en metas/proyectos personales.
		<input type="checkbox"/> Metas/proyectos se encuentran arriba/debajo de habilidades estimadas <input type="checkbox"/> No esta muy motivado para trabajar en metas/proyectos personales.

"Huellas personales de una causa Nacional"

PROYECTOS	2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Se le dificulta pensar acerca de metas/proyectos personales/futuro. ◆ Compromiso/emoción/motivación limitada.
	1	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Puede identificar proyectos personales. <input type="checkbox"/> Metas personales/proyectos deseados son inalcanzables para sus capacidades. <input type="checkbox"/> Las metas tienen poca/ninguna relación con fuerza/limitaciones. ◆ Carece de compromiso o motivación para el futuro. <input type="checkbox"/> Esta desmotivado debido a metas, proyectos personales conflictivos excesivos.

De otra manera, puede suceder que el terapeuta marque dos afirmaciones de criterio que sugieren dos rangos diferentes, por ejemplo, del rango 2 y 3. El terapeuta ha marcado entonces afirmaciones de criterio que implican un funcionamiento adecuado y también otras que implican un funcionamiento ocupacional deteriorado. Aquí entra en juicio la percepción del terapeuta respecto de lo que dice el paciente. Si el primero cree que el rango 3 representa realmente el funcionamiento ocupacional del cliente en esta área, entonces se marcará el 3. En este caso el terapeuta deberá analizar si las afirmaciones del criterio junto al rango 2 indican

verdaderamente el funcionamiento ocupacional del cliente. Sin embargo si el profesional esta realmente indeciso, siempre se marcara el mas bajo de los dos rangos. Del mismo modo puede suceder que los criterios que el profesional marque no se agrupen perfectamente en uno u otro rango, y que las afirmaciones de criterio están incluidas en los rangos 2, 3, y 4. En este caso generalmente se realiza un promedio visual de los criterios marcados, por lo cual una calificación 3 seria la apropiada. Cuando el terapeuta crea que no hay un criterio establecido que describa el funcionamiento ocupacional del cliente para ese ítem, entonces le asignara una calificación apropiada, y luego escribirá en la sección de comentarios la justificación por la cual asigno dicha calificación. De la misma manera se procederá en caso de que, a pesar de haber marcado un criterio, el terapeuta crea conveniente agregar otro.

Principios importantes para calificar

- ✓ El dar una calificación es un juicio profesional, resultado de la información obtenida de una buena entrevista.
- ✓ La intención de los criterios es la de servir como una referencia practica para seleccionar la apropiada.
- ✓ Se deben marcar los criterios que mejor descubren el nivel de funcionamiento del cliente.
- ✓ No se espera que los T.O, inviertan gran cantidad de tiempo en seleccionar los criterios apropiados.

"Huellas personales de una causa Nacional"

- ✓ Enfoque en hacer las calificaciones apropiadas de 1, 2,3 o 4. Use los criterios para enfocar el proceso.
- ✓ Cuando no existan criterios descriptivos que caractericen al cliente (o cuando los aspectos importantes que caractericen al cliente no son capturados o incluidos dentro de los criterios), los T.O. deberán escribir criterios descriptivos, en la columna de comentarios.

Administración de la prueba

Se realizó una prueba piloto con el objetivo de entrenar a los investigadores en la aplicación de este instrumento, consensuar criterios y evitar diferencias entre los mismos.

Se efectuaron 9 entrevistas OPHI-II a Ex Combatientes que no formaron parte de la muestra.

Procedimiento de recolección de datos

Las entrevistas fueron realizadas, en forma individual a cada Ex combatiente por un entrevistador.

El registro fue llevado a cabo de forma escrita.

El lugar donde se realizaron fue en el Centro Ex Soldados Combatientes en Malvinas; habiendo pactado previamente los encuentros por vía telefónica, la selección de dicho lugar fue por una cuestión de comodidad personal e intimidad para los entrevistados.

La administración de OPHI se realizó en su totalidad en un único encuentro, los cuales tuvieron una duración que osciló entre 40 y 60 minutos.

BIBLIOGRAFIA DE LOS ASPECTOS METODOLOGICOS

- ✓ *Bonifacio, Maria P., Ghezzi, Maria N., Rosales, German E.:*
"Funcionamiento Ocupacional de Deportistas Para olímpicos": Tesis de Lic en
terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP;
2005. Pág. 76 - 78.

- ✓ *Gary Kielhofner, Trudy Mallinson, Carrie Crawford, Meika Nowak, Matt*
Rigby, Alexis Henry, Deborah Walens; OPHI - II entrevista de la historia del
desempeño ocupacional, 1988 - Modelo de ocupación humana. Departamento de
Terapia Ocupacional. Universidad de Illinois, de Chicago. Pág. 41.

- ✓ *Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P.:*
Metodología de la investigación; México; Mc Graw-Hill; 3ra. Ed.; 2003.

- ✓ *Polit, D.; Hungler, B.; Investigación Científica en Ciencias de la Salud; Mc*
Graw-Hill; 6ta. Edición; México; 2000.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABULACION Y ANALISIS DE DATOS

Tabulación y Análisis de Datos

Se realizó un análisis cuantitativo de los datos obtenidos a través de la implementación de la entrevista OPHI II, a los soldados ex combatientes en Malvinas, a fin de determinar el Nivel de Funcionamiento Ocupacional.

Aplicando técnicas estadísticas de tipo descriptivo e inferencial

Se construyeron tablas de contingencia, polígonos de frecuencia y gráficos de barras simples lo cual permitió visualizar claramente el comportamiento de las variables de estudio.

Se aplicó la Prueba t de Student con el objetivo de identificar posibles diferencias significativas entre los pares de media según el cruzamiento del Nivel de Funcionamiento Ocupacional con las variables intervinientes de Nivel de Instrucción y Estado Ocupacional.

Capítulo I

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

TABLA N° 1 Nivel de instrucción de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Años de Escolaridad	Nº	%
8 - 12 años	21	58,3
13 - 20 años	15	41,7
Total	36	100

FUENTE: Elaboración Propia.

El 58.3% de la población ha adquirido una Educación básica (primaria completa, secundario completo e incompleto), mientras que el 41.7% restante posee educación Terciaria o Superior.

"Huellas personales de una causa Nacional"

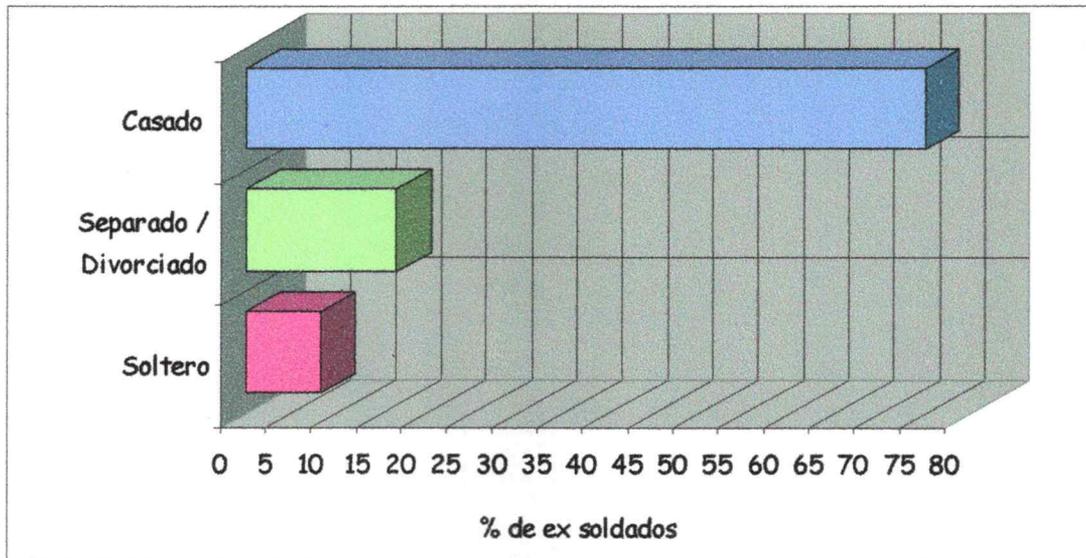
TABLA N° 2: Estado Civil de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Estado Civil	N°	%
Soltero	3	8,3
Casado	27	75
Separado / Divorciado	6	16,7
TOTAL	36	100

FUENTE: Elaboración Propia.

El 75% de la población se encuentra casada, mientras que el 25% restante esta solo, el 8.3% es soltero y el 16.7% se encuentra separado / divorciado.

GRAFICO N°1: Estado Civil de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 3: Grupo de Convivencia de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

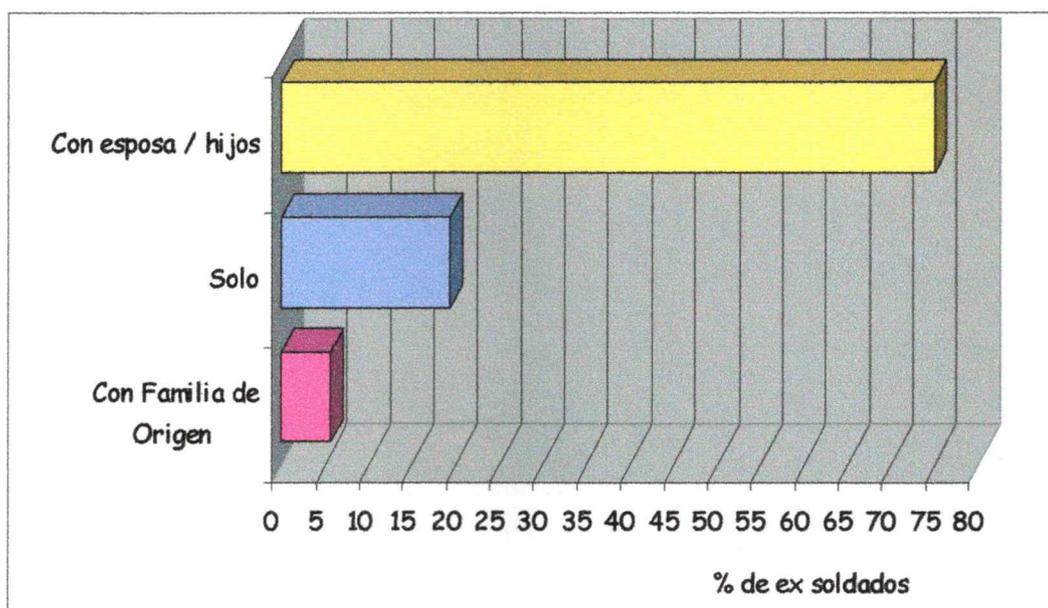
Grupo de Convivencia	Nº	%
Con esposa / hijos	27	75
Con Familia de Origen	2	5,6
Solo	7	19,4
TOTAL	36	100

FUENTE: Elaboración Propia.

El 75% de la población convive con la esposa / hijos, mientras que el 19.4% se encuentra solo y el 5.6% reside con su familia de origen.

"Huellas personales de una causa Nacional"

GRAFICO N° 2: Grupo de Convivencia de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 4: Estado ocupacional de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas. Julio de 2007

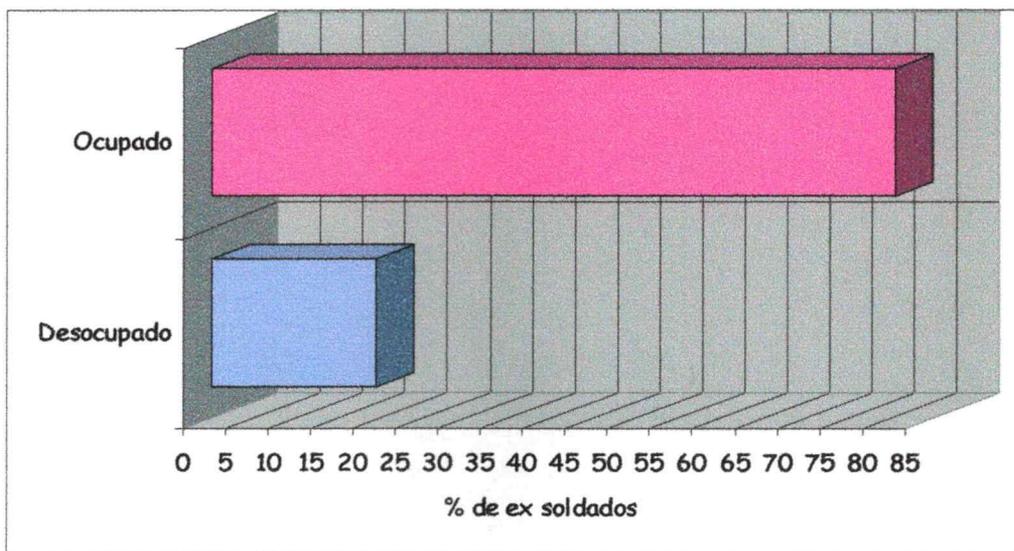
Estado Ocupacional	N°	%
Ocupado	29	80,6
Desocupado	7	19,4
TOTAL	36	100

FUENTE: Elaboración Propia.

Se observa que el 80.6% de la población actualmente se encuentra ocupada, mientras que el 19.4% se encuentra desocupado.

"Huellas personales de una causa Nacional"

GRAFICO N° 3: Estado ocupacional de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

TABLA N° 5: Funcionamiento Ocupacional según Reactivos de la Escala de Identidad Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Identidad Ocupacional	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Tiene metas personales y proyectos	-	-	8	22,2	25	69,5	3	8,3	36	100	2,86	0,53
Identifica un estilo de Vida Ocupacional	-	-	7	19,4	21	58,4	8	22,2	36	100	3,03	0,64
Espera el éxito	-	-	6	16,7	28	77,8	2	5,5	36	100	2,89	0,46
Acepta Responsabilidades	-	-	2	5,6	27	75	7	19,4	36	100	3,14	0,48
Valora Habilidades y Limitaciones	-	-	2	5,6	30	83,3	4	11,1	36	100	3,05	0,40
Tiene compromisos y valores	-	-	2	5,5	29	80,5	5	14	36	100	3,08	0,43
Reconoce identidades y Obligaciones	-	-	6	16,7	25	69,4	5	13,9	36	100	2,97	0,55
Tiene Intereses	-	-	5	13,9	27	75	4	11,1	36	100	2,97	0,50
Se Sintió Eficaz (Pasado)	-	-	3	8,3	31	86,1	2	5,6	36	100	2,97	0,37
Encontró Sentido / Satisfacción en su Estilo de Vida	-	-	2	5,6	27	75	7	19,4	36	100	3,14	0,48
Hizo selecciones Ocupacionales (Pasado)	-	-	6	16,7	30	83,3	-	-	36	100	2,83	0,37

Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente competente)

FUENTE: Elaboración propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Se desprende que en los reactivos que valoran el presente ningún integrante presenta Extremada Disfunción Ocupacional (calificación 1), mientras que el: 22.2% *Tiene Metas Personales y Proyectos*, 19.4% *Identifica un Estilo de Vida Ocupacional*, 16.7% *Espera el Éxito*, 16.7% *Reconoce Identidades y Obligaciones* y un 13.9% *Tiene Intereses*, presentan Algo de Disfunción Ocupacional (calificación 2).

"Huellas personales de una causa Nacional"

GRAFICO N 4: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Reactivos de la Escala de Identidad Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

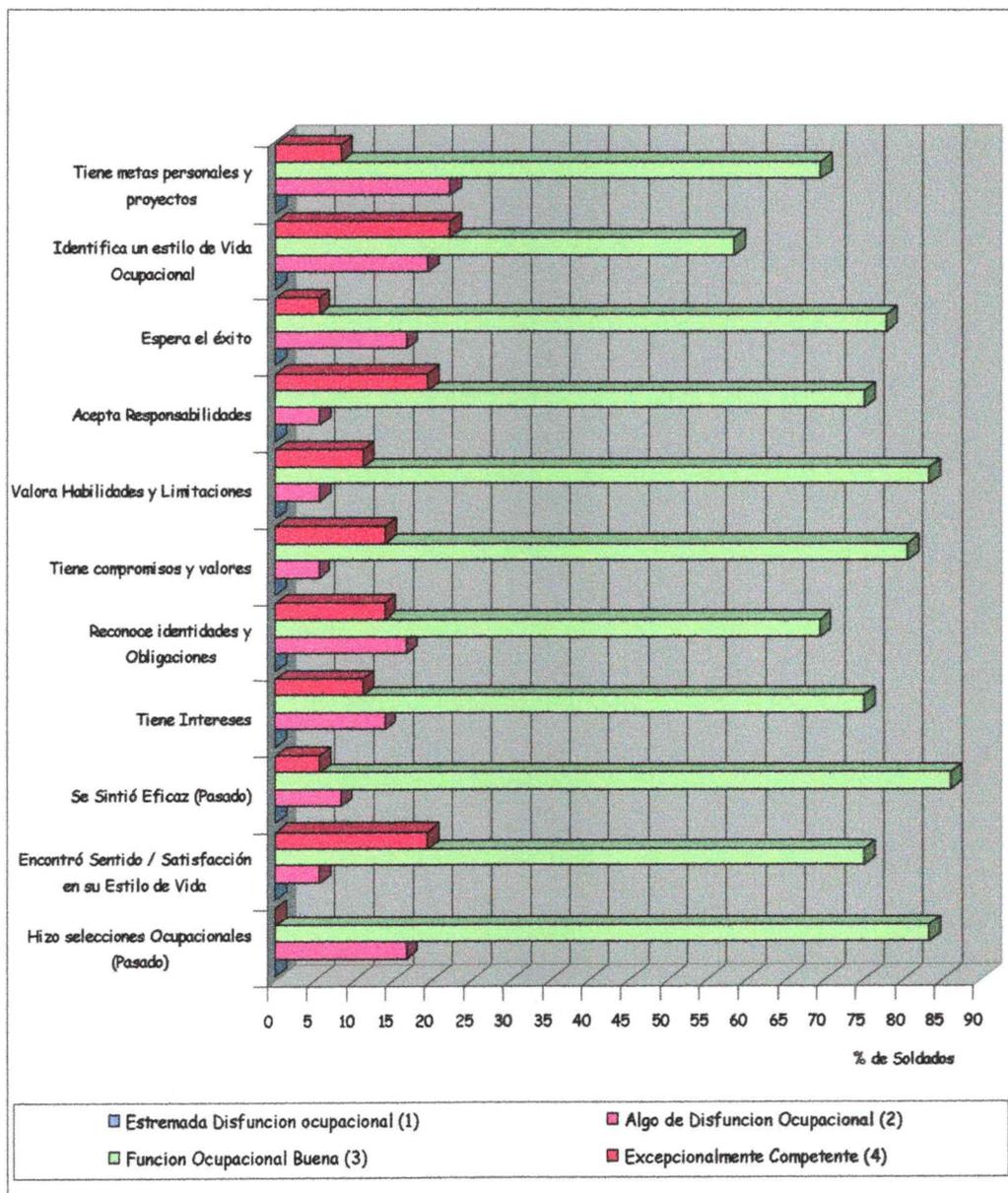


TABLA Nº 6 : Funcionamiento Ocupacional según Reactivos de la Escala de Competencia Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Competencia Ocupacional	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Mantiene un Estilo de Vida Satisfactorio	-	-	7	19,4	24	66,7	5	13,9	36	100	2,94	0,57
Satisface las expectativas de sus Roles	-	-	4	11,1	30	83,3	2	5,6	36	100	2,94	0,40
Trabaja Hacia Metas	-	-	10	27,8	25	69,4	1	2,8	36	100	2,75	0,49
Cumple con los estándares de Rendimiento Personales	-	-	2	5,5	28	77,8	6	16,7	36	100	3,11	0,45
Organiza su Tiempo para Cumplir Responsabilidades	-	-	5	13,9	30	83,3	1	2,8	36	100	2,89	0,39
Participa en Intereses	-	-	7	19,4	24	66,7	5	13,9	36	100	2,94	0,57
Cumplió con sus Roles (Pasado)	-	-	9	25	27	75	-	-	36	100	2,75	0,43
Mantuvo hábitos (Pasado)	-	-	5	13,9	25	69,4	6	16,7	36	100	3,03	0,55
Logró Satisfacción (Pasado)	-	-	4	11,1	30	83,3	2	5,6	36	100	2,94	0,40

Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente competente)

FUENTE: Elaboración propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Se observa que ningún integrante de la muestra obtuvo la mínima calificación (Extremada Disfunción Ocupacional). En los siguientes reactivos: *Mantiene un estilo de Vida Satisfactorio 19.4%, Trabaja Hacia Metas 27.8%, Participa de Intereses 19.4%*, presentan una calificación 2 (Algo de Disfunción Ocupacional).

"Huellas personales de una causa Nacional"

GRAFICO N° 5: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Reactivos de la Escala de Competencia Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes de Malvinas, julio de 2007.

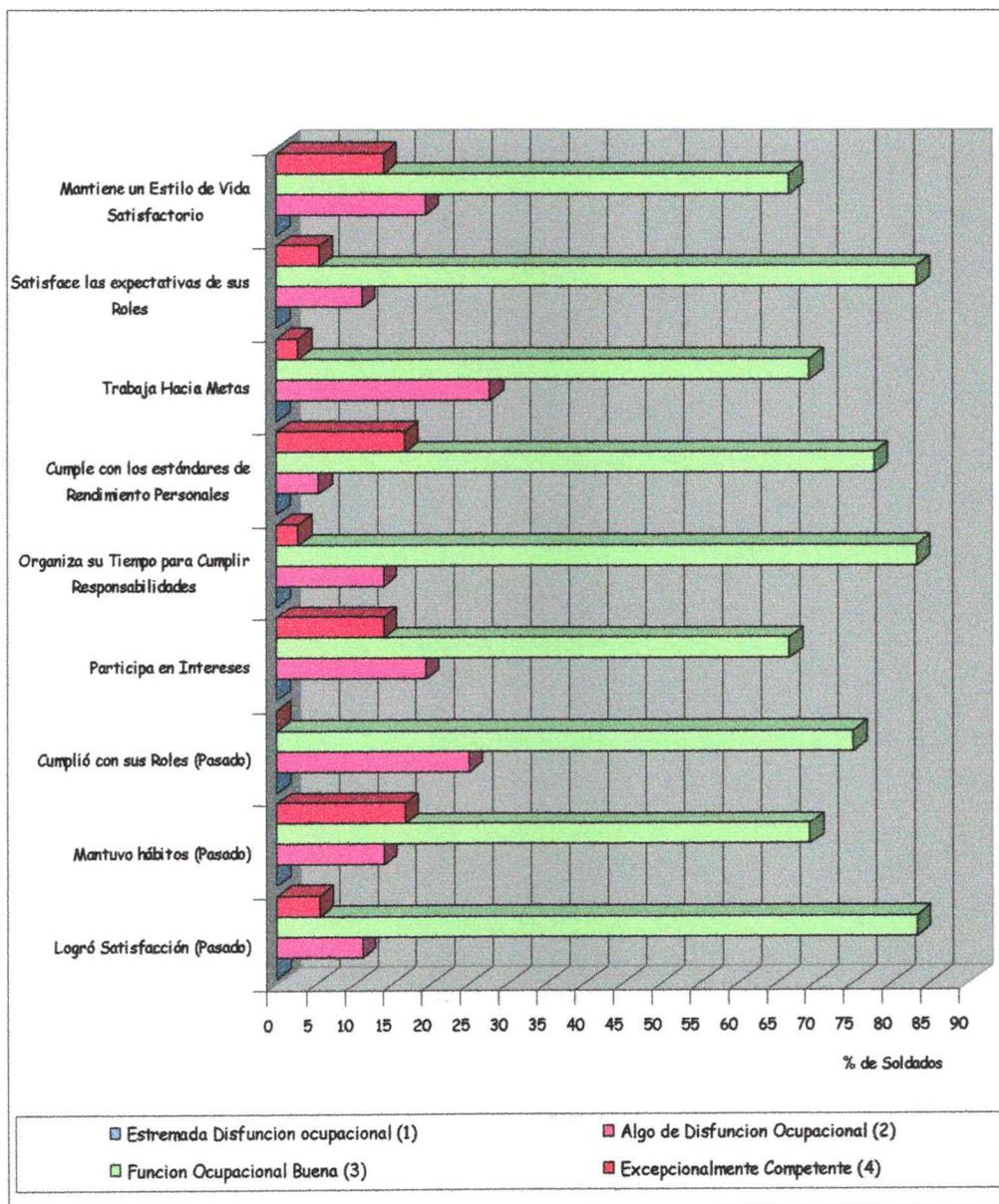


TABLA N° 7 : Funcionamiento Ocupacional según Reactivos de la Escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Ambientes de Comportamiento Ocupacional	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Formas Ocupacionales Hogareñas	-	-	8	22,2	26	72,2	2	5,6	36	100	2,83	0,50
Formas Ocupacionales del Rol Productivo Principal	-	-	3	8,3	23	63,9	10	27,8	36	100	3,19	0,57
Formas Ocupacionales de Diversión	-	-	3	8,3	31	86,1	2	5,6	36	100	2,97	0,37
Grupo Social en la Vida Hogareña	-	-	8	22,2	23	63,9	5	13,9	36	100	2,92	0,59
Grupo Social de Mayor productividad	-	-	4	11,1	32	88,9	-	-	36	100	2,89	0,31
Grupo Social de Diversión	-	-	4	11,1	29	80,6	3	8,3	36	100	2,97	0,44
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en la Vida Hogareña	-	-	7	19,4	24	66,7	5	13,9	36	100	2,94	0,57
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en la Diversión	-	-	6	16,7	29	80,5	1	2,8	36	100	2,86	0,42
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en el rol productivo	-	-	2	5,5	33	91,7	1	2,8	36	100	2,97	0,29

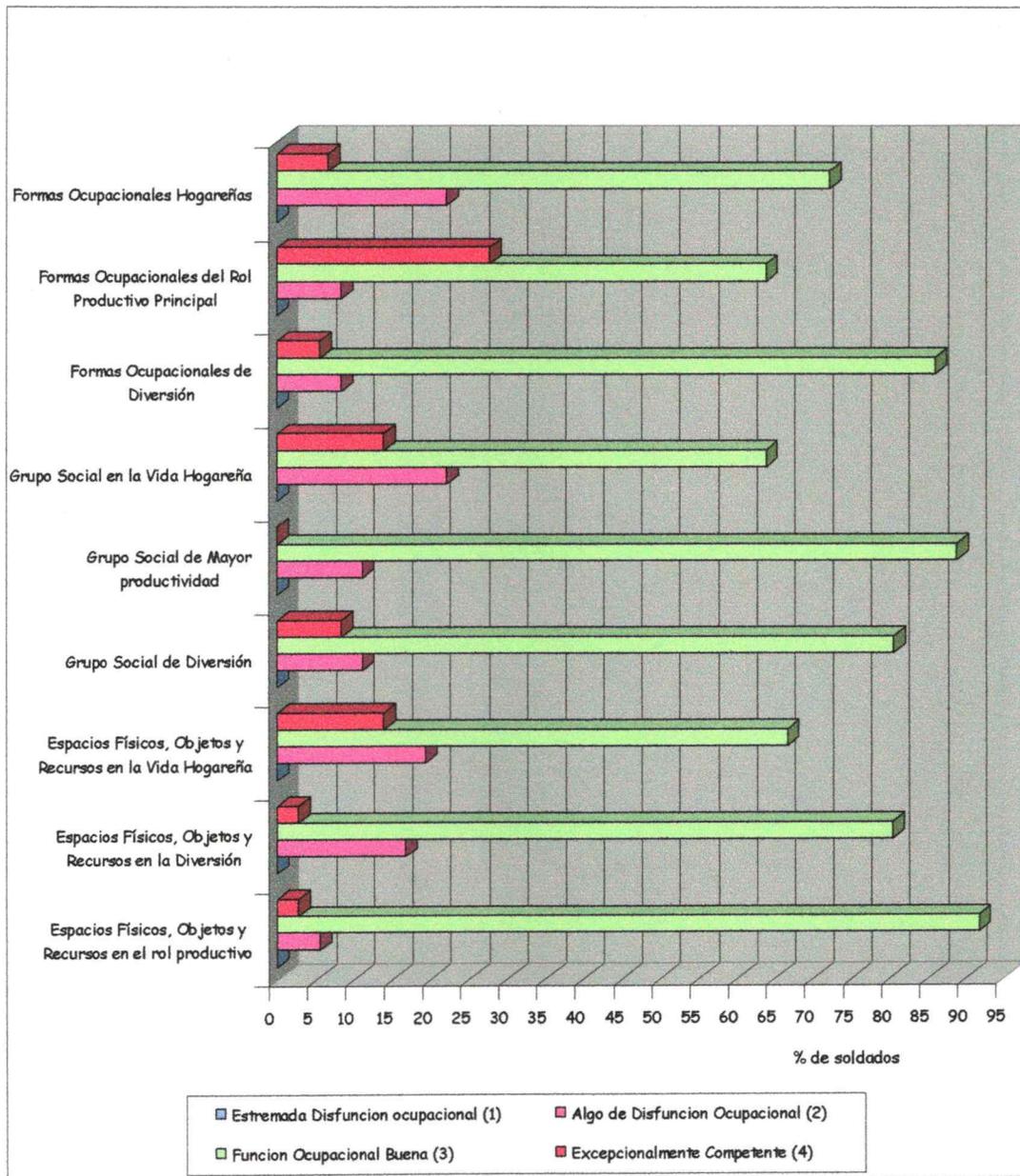
Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente competente)

FUENTE: Elaboración propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Ningún integrante de la muestra presento la mínima calificación (Extremada Disfunción Ocupacional), en lo que respecta a los reactivos de: *Forma Ocupacional Hogareña 22.2%, Grupo Social en la Vida Hogareña 22.2%, Espacios Físicos Objetos y Recursos en la Vida Hogareña 19.4%, Espacios Físicos Objetos y Recursos en la Diversión 16.7%*, presentaron una calificación 2 (Algo de Disfunción Ocupacional).

GRAFICO Nº 6: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Reactivos de la Escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes de Malvinas, julio de 2007.



"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 8: Nivel de Funcionamiento Ocupacional por Áreas que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Áreas de Funcionamiento Ocupacional	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Identidad Ocupacional	-	-	5	13,9	28	77,8	3	8,3	36	100	2,94	0,47
Competencia ocupacional	-	-	3	8,3	32	88,9	1	2,8	36	100	2,94	0,33
Ambientes de Comportamiento Ocupacional	-	-	3	8,3	32	88,9	1	2,8	36	100	2,94	0,33

Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente Competente)

FUENTE: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos analizados podemos ver que un 13.9% presenta Algo de Disfunción Ocupacional calificación (2), en el área de Identidad Ocupacional, mientras que la Competencia Ocupacional y los Ambientes de Comportamiento Ocupacional tienen un 8.3% respectivamente.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 9: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Nivel de Instrucción de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Años de Escolaridad	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
8 - 12	-	-	3	14,3	15	71,4	3	14,3	21	100	3	0,53
13 - 20	-	-	2	13,3	8	53,4	5	33,3	15	100	3,2	0,65
TOTAL	-	-	5	13,9	23	63,9	8	22,2	36	100	3,08	0,59

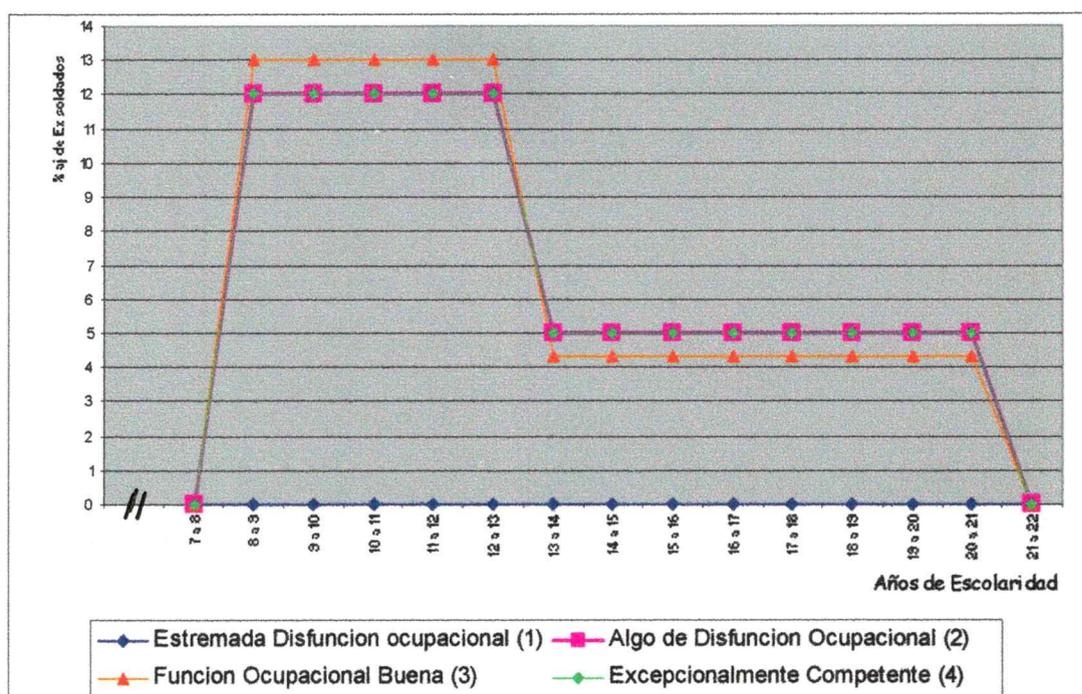
Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente Competente)

FUENTE: Elaboración Propia.

No se ha encontrado diferencia significativa entre las medias de ambos grupos de años de escolaridad. ($t=0,19$, $p>0,05$). El nivel de instrucción no influye de manera significativa en el Nivel de Funcionamiento Ocupacional que presenta la población de estudio.

"Huellas personales de una causa Nacional"

GRAFICO N° 7: Nivel de Instrucción según Nivel de Funcionamiento Ocupacional de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 10: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Estado Civil en los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Estado Civil	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Soltero	-	-	3	100	-	-	-	-	3	100	2	0
Casado	-	-	2	7,4	19	70,4	6	22,2	27	100	3,15	0,52
Divorciado / Separado	-	-	-	-	4	66,7	2	33,3	6	100	3,33	0,47
TOTAL	-	-	5	13,9	23	63,9	8	22,2	36	100	3,08	0,59

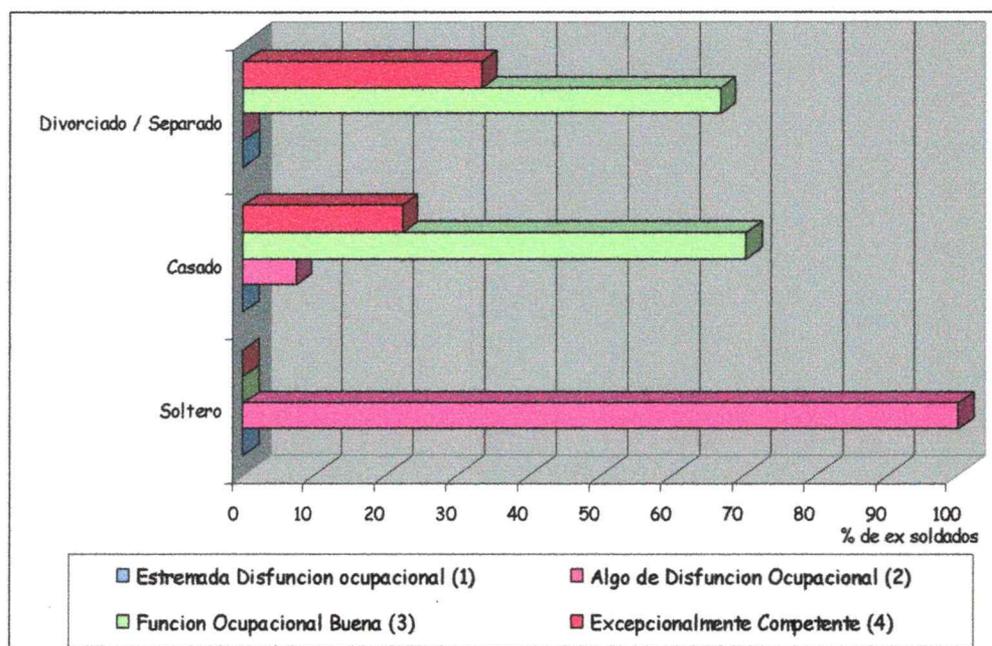
Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente Competente)

FUENTE: Elaboración Propia.

Según lo observado el 100% de los solteros, al igual que el 7,4 % de los casados presentan Algo de Disfunción Ocupacional, no encontrándose en este valor ningún divorciado/ separado.

"Huellas personales de una causa Nacional"

GRAFICO N° 8: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Estado Civil en los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 11: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Grupo de convivencia en los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

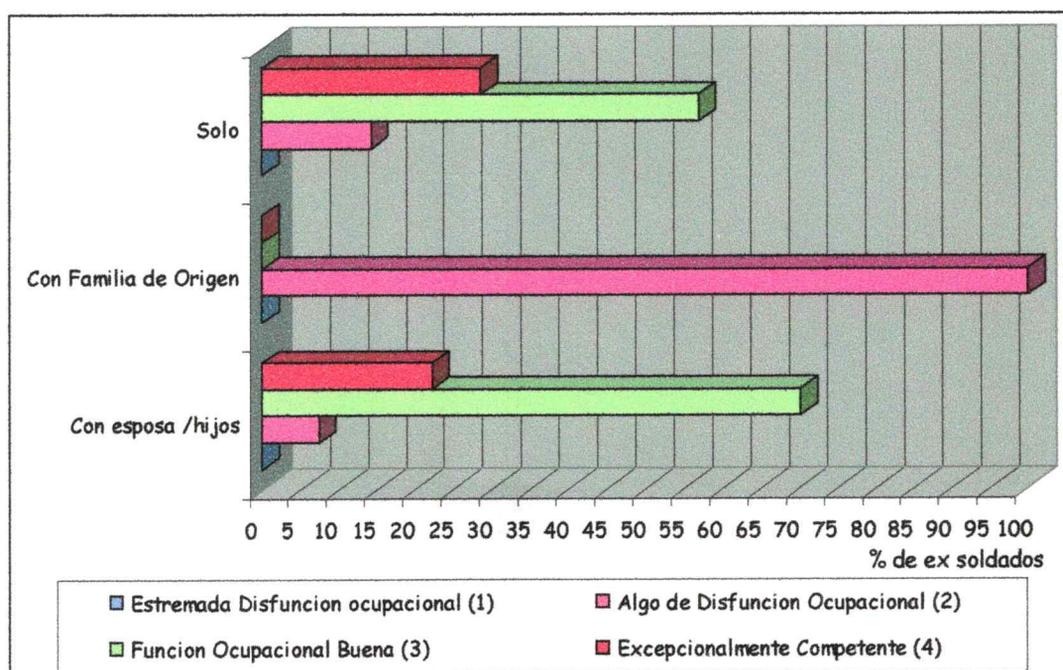
Grupo de Convivientes	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Con esposa /hijos	-	-	2	7,4	19	70,4	6	22,2	27	100	3,15	0,52
Con Familia de Origen	-	-	2	100	-	-	-	-	2	100	2	0
Solo	-	-	1	14,3	4	57,1	2	28,6	7	100	3,14	0,64
TOTAL	-	-	5	13,9	23	63,9	8	22,2	36	100	3,08	0,59

Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente Competente)

FUENTE: Elaboración Propia.

El 100% de los que conviven con la familia de origen, el 14,3% de los que viven solos, y el 7,4% de los que conviven con su esposa / hijos, presentan Algo de Disfunción Ocupacional.

GRAFICO N° 9: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Grupo de convivientes en los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

TABLA N° 12: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Ocupación en los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

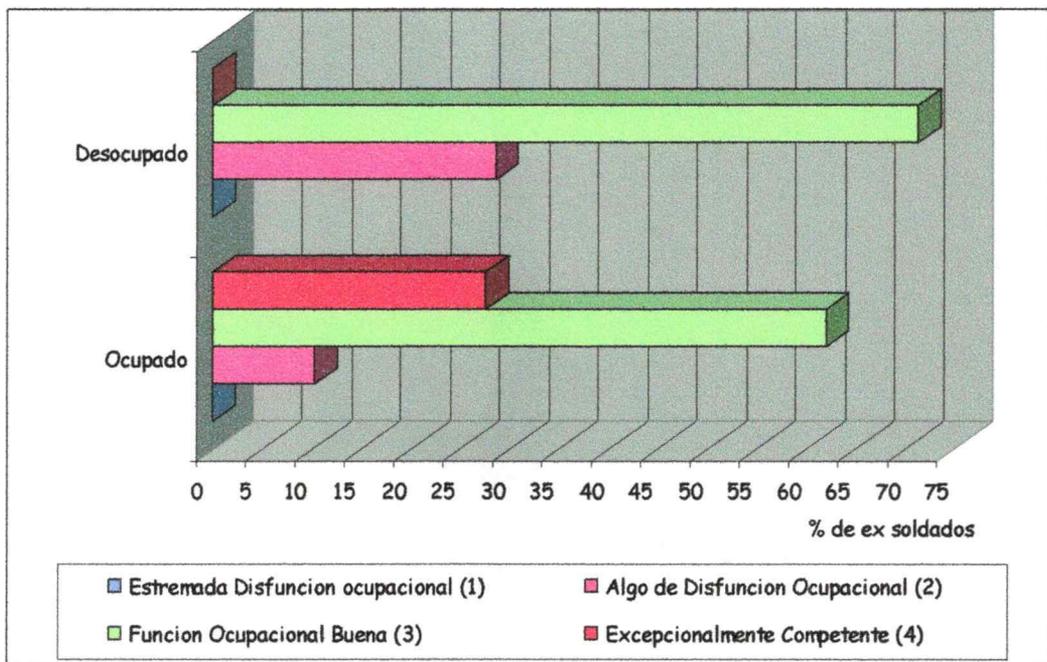
Estado Ocupacional	1		2		3		4		TOTAL		x	S
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ocupado	-	-	3	10,3	18	62,1	8	27,6	29	100	3,17	0,59
Desocupado	-	-	2	28,6	5	71,4	-	-	7	100	2,71	0,45
TOTAL	-	-	5	13,9	23	63,9	8	22,2	36	100	3,08	0,59

Referencias: 1 (Extremada Disfunción Ocupacional); 2 (Algo de Disfunción Ocupacional); 3 (Función Ocupacional Buena); 4 (Excepcionalmente Competente)

FUENTE: Elaboración Propia.

No se ha encontrado diferencia significativa entre las medias de los grupos. ($t=0,23$, $p>0,05$), dado que el promedio del Nivel de Funcionamiento Ocupacional es similar en ambos grupos.

GRAFICO N° 10: Nivel de Funcionamiento Ocupacional según Ocupación en los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

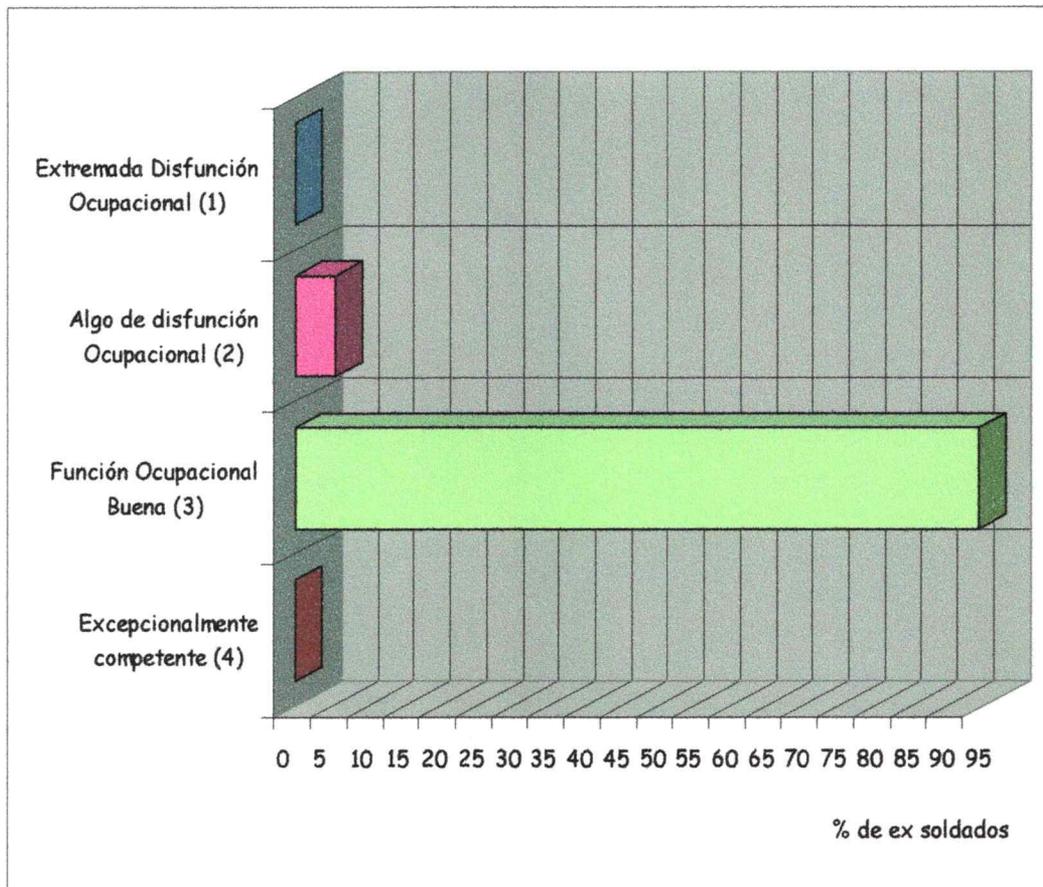
TABLA N° 13: Nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Funcionamiento Ocupacional	N°	%
Extremada Disfunción Ocupacional (1)	-	-
Algo de Disfunción Ocupacional (2)	5	13,9
Función ocupacional Buena (3)	23	63,9
Excepcionalmente Competente (4)	8	22,2
TOTAL	36	100

FUENTE: Elaboración propia.

Se evidencia que ninguno de los entrevistados presenta una Extremada Disfunción Ocupacional calificación (1), en el 13,9% de el total se verifica Algo de Disfunción Ocupacional calificación (2), un 63,9% presenta Función Ocupacional Buena calificación (3) , mientras que el 22,2% de la población es Excepcionalmente Competente calificación(4). La media obtenida es de 3.08 puntos.

GRAFICO N° 11: Nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

"Huellas personales de una causa Nacional"

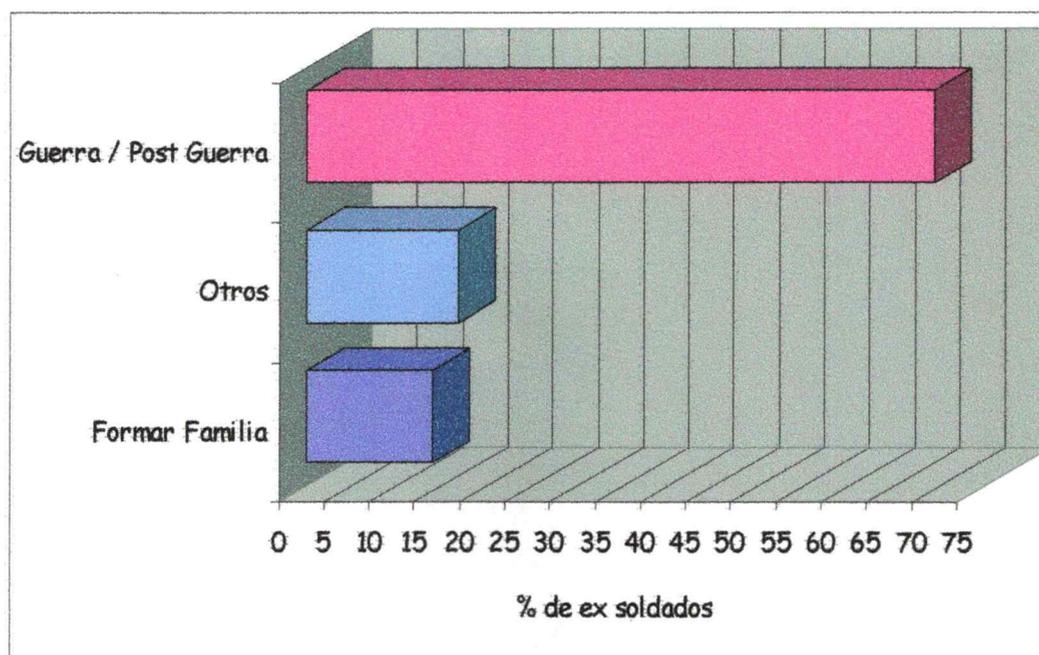
TABLA N° 14: Eventos Críticos de Vida mencionados por los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.

Sucesos	Numero	Porcentaje
Guerra/ Post Guerra	25	69.4
Formar Familia	5	13.9
Otros	6	16.7
Total	36	100%

FUENTE: Elaboración Propia.

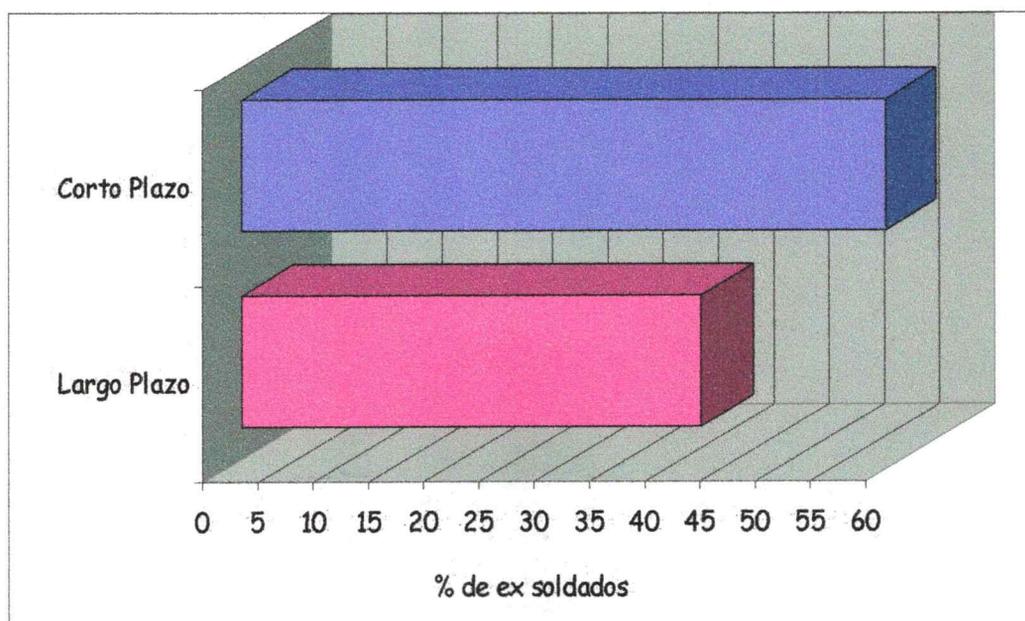
Se observa que el 69.4% de lo entrevistados manifestó el periodo correspondiente a la guerra post /guerra como el evento critico que marco su vida, el 13.9% remarco la formación de la Familia, mientras que el 16.7% manifestó otras situaciones.

GRAFICO Nº 12: Eventos Críticos de Vida mencionados por los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

GRAFICO N° 13: Proyecto de Vida de los soldados ex combatientes clase 1963 - 1964 residentes en la ciudad de Mar del Plata, que pertenecen al centro ex soldados combatientes en Malvinas, julio de 2007.



FUENTE: Elaboración Propia.

DISCUSIÓN
y
CONCLUSIÓN

Discusión

La muestra estuvo constituida por 36 miembros activos de el Centro de Ex Soldados Combatientes de Malvinas. La población de estudio tenía al momento de la entrevista entre 43 y 45 años de edad cronológica.

Con respecto al nivel de instrucción el 58,3 % culmino los estudios primarios y/o secundarios, mientras que el 41,7 % realizo' estudios universitarios/ terciarios.

En cuanto al estado civil el 75 % se encontraban casados, el 16,7 % se encontraban separados/ divorciados y el 8,3 % eran solteros.

Los Ex combatientes fueron evaluados, con la entrevista OPHI II la cual pertenece al Modelo de Ocupación Humana de Gary Kielhofner. Donde fue analizado el nivel de Funcionamiento Ocupacional en las tres sub escalas: Escala de Identidad Ocupacional, Escala de Competencia Ocupacional, y Ambientes de Comportamiento Ocupacional.

Durante las entrevistas, a medida que crecía la confianza con el entrevistador nos fueron revelando datos de importancia y desconocimiento por parte de la población en general, el sentimiento de abandono y desprotección por parte del Gobierno en la post guerra inmediata, la discriminación laboral, sufrida por importantes empresas Marplatenses en el periodo Post Guerra, todo lo cual dificultó la reinserción social y laboral, lo cual fue expresado en el estudio del Sr., Héctor Beiroa, en el cual hace referencia a los suicidios de veteranos de guerra mencionando como posibles causas de los mismos la falta de trabajo, discriminación, falta de

"Huellas personales de una causa Nacional"

reconocimiento social, imposibilidad de sobreponerse a situaciones estresantes experimentadas durante la guerra, problemas conyugales, adicción, paranoia, etc.

No encontrándose, sin embargo relación con el estudio del Dr. Eduardo Gerding, quien menciona y describe el estrés postraumático.

Actualmente el 19.4% se encuentra desocupado, tal situación es debida a una elección personal de priorizar otros ámbitos de su vida: crianza de los hijos, practica de deportes, viajes, dado que cuentan con un subsidio Nacional y Provincial los cuales les permite mantenerse. La Asociación posee una bolsa de Trabajo, por lo cual en la Ciudad de Mar del Plata los Ex Combatientes tienen una oferta laboral permanente.

Nos pareció notorio que un 30,6% de los entrevistados no evidenció la participación en la Guerra de Malvinas como el suceso que marco su existencia, la misma fue vista como una circunstancia de la vida, la cual tuvieron que afrontar, remarcando como positivo, que el haber concurrido a ella les resignifico su escala de valores, llevándoles a dar mayor valor simbólico de cambio a otros hechos que produjeron cambios de índole interno y que los llevo a ser lo que son hoy día. Valorar a la familia, nacimiento de los hijos, salir fuera del país entre otros por hacer mención a alguno de ellos. (Ver tabla N° 14). La cual fue elaborada a partir de la primera respuesta brindada.

En forma casi generalizada los proyectos y metas personales tenían un carácter concreto y a corto plazo, por ejemplo mejorar la calidad de vida de la familia, terminar la casa, mantener el modelo del auto, etc. La posibilidad

de planear a futuro fue reemplazada por lo que parece una necesidad de proyectar solo aquello que puede ser realizado a corto plazo ya que el "vivir la vida" implica el disfrutar el momento, el mañana es algo efímero de lo cual no se tiene el control. (Ver grafico N° 13).

Es significativo que el 41.7% de los entrevistados lograron alcanzar estudios de Nivel Terciario/ Universitario. Teniendo en cuenta que al momento de la guerra acababan de terminar sus estudios secundarios o estaban finalizándolos. Algunos de los entrevistados manifestaron que al momento de querer ingresar en la Universidad en el año 1982 se le concedió un ingreso por excepción.

Uno de los Objetivos específicos del presente estudio fue identificar el nivel de Funcionamiento Ocupacional en cada reactivo de cada sub escala.

A continuación enunciaremos aquellos reactivos según Área en los cuales encontramos Algo de Disfunción Ocupacional, para luego así, poder ver el posible abordaje.

La Identidad Ocupacional es el sentido compuesto de quien es uno y los deseos de convertirse en un ser ocupacional, generado a partir de la propia historia de participación, esta comienza con el autoconocimiento de las capacidades e intereses y se extiende hasta la construcción de una visión del futuro que se desea.

De la sub escala de Identidad Ocupacional, los reactivos identificados fueron: Tiene Metas Personales y Proyectos, Identifica un Estilo de Vida Ocupacional, Espera el Éxito.

El tener Metas Personales y Proyectos, Identificar un Estilo de Vida Ocupacional y Esperar el Éxito están íntimamente relacionados, ya que el Funcionamiento Ocupacional es un proceso continuo en el comportamiento de la personas, los pensamientos y los sentimientos están íntimamente relacionados a experiencias previas y a la posibilidad de hacer distintas elecciones, en cada momento y a lo largo de nuestras vidas. Nuestra visión internalizada de competencia y de satisfacción son fundamentales para que este proceso continuo permita una buena visión interna.

La no posibilidad de elecciones ocupacionales desde lo laboral, desde lo académico y desde la concreción de sueños es lo que vemos reflejados en estos reactivos.

La competencia Ocupacional se relaciona con el grado en el cual uno sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional.

Según Gary Kielhofner la identidad tiene un sentido subjetivo de la propia Vida Ocupacional mientras que en la Competencia pone en acción a esa Identidad permanente.

De la sub escala de Competencia Ocupacional los reactivos que presentan un valor más significativo en cuanto a Disfunción Ocupacional fueron: Mantiene un Estilo de Vida Satisfactoria, Trabaja Hacia Metas, Participa de Intereses.

Gran parte de la Conducta ocupacional pertenece a un ciclo de vida diaria y el desempeño adaptativo significa poder sostener un patrón que sea

Gran parte de la Conducta ocupacional pertenece a un ciclo de vida diaria y el desempeño adaptativo significa poder sostener un patrón que sea a la vez satisfactorio para uno mismo y que cumpla las expectativas razonables en su ambiente.

La sobre exigencia en el trabajo para alcanzar un estilo de vida ideal, la falta de tiempo a la que hacen referencia constantemente se traduce en la escasa participación de intereses y en no poder tener un estilo de vida satisfactorio.

El Trabajar hacia Metas esta íntimamente relacionado con el Proyecto de Vida. Atribuimos el déficit observado en este reactivo a la elección de proyectos a corto plazo debido a las situaciones traumáticas vividas en la guerra.

Los Ambientes de Comportamiento Ocupacional son combinaciones de lo físico y lo social. Estos Ambientes de Conducta Ocupacional son conjuntos o complejos de espacios, objetos, formas ocupacionales y/o que cohesionan y constituyen un contexto significativo de desempeño. Los Ambientes de Conducta Ocupacional incluyen el hogar, la escuela o el lugar de trabajo y sitios para reunirse, la recreación o recursos.

Por ultimo en la sub escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional identificamos: Formas Ocupacionales Hogareñas, Grupo Social en la Vida Hogareña, Espacios Físicos, Objetos y Recursos de la Vida Hogareña, Espacios Físicos, Objetos y Recursos en la Diversión.

El reactivo de Formas Ocupacionales Hogareñas, incluye el tiempo disponible para el mantenimiento del hogar (reparaciones, mantenimiento de

la casa, etc.). Una parte importante de los entrevistados refirió evitar estas actividades, optando contratar a terceros para que las hagan, y así, disponer de más tiempo para la realización de otras actividades.

Se destaca además, el reactivo Grupo Social de Vida Hogareña, el cual toma en cuenta la interacción con otros miembros del hogar, el ambiente emocional y el reconocimiento de habilidades y destrezas.

En cuanto a los Espacios Físicos, Objetos y Recursos de la Vida Hogareña, el déficit encontrado se debe a la imposibilidad de terminar la casa, la inseguridad de barrio, esto se veía como un reclamo permanente en las entrevistas.

Por ultimo encontramos los Espacios Físicos objetos y Recursos de la Diversión; este reactivo presenta un valor significativo de déficit, dado que una parte importante refirió la dificultad existente para acceder a las actividades seleccionadas, en muchos casos, por distancia y en otro por ser actividades de riesgo (caza, pesca, escaladas etc.).

A partir del análisis comparativo del cruzamiento del Funcionamiento Ocupacional con las variables intervinientes observamos que independientemente del grado de instrucción alcanzado se evidencia Algo de Déficit Ocupacional en los miembros de la muestra (ver tabla N° 9). La totalidad de los solteros presentan Algo de Disfunción Ocupacional, la mayoría de los casados al igual que los separados/ divorciados son los que mayor Funcionamiento Ocupacional poseen (ver tabla N° 10). Resulta llamativo que el total de los entrevistados que viven con la familia de origen presenta Algo de Disfunción Ocupacional (ver tabla N° 11). La mayoría de los ocupados y

"Huellas personales de una causa Nacional"

desocupados presentan una Función Ocupacional Buena, sin embargo una parte del grupo de los ocupados obtuvo el valor de Excepcionalmente Competente (ver tabla N° 12).

Las observaciones surgidas del presente estudio no se pueden relacionar con otros estudios, dado que no se hallaron antecedentes en la literatura de la aplicación de la Entrevista del OPHI II en ex Combatientes en Malvinas.

Al momento de plantearnos este tema de estudio esperábamos encontrar un grado mayor de déficit Ocupacional, basándonos en nuestros pre conceptos adquiridos a través de la lectura y recolección de información sobre las secuelas post guerra.

Dada la resistencia evidenciada por parte de algunos de los miembros de la población en estudio, no fue posible registrar las entrevistas por vía magnetofónica, por tal motivo el análisis cualitativo no se pudo realizar de manera exhaustiva, lo cual fue una limitación en nuestro estudio.

Conclusión

Para realizar el presente trabajo nos planteamos como objetivo general, analizar y conocer el Nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los Ex Soldados Combatientes en Malvinas. A través de los datos obtenidos por medios de la Entrevista de la Historia del Desempeño Ocupacional (OPHI II) y del análisis realizado de las tres sub escalas concluimos que el Nivel de Funcionamiento Ocupacional de la mayoría de los entrevistados es Función Ocupacional Buena, Apropiaada, Satisfactoria (valor3), lo cual no coincidió con nuestros pre conceptos adquiridos, ya que esperábamos encontrar un Déficit Ocupacional notorio.

La mayoría de los entrevistados estaban casados, contaban con estudios secundarios completos, y se encontraban trabajando.

Un gran porcentaje de la población manifestó que no fue la participación en la guerra el acontecimiento que marco su vida, dándole mayor valor a otros momentos significativos en sus vidas, formación de familia, nacimientos de hijos, perdidas a nivel afectivo, etc.

Tenían proyectos y metas personales a corto plazo, de carácter concreto y material, como terminar la casa, mejorar la calidad de vida de la familia, viajar, etc. se evidencio que el vivir día a día reemplazo, en alguna forma, la posibilidad de planear a futuro.

En cuanto al primer objetivo específico pretendió identificar el Nivel de Funcionamiento Ocupacional en cada reactivo de las sub escalas: Identidad Ocupacional, Competencia Ocupacional, Ambiente de

Comportamiento Ocupacional, el mismo fue planteado para permitirnos llegar al segundo objetivo específico que busco determinar aquellos reactivos que presentaran Déficit Ocupacional y que pudieran requerir una posible intervención desde Terapia Ocupacional, encontrándose en la sub escala de Identidad Ocupacional: Tiene Metas Personales y Proyectos, Identifica un Estilo de Vida Ocupacional y Espera el Éxito. En la sub escala de Competencia Ocupacional: Mantiene un Estilo de Vida Satisfactoria, Trabaja Hacia Metas, Participa de Intereses. Por ultimo en la sub escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional: Formas Ocupacionales Hogareñas, Grupo Social en la Vida Hogareña, Espacios Físicos, Objetos y Recursos de la Vida Hogareña, Espacios Físicos, Objetos y Recursos en la Diversión.

No pudimos efectuar la realización de un análisis cualitativo exhaustivo dada la imposibilidad de realizar la grabación por vía magnetofónica.

Por lo expresado en este estudio consideramos que la intervención desde Terapia Ocupacional debería efectuarse para recuperar la capacidad, la independencia y la autoestima, utilizando la realización de actividades como medio de promoción, protección y rehabilitación, facilitando de esta manera la autoorganización del individuo, promoviendo la reinserción social y acompañando a la persona en el proceso de elección y participación ocupacional de acuerdo a sus intereses.

Si bien el tamaño de la muestra es representativa de la población, una muestra de mayor amplitud arrojaría datos estadísticos más confiables.

"Huellas personales de una causa Nacional"

Finalmente esperamos que esta Investigación sirva como inicio para futuras investigaciones de otros aspectos de los Ex Soldados y para la ampliación de nuestro campo de intervención

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía general

✓ *Beltrán, A.; Lastra M.: "Funcionamiento Ocupacional de Sobrevivientes a traumatismos graves por accidentes de tránsito"; Tesis de Lic en Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2003.*

✓ *Bonifacio, Maria P., Ghezzi, Maria N., Rosales, German E.:*
"Funcionamiento Ocupacional de Deportistas Para olímpicos"; Tesis de Lic en terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2005.

✓ *Carlevari, Isidro, Carlevari, Ricardo: "La Argentina estructuración humana y económica", 12ª edición, Ediciones Macchi 1996, Editado en Bs. As. Argentina*

✓ *Cuiña, Maria, Guerrero, Silvina P, Tesis de grado de Servicio Social:*
"Fortalecimiento de la organización del Centro de Ex soldados combatientes en Malvinas de Mar del Plata a través de un trabajo social"- 1988.

✓ *De Las Heras, C; Rehabilitación y Vida, Modelo de Ocupación humana; Santiago de Chile, Chile; Traducido por "Reencuentros," Centro de Rehabilitación Psicosocial; 1995.*

✓ *Elorriaga, M.: "Funcionamiento Ocupacional de personas con diagnóstico de Cardiopatía Isquémica;" Tesis de Lic en Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, UNMdP; 2003.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

- ✓ *Gary Kielhofner, Trudy Mallison, Carrie Crawford, Meika Nowak, Matt, Rigby, Alexis Henry, Deborah Walens: OPHI - II entrevista de la historia del desempeño ocupacional, 1988 - Modelo de ocupación humana. Departamento de Terapia Ocupacional. Universidad de Illinois, de Chicago.*

- ✓ *Gary Kielhofner, Mallinson, T. y Forsyth, K.; Propiedades Psicométricas de la Segunda Versión de la Entrevista de la historia del Desempeño Ocupacional; Universidad de Illinois; Chicago, USA; www.uic.edu/ahp/MOHOoc ; 2003.*

- ✓ *Gary Kielhofner, DrPH, OTR, FAOTA; Terapia Ocupacional, Modelo de Ocupación Humana, Teoría y Aplicación; 3ª Edición; Traducido por Diana Klajn, Editorial Medica Panamericana, Editado en España; 2004.*

- ✓ *Gerding, Eduardo; Traducido del: "International Review of the Armed Forces Medical Services" -VOL75/2 -2002.Belgium.*

- ✓ *Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P.; Metodología de la investigación; México; Mc Graw-Hill; 3ra. Ed.; 2003.*

- ✓ *Informe sobre la Situación General de los Ex Combatientes de Malvinas- Elaborado por la Comisión Nacional de Ex Combatientes de Malvinas- Ministerio del Interior-Julio de 1997.*

- ✓ *Kaplan and Sadock's Synopsis of Psychiatry, 9º edition. Lippincott Williams & Wilkins Press, 2003.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

- ✓ *Ministerio de defensa de la Republica Argentina.*

- ✓ *Polit, D.; Hungler, B.; Investigación Científica en Ciencias de la Salud; Mc Graw-Hill; 6ta. Edición; México; 2000.*

- ✓ *Romero Ayuso, D, Moruno Miralles, P; "Terapia Ocupacional: Teoría y Técnicas"; CAAP. I Perspectivas históricas de la terapia ocupacional; Ed. Masson, España, 2003.*

- ✓ *Servicio Militar por países. Enciclopedia libre de Internet: www.wikipedia.org. Pagina consultada en marzo de 2007.*

- ✓ *Spitzer, Robert, Gibbon, Mirian, Skodol, Andrew. DSM IV Criterios para el diagnóstico de Trastorno por estrés postraumático. Traducido por De Flores Formenti, Tomas, Toro Trallero, José; Masana Ronquillo, Joan. Editorial Masson. Editado en España. 1995.*

- ✓ *Willard & Spackman. Terapia ocupacional. Décima edición. Traducido por Diana Klajn. Ed. Médica Panamericana. Editado en España. Año 2005.*

"Huellas personales de una causa Nacional"

ANEXOS

OPHI II: LA ENTREVISTA

ROLES OCUPACIONALES

La selección de Roles Ocupacionales está integradas por preguntas que exploran los roles ocupacionales que constituyen el estilo de vida de la persona,

Dígame un poca acerca de usted

¿Trabaja actualmente? ¿Estudia?

¿Está a cargo del cuidado de niños, esposo(a),o _____?

[O] Yo sé que usted es un hombre trabajador, estudiante que esta a cargo de _____?

[Haga estas preguntas para todos los roles que desempeñe el trabajador o el estudiante]

¿Cómo fue que llegó a desempeñar este trabajo, escoger este tipo de trabajo / estudiar, responsabilizarse de sus _____?

¿Que es lo que su trabajo o estudio supone?

[O] ¿Cuáles son sus responsabilidades o que tiene que hacer Cómo? ¿Qué tan bien considera que realiza sus responsabilidades? ¿Le gusta desempeñarlas?

¿Qué es lo que principalmente obtiene de su trabajo / estudios?

[O] ¿Cuál es la razón fundamental por lo que hace esto?

¿Qué clase de trabajador / cuidador diría que es? ¿Puede darme algún ejemplo de algo que lo demuestre?

[O] Dígame algo que haya sucedido recientemente que muestre la clase de trabajador / padre / esposo (a) / hijo / hija es

[O] Dígame algo que haya hecho recientemente como trabajador / padre

/ madre / esposo (a) / hijo / hija y de lo cual se siente orgulloso.

¿Ha trabajado anteriormente?

Si / No ¿Cómo fue que [obtuvo este trabajo]. Escogió esta clase de trabajo / estudio?

¿Y / o que hubo acerca de sus experiencias estudiantiles previas? ¿Qué clase de trabajador / estudiante fue?

¿Qué tanto tiempo / esfuerzo requirió su trabajo / estudio? ¿Le fue difícil su trabajo / estudio?

¿Qué fue lo mas importante que obtuvo de su trabajo / estudio? ¿Hasta que año curso?

¿Por qué renunció / dejó este tipo de trabajo?

¿Qué tanto su [enfermedad / lesión / discapacidad] afectó su trabajo / estudios?

[Si / no] ¿Por qué piensa que no ha trabajado?

¿Qué hay acerca de sus experiencias estudiantiles previas? ¿Qué clase de estudiante fue?

¿Qué tanto tiempo / esfuerzo requirió sus estudios? ¿Le fue difícil estudiar?

¿Qué es lo más importante que obtuvo de sus estudios? ¿Hasta que año curso?

¿Qué tanto su [enfermedad / lesión / discapacidad] afectó sus estudios?

Roles de amigo, voluntario, aficionado y otros.

¿Adicionalmente a su trabajo / estudio / y otras responsabilidades hay algo realmente importante que tome mucho de su tiempo o requiera de su esfuerzo?

[O] ¿Hay alguna cosa que especialmente haga a menudo?

[O] Parece que su rol _____ refiriéndose al ambiente o al grupo es _____

Cuidado de casa [si no esta trabajando]

¿Vive en un departamento / casa / cuarto / asilo / otros?

¿Quién más vive con usted? ¿Qué tipo de responsabilidades tiene usted para cuidar su casa / departamento / cuarto?

[O] ¿Cómo reparte sus responsabilidades para cuidar de su casa / departamento / cuarto?

Participación en organizaciones religiosas

¿Participa actualmente en alguna organización o grupo religioso?

Platíqueme acerca de esto ¿Qué cosa hace? ¿Cómo empezó a hacerlas?

¿Por qué hace esto? ¿Lo hace por divertirse o tiene un fin más serio?

RUTINA DIARIA

La sección de rutina diaria incluye preguntas de cómo la persona organiza y usa su tiempo, la satisfacción con la rutina diaria, y los comportamientos ocupacionales típicos con el que lleva su tiempo.

Describa un típico día durante la semana.

¿El fin de semana es algo diferente?[Sí] descríbalo

¿Puede decirme algo que haya sucedido recientemente que ejemplifique lo que es esta rutina para usted?

¿Está satisfecho con esta rutina? [Sí] ¿Qué es lo que le gusta de ella? [Sí, no] ¿Qué es lo que le disgusta de ella?

Si llegara a tener un día realmente bueno o malo, ¿cómo sería este?

¿Cuáles son los aspectos más importantes de su rutina? ¿Su rutina le permite hacer las cosas más importantes para usted? [Sí no] ¿Cuáles son las cosas importantes que no puede hacer?

¿Su rutina diaria llegó en algún momento diferente?

[O, en relación a un período] específico previo ¿Qué tan diferente fue su rutina cuando _____?

¿Cómo compararía ambas rutinas? ¿Cuál era mejor para usted?

¿Tenía hobbies o proyectos que fueran parte de su rutina en el pasado?

¿Cuál es el aspecto más importante que requiere mantener en su rutina?

¿Qué es lo que más le gustaría cambiar de su rutina?

¿Tiene algunos hobbies o proyectos en curso que forman parte de su rutina actual?

Dígame acerca de _____

¿Con qué frecuencia lo realiza? ¿Cómo fue que empezó?

¿Qué es lo que más le gusta del hobby / proyecto?

¿Desde cuando forma parte de su rutina?

¿Tiene actualmente hobbies o proyectos que hayan sido parte de su rutina en el pasado?

¿Cuáles fueron los eventos, experiencias que más moldearon o cambiaron su vida?

EVENTOS CRITICOS DE VIDA

La sección de Eventos Críticos de la Vida incluye preguntas que cuestionan acerca de puntos de cambio, buenos tiempos, malos tiempos, éxitos y fracasos en la vida de las personas.

[O] si el evento es aparente o conocido ¿Cuándo realmente cambiaron las cosas para usted?

[O] si un evento específico es conocido ¿Cómo cambiaron las cosas desde _____?

[Preguntas para cada evento] Dígame acerca de _____? ¿Qué sucedió? ¿Qué cambios produjo?

Pensando en su vida, ¿Cuándo considera que estuvo haciendo las cosas mejor? Platíqueme acerca de este período

¿Qué lo hizo tan bueno? [O] ¿Por qué? ¿Qué hubo acerca de su conducta o de las circunstancias que hizo de este período el mejor?

¿Cuál considera que es el mayor éxito en su vida?[O] Platíqueme acerca de algo que le sucedió en la escuela o en su trabajo o dentro de su principal rol ocupacional donde usted se sintió especialmente éxito.

¿Cuál considera el peor período de su vida? Platíqueme acerca de este período ¿Qué lo hizo tan malo?

[O] ¿Por qué? ¿Que hubo acerca de su conducta o de las circunstancias que hizo de este período el peor?

¿Cuál considera el mayor fracaso en su vida?

[O] Platíqueme acerca de algo que le sucedió en la escuela o en su trabajo [o dentro de su principal rol ocupacional] donde se sintió especialmente fracasado.

Si usted pudiera llegar a modificar su futuro, ¿Qué es lo que haría? ¿Qué piensa que estaría haciendo?

[O] ¿Qué cosas se ve usted haciendo en el futuro? ¿Es eso lo que le gustaría?

MARCOS DE COMPORTAMIENTO OCUPACIONAL

La sección de Marcos de Comportamiento Ocupacional incluye preguntas orientadas hacia los ambientes ocupacionales de las personas, incluyendo personas y su influencia en los comportamientos ocupacionales.

Hogar

Platíqueme acerca de donde vive

[O] Entiendo que usted vive _____

[O] Platíqueme acerca de su hogar [departamento, cuarto, dormitorio]: ¿Cómo es? ¿Es su hogar casa confortable?

¿Cuenta con suficiente privacidad? ¿Puede ir de un lugar a otro? ¿Es un lugar adecuado? ¿Tiene las cosas necesarias para hacer lo que usted quiere? ¿Llega a aburrirse en su casa? ¿Le gustan los alrededores? ¿Son estimulantes?

[Las siguientes preguntas se duplican en esa sección con las correspondientes al papel de el cuidador(a), y no necesitan ser planteadas si estas se abordan primero].

¿Qué es lo que tiene que hacer para mantener su casa [departamento, cuarto, dormitorio]?

¿Le gusta hacerlo? ¿Es capaz de hacerlo bien?

¿Con quién vive? [O] Entiendo que vive con su _____? ¿Cómo se lleva con su _____? ¿Qué clase de cosas hacen junto?

- ¿Cómo describiría el ambiente donde vive? [Por ejemplo, ¿cuáles de los siguientes términos describe la situación en la que vive: amoroso, conflictivo, tenso, calmado, caótico, ocupado, aburrido?]

[O] Platíqueme algo acerca de lo que haya sucedido recientemente que ejemplifica como es el ambiente donde vive.

- ¿Hay alguien en casa / o en su familia que le pone tenso o le hace la vida difícil?
- ¿Si necesita ayuda en algo, puede usted confiar en que su [familia, esposo(a), compañero, etc.] le ayudará?
¿Puede darme un ejemplo?
- Si se siente deprimido o derrotado, ¿puede usted confiar en que su familia, esposo, compañero, etc. le aconsejen o apoyen? ¿Me puede dar un ejemplo?

Principal ocupación productiva

- Platíqueme acerca del lugar donde trabaja / la escuela en la que estudia

[O] Dígame cómo es el lugar donde trabaja / la escuela en la que estudia ¿Es la adecuada a sus estudios / al trabajo que realiza? ¿Tiene la suficiente privacidad? ¿Puede moverse con facilidad? ¿Cuáles son las principales cosas que hace en su trabajo / en la escuela? ¿Es el lugar adecuado? ¿Tiene las cosas que requiere para hacerlas? ¿Se llega a aburrir?

¿Le gusta el ambiente de trabajo? ¿Le gustan los alrededores?

- ¿Cómo describiría el ambiente donde trabaja Por ejemplo, cuales de los siguientes términos describe la situación en la que trabaja; amoroso, conflictivo, tenso, caótico, ocupado, aburrido?

[O] Platíqueme algo acerca de lo que haya sucedido recientemente que ejemplifique como es el ambiente donde trabaja.

- ¿Con quienes interactúa mas en su trabajo / jefes, compañeros de escuela / maestros?
- ¿Hay alguien en su trabajo que se lo dificulte o le ponga tenso?
- ¿Si usted necesita ayuda, ¿ puede confiar en que sus colegas / compañeros de trabajo / jefe, lo hará?
¿Puede darme un ejemplo?
- Si se siente deprimido o derrotado, ¿Puede usted confiar en que su jefe o sus compañeros de trabajo lo aconsejen o apoyen? ¿Me puede dar un ejemplo?

Diversión

- ¿Cuales son las principales cosas que hace para divertirse o relajarse?
¿En donde lo hace? ¿Es un buen lugar? ¿Le gustan las instalaciones / el ambiente? ¿Son adecuadas para usted?
¿Realmente cuenta con los lugares que quisiera para relajarse o divertirse?
- ¿Quiénes son las personas con las que se divierte o relaja principalmente?
¿Cómo se lleva con ellas?
- Platíqueme algo acerca de lo que le haya sucedido recientemente que ejemplifique la clase de ambiente en el que se divierte o relaja.

La sección de actividad / decisiones ocupacionales incluyen preguntas que buscan comprender como la persona toma decisiones relevantes a su comportamiento ocupacional y los valores, intereses, y causas personales que hay detrás de esas decisiones.

¿Cómo fue que llegó a desempeñar este trabajo /escoger esta línea de trabajo / estudiar / tener estas responsabilidades hacia sus padres?

¿Puede hacer las cosas que considera realmente importante?
[Si, si] ¿Cuáles algunas de las cosas realmente importantes para usted?

[Si, No] ¿Puede decirme que cosas no puede hacer y por qué?

[O] ¿Cuáles son las cosas que no puede hacer?

¿Me puede dar un ejemplo?

¿Puede platicarme acerca de una situación reciente en la que no haya podido hacer algo valioso?

¿Le ha sido posible en su vida, elegir las cosas que considera importantes para usted?

¿Hay algo que rutinariamente interfiera en lo que usted desea hacer?

¿Considera usted que cuenta con el suficiente tiempo para hacer las cosas que le gustan?

[Si, Si] ¿Cuenta con tiempo libre?

¿Cómo lo ocupa?

¿Qué hace para divertirse?

¿Puede platicarme acerca de cómo se divirtió recientemente?

[Si no puede responder] ¿Por qué considera que ya no se divierte?

[Si, No] ¿Por qué considera que ya no tiene el tiempo para divertirse?

¿Puede darme un ejemplo de cuando usted sintió que no tuvo tiempo suficiente para hacer las cosas que le gustan?

¿Se fija metas para usted mismo / hace planes para el futuro?

[Si es así] ¿Puede darme un ejemplo de cuando se fijó una meta y le dio seguimiento?

[Si, No] ¿Por qué lo dice?

¿Me puede dar un ejemplo de cuando ha tenido una meta y no ha sido capaz de llevarla a cabo?

[Si, No] ¿En alguna ocasión ha buscado algo que realmente ha querido alcanzar?

[O] ¿Cómo decidió hacer las cosas que quiere?

¿Cuando se encuentra con obstáculos o dificultades cómo las maneja?

¿Puede darme un ejemplo?

¿Cuál es el principal reto que afronta actualmente?

[O] refiriendo a las circunstancias, situaciones traumáticas ¿cómo cree usted que se ajustará a ellas / las manejará _____?

¿Puede darme un ejemplo de algunas decisiones que usted haya hecho que ejemplifiquen esto?

ENTREVISTA DE LA HISTORIA DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL (OPHI-II)
IDENTIDAD OCUPACIONAL

ITEM	CALIF.	CRITERIOS	NOTAS
TIENE METAS PERSONALES Y PROYECTOS	4	<ul style="list-style-type: none"> € Metas / proyectos personales de desafío / extiende el esfuerzo requerido € Se siente con energía / emocionado con respecto a metas futuras / proyectos personales. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Metas / proyectos personales son congruentes con sus habilidades / limitaciones. € Tiene el suficiente deseo a futuro para resolver dudas / desafíos. € Motivado para trabajar en metas / proyectos personales. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Metas / proyectos se encuentran arriba / debajo de habilidades estimadas € No esta muy motivado para trabajar en metas / proyectos personales. € Se le dificulta pensar acerca de metas / proyectos personales / futuro. € Compromiso / emoción / motivación limitada. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € No puede identificar metas / proyectos personales. € Metas personales / proyectos deseados son inalcanzables para sus capacidades. € Las metas tienen poca / ninguna relación con fuerza / limitaciones. € Carece de compromiso o motivación para el futuro. € Esta desmotivado debido a metas, proyectos personales conflictivas / excesivas. 	
IDENTIFICA UN ESTILO DE VIDA OCUPACIONAL DESEADO	4	<ul style="list-style-type: none"> € Extremadamente comprometido con un estilo de vida. € Fuertes convicciones acerca de cómo vive. € Tiene un fuerte estilo de vida preferido. € Identifica una o varias labores significativas. € Tiene ideas claras acerca de las prioridades para estructurar / ocupar su tiempo 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Identifica un estilo deseado de vida con algunas dudas / insatisfacciones. € Tiene ideas claras acerca de las prioridades para estructurar / ocupar su tiempo. € Identificar una o más ocupaciones de alguna forma significativa. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Tiene problemas en identificar el tipo de estilo de vida ocupacional que desea. € Fuertes dudas / insatisfacciones con la actividad ocupacional que desempeña. € Se le dificulta identificar como estructurar / llenar tiempo. € Identifica una o mas ocupaciones que son de alguna forma importantes / significativas. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Extremadamente infeliz con su estilo de vida / rutina. € No puede identificar un estilo de vida significativo. € No puede identificar ocupaciones que le emocionen / llenen. € No puede visualizar como estructurar / llenar su tiempo. 	

ESPERA EL ÉXITO	4	<ul style="list-style-type: none"> €Extremadamente confiado acerca de cómo superar obstáculos / limitaciones / fallas. €Desea encontrarse con desafíos. €Tiene fuertes creencias en su efectividad. €Se siente en control de hacia donde va su vida. €Acepta las circunstancias fuera de control sin descorazonarse. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> €Mantiene un adecuado control sobre obstáculos / limitaciones / fallas por resolver. €Enfrenta los desafíos esperando tener éxito. €Espera tener éxito en determinado número de áreas. €Cree adecuadamente en su efectividad como persona. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> €Tiene dudas de su capacidad para auto-control / enfrentar obstáculos / limitaciones / procesos. €Siente inseguridad acerca de la posibilidad de tener éxito. €Se le dificulta mantenerse confiado respecto a superar obstáculos / limitaciones / fracasos. €Se desalienta fácilmente cuando enfrenta desafíos. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> €Tiene una visión pesimista de la capacidad de su desempeño. €Se siente inútil. €Se siente incapaz de auto-controlarse. €Se siente inútil para influir en los resultados. €Se rinde en presencia de obstáculos / limitaciones / fracasos. 	
ACEPTA RESPONSABILIDADES	4	<ul style="list-style-type: none"> €Acepta responsabilidades razonables en acciones personales. €Busca / utiliza retroalimentación para mejorar por si mismo. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> €Acepta responsabilidades en la mayoría de las acciones que realiza. €No se auto-culpa crítica en exceso. €Puede usar de la retroalimentación para modificar estrategias. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> €Tiende a evitar responsabilidades en acciones personales. €Culpa a otros / circunstancias de sus fracasos. €Se critica en exceso. €Tiende a negar / se siente abrumado por la retroalimentación. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> €Acepta poca o ninguna responsabilidad por sus fracasos. €Se evalúa permanentemente. €Evita / no puede utilizar la retroalimentación eficazmente. €Permanentemente se vale de otras / circunstancias para evitar las responsabilidades. 	
	4	<ul style="list-style-type: none"> €Rápidamente reconoce/ acepta limitaciones en tanto enfatiza recursos. €Rápidamente confirma que las capacidades pueden compensar las limitaciones. €Evalúa de manera realista sus capacidades al escoger una ocupación / realiza un esfuerzo 	

VALORA CAPACIDADES Y LIMITACIONES	3	<p>€ Reconoce algunas limitaciones.</p> <p>€ Tiene una razonable tendencia para sobre / sub-estimar capacidades.</p> <p>€ Tiene un adecuado conocimiento de capacidades / limitaciones para escoger una ocupación adecuada / realizar un esfuerzo.</p>	
	2	<p>€ Sobre / sub estima sus propias capacidades llevándole a desarrollar ocupaciones inadecuadas.</p> <p>€ Se le dificulta reconocer / compensar limitaciones con capacidades.</p>	
	1	<p>€ Falla en estimar en forma real sus capacidades.</p> <p>€ Se le dificulta reconocer / compensar limitaciones con capacidades.</p>	
TIENE COMPROMISOS Y VALORES	4	<p>€ Un fuerte sentimiento de lo que es importante moldea / dirige elecciones.</p> <p>€ Compromisos dan un fuerte sentido a la dirección / propósito.</p> <p>€ Estándares personales claros en relación a la forma de vida dan por resultado una imagen positiva de si mismo.</p>	
	3	<p>€ Identifica algunos valores que influyen en la selección ocupacional.</p> <p>€ Tiene un adecuado compromiso hacia una dirección u objetivo en la vida.</p> <p>€ Los estándares personales / principios resultan en una adecuada relación.</p>	
	2	<p>€ Los valores conflictivos limitan la selección ocupacional.</p> <p>€ Desconoce el objetivo de su vida / dirección.</p> <p>€ Tiene valores no compartidos por uno o por varios grupos sociales / sociedad.</p>	
	1	<p>€ Alienado / carece de compromisos o selección ocupacional.</p> <p>€ No puede encontrar inversión / sentido del objetivo y dirección en la vida.</p> <p>€ No se identifica con los valores grupales o de la sociedad.</p> <p>Tiene valores que están desviados / en contra de grupos sociales / sociedad.</p>	
RECONOCE IDENTIDADES Y OBLIGACIONES	4	<p>€ Se ve a si mismo dentro de un rango de roles.</p> <p>€ Tiene un fuerte sentido de identidad que emana de sus roles.</p> <p>€ Esta fuertemente comprometido con sus roles.</p>	
	3	<p>€ Se ve a si mismo en uno o más roles.</p> <p>€ Obtiene una adecuada identidad de los roles.</p> <p>€ Esta comprometido con los roles.</p>	
	2	<p>€ Se le dificulta verse en uno o más roles.</p> <p>€ Esta comprometido marginalmente con los roles.</p> <p>€ Se le dificulta identificar las responsabilidades de los roles a pesar de quererlos.</p> <p>€ Tiene una débil identificación con los roles.</p>	
	1	<p>€ No se identifica con ningún rol ocupacional.</p> <p>€ No se identifica con roles desviados.</p> <p>€ Carece de compromiso hacia los roles.</p>	
	4	<p>€ Esta fuertemente atraído por una o mas actividad (es) ocupacionales que motivan a una elección.</p>	

TIENE INTERESES		€ Sus intereses incrementan habilidades / oportunidades.	
	3	€ Adecua intereses para guías elecciones. € Atraído por ocupaciones que corresponden a sus habilidades / oportunidades.	
	2	€ Se le dificulta identificar intereses. € Tiene una limitada atracción hacia cualquier ocupación que concuerda con sus habilidades. € Sus intereses no concuerdan bien con habilidades / oportunidades.	
	1	€ Incapaz de identificar intereses. € Sus intereses no tienen ninguna relación con sus habilidades / oportunidades para involucrarse en ellas.	
SE SINTIO EFECTIVO (En el pasado)	4	€ Fuerte sentido de responsabilidad personal. € Esperó tener éxito en situaciones de desafío.	
	3	€ Sintió que la responsabilidad era la adecuada cuando se le dio. € Tuvo la esperanza de tener éxito en situaciones de reto.	
	2	€ Sintió que la responsabilidad era inadecuada cuando se le dio. € Se sintió desalentado cuando enfrente situaciones de desafío.	
	1	€ Careció de sentido de responsabilidad. € Se sintió desesperanzado.	
ENCONTRO SENTIDO Y SATISFACCIÓN EN SU ESTILO DE VIDA (En el pasado)	4	€ Era sumamente feliz con su estilo de vida. € Encontró gran satisfacción / sentido de vida. € Tenía una fuerte identidad ocupacional.	
	3	€ Estaba generalmente contente con sus roles de vida pero había cosas que el (ella) deseaba cambiar. € Tenía un determinado número de experiencias ocupacionales llenas de sentido / satisfactorias.	
	2	€ Estaba de alguna forma (descontento) con sus roles de vida. € Tenía alguna dificultad en identificar intereses. € Tenía dificultad en encontrar satisfacción / sentido a la vida.	
	1	€ Era extremadamente (descontento) con su estilo / roles de vida. € Era incapaz de identificar intereses. € Era incapaz de encontrar sentido de vida.	
HIZO SELECCIONES OCUPACIONALES (En el pasado)	4	€ Ha estado comprometido / energizado por una historia de vida significativa. € Hizo excelentes elecciones ocupacionales para buscar su historia de vida. € Sus elecciones ocupacionales fueron realísticamente logrables.	
	3	€ Estuvo adecuadamente motivado por una historia de vida significativa. € Hizo selecciones ocupacionales adecuadas en la búsqueda de una historia de vida.	
	2	€ Tuvo dificultad en identificar / comprometerse con un estilo de vida. € Hizo elecciones ocupacionales que interfirieron con	

	la búsqueda de una historia de vida. € La historia de vida condujo a elecciones ocupacionales negativas.	
1	€ Su historia de vida no fue motivada (por ejemplo: trágica, se retracta como víctima). € Fue incapaz de visualizar una historia de vida. € Evito / hizo muy malas selecciones ocupacionales.	

COMPETENCIA OCUPACIONAL

ITEM	CALIF.	CRITERIOS	NOTAS
<p>MANTIENE UN ESTILO DE VIDA SATISFACTORIO</p>	4	<p>€ Involucrado en un rol (es) / proyecto(s) personales / hábitos que proporcionan una alta identidad / experiencia benéfica.</p> <p>€ Su estilo de vida esta directamente relacionado con valores / metas importantes.</p> <p>€ Llena su vida con una serie de roles / proyectos personales.</p> <p>€ El estilo de vida muestra un gran sentido de dirección / significado.</p>	
	3	<p>€ Involucrado en una variedad de roles / proyectos personales que proveen identidad / satisfacción.</p> <p>€ El estilo de vida permite la expresión de algunos valores / metas importantes.</p> <p>€ Generalmente hay un buen balance de roles / proyectos personales que llenan el espacio de vida.</p> <p>€ El estilo de vida generalmente expresa un sentido de dirección / significado.</p>	
	2	<p>€ Tiene dificultad en mantener / completar una serie de roles / proyectos personales / actividades.</p> <p>€ Tiene dificultad en llenar el espacio de vida con roles / proyectos personales / actividades adecuadas.</p> <p>€ Tiene un estilo de vida estresante con demasiadas demandas / prioridades.</p> <p>€ El estilo de vida muestra una clara falta de dirección / sentido.</p> <p>€ Hay inconsistencia / conflicto entre roles / proyectos personales / responsabilidades.</p>	
	1	<p>€ Abrumado con responsabilidades relacionadas a roles / proyectos personales.</p> <p>€ Hay una falta continua en los roles /proyectos personales.</p> <p>€ Hay una fuerte carencia de roles / proyectos personales / responsabilidades para llenar un estilo de vida.</p> <p>€ El estilo de vida no muestra una dirección /signif.</p>	
<p>CUMPLE CON LAS EXPECTATIVAS DE LOS ROLES</p>	4	<p>€ Destaca en cumplir las obligaciones de todos los roles.</p> <p>€ Las obligaciones / demandas de los roles son consistentes con un estilo de vida altamente productivo.</p>	
	3	<p>€ Generalmente cumple con las obligaciones de diversos roles.</p> <p>€ Las obligaciones / demandas de los roles son generalmente suficientes para mantener un patrón consistente de logro.</p>	
	2	<p>€ Ocasionalmente / dificultad creciente de cumplir las expectativas de los roles (debido a excesivas demandas de los roles / capacidad disminuida).</p> <p>€ Pocas obligaciones para mantener un patrón consistente de logro.</p>	
	1	<p>€ Incapaz de cumplir las demandas de los roles de vida mayores.</p> <p>€ Perdió completamente los roles principales de vida debido a una incapacidad.</p> <p>€ Negligente / sin demandas en sus roles y con poca oportunidad de logro.</p>	

TRABAJA HACIA METAS	4	<ul style="list-style-type: none"> € Mantiene / enfoca esfuerzos altamente exitosos hacia el cumplimiento de metas. € Consistente logra / excede las metas. € Se anticipa a como y cuando se requiere formular metas para lograr una óptima productividad / satisfacción. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Regularmente mantiene su esfuerzo hacia sus metas. € Logra / casi logra alcanzar la mayoría de sus metas. € Es capaz de reorientar metas / esfuerzos cuando las circunstancias se lo dictan. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € La enfermedad creo interferencias / interrupciones parciales al logro de sus metas. € Ocasionalmente pierde el enfoque / compromiso hacia sus metas. € Las metas fueron significativamente impactadas por la enfermedad. € Progresa en forma variable hacia sus metas. € Algunas veces persiste en lograr metas inalcanzables. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € La enfermedad / trauma invalido las metas. € No puede mantenerse enfocados en las metas / en mantener un esfuerzo hacia las metas a través del tiempo. € Abandona metas. € Lucha por metas inalcanzables lo que lo lleva a fracasos constantes. 	
CUBRE LOS ESTANDARES DE DESENVOLVIMIEN TO PERSONAL	4	€ Logra un nivel de desempeño acorde con sus mayores aspiraciones / expectativas.	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Debido a algún exceso en sus estándares personales. € Debido a algunas limitaciones en su capacidad 	Alcanza un Nivel de desempeño que generalmente cubre Lo esperado.
	2	<ul style="list-style-type: none"> € - Debido a expectativas excesivas. € Debido a limitaciones significativas / capacidad disminuida. 	La continua diferencia entre resultados y estándares genera una duda en si mismo.
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Existe una dificultad continua para alcanzar expectativas personales irreales. € La fuerte pérdida en su capacidad el logro de los estándares de desenvolvimiento. 	
	4	<ul style="list-style-type: none"> € Tiene una buena rutina de organización que rápidamente le hace cubrir sus responsabilidades / metas. € Rápidamente hace flexible su rutina a fin de hacer frente a responsabilidades / circunstancias de manera creativa. € La rutina expresa una forma muy elevada de estrategias adaptativas, 	

ORGANIZA EL TIEMPO PARA SUS RESPONSABILIDADES	3	<ul style="list-style-type: none"> € Una rutina consistente permite cubrir la mayoría de las responsabilidades. € Es generalmente capaz de modificar la rutina cuando así lo requieran las responsabilidades / cambios en las circunstancias. € La rutina expresa una forma de estrategias adaptativas. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Tiene una gran dificultad en organizar rutinas que le permiten cubrir múltiples responsabilidades / adaptarse a cambios. € Tiene pocas metas / responsabilidades que requieren una rutina adaptativa. € Estos elementos de la rutina suponen conductas estrategias / desadaptativas. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Totalmente desorganizado / rutina caótica. € Incapaz de organizar su rutina en labores de autocuidado básicas. € Incapaz de adaptar sus rutinas a nuevas circunstancias. € La rutina expresa conductas altamente desadaptadas como abuso de drogas / estrategias de adaptación negativas. 	
PARTICIPA EN INTERESES	4	<ul style="list-style-type: none"> € Busca apasionadamente / con satisfacción uno o mas intereses. € Rápidamente esta listo / goza con nuevos intereses. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Consistentemente participa en intereses. € Generalmente es capaz de tratar de / gozar de nuevos intereses. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Tiene una participación inconsistente en los intereses. € Tiene alguna dificultad en encontrar tiempo / fuerzas para participar en intereses importantes. € La enfermedad interrumpe / reduce su involucracion en intereses pasados. € Tiene dificultad en tratar de desarrollar / encontrar satisfacción en nuevos intereses / adaptarse a ellos. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Minimiza / falta de búsqueda de intereses. € Sin / poca energía / tiempo para participar en intereses. € Enfermedad / traumas interfirieron fuertemente / evitaron la involucracion en intereses pasados. € Completamente incapaz de tratar de adaptarse a nuevos intereses. 	
CUMPLIO CON SUS EXPECTATIVAS DE SUS ROLES (Pasado)	4	<ul style="list-style-type: none"> € Manejó completamente los roles de desarrollo apropiados. € Fue capaz de balancear las múltiples demandas de los roles. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Generalmente mantuvo los roles de desarrollo apropiados. € Fue generalmente capaz de balancear las múltiples demandas de los roles. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Tuvo dificultades en balancear las demandas de los roles. € Tuvo periodos de roles difíciles. € Tuvo un desenvolvimiento variable / inconsistente en sus roles. 	

		<ul style="list-style-type: none"> € Tuvo roles conflictivos. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Tuvo fracasos significativos en uno o más de sus roles principales. € Tuvo carencia de roles. € Tuvo serios problemas en varios / todos los roles. 	
MANTUVO HÁBITOS (Pasado)	4	<ul style="list-style-type: none"> € Mantuvo una rutina altamente organizada en sus fases de desarrollo / metas. € Mantuvo un programa diario altamente satisfactorio / productivo. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Generalmente mantuvo un programa diario productivo. € Generalmente mantuvo una rutina apropiada a sus fases de desarrollo / metas. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Su programa diario fue inconsistente. € Su rutina estuvo insuficientemente organizada para su etapa de desarrollo / metas € Tuvo periodos de significativa desorganización en su vida diaria. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Tuvo problemas significativos para mantener su rutina. € Los patrones de rutina fracasaron para ajustarse a las etapas de desarrollo / metas. € Tuvo patrones de vida caóticos en relaciono con sus etapas de desarrollo / metas. € Tuvo una rutina inactiva. € Tuvo patrones de vida marcadamente desviados. 	
LOGRO SATISFACCIÓN (Pasado)	4	<ul style="list-style-type: none"> € Logros / metas alcanzadas / su estilo de vida pasada le proporciono un alto nivel de satisfacción € Tenia un buen balance de trabajo / descanso y juego. 	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Alcanzó la mayoría de sus metas importantes en su vida. € Generalmente logro balancear trabajo / descanso y juego. € Su estilo de vida fue generalmente divertido. € Generalmente mantuvo / dio seguimiento a su metas. 	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € Tuvo una significativa insatisfacción con su estilo de vida. € Tuvo cierta falta de balance entre el trabajo, descanso y juego. € Fracasos importantes desviaron / ensombrecieron sus logros. € Perdió un interés o meta importante y no lo reemplazo. € Tuvo dificultades en dar seguimiento a sus metas. 	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Enfermedad / trauma / significativamente impidió / previno el buscar / metas / intereses. € Tuvo un fuerte sentimiento de fracaso / insatisfacción con su estilo de vida. € Tuvo un significativo fracaso que condujo a insatisfacción. € Tuvo un pobre balance de trabajo / descanso y juego. 	

AMBIENTES DE COMPORTAMIENTO OCUPACIONAL

ITEM	CALIF.	CRITERIOS	NOTAS
<p>FORMAS OCUPACIONALES DE VIDA EN EL HOGAR (Tareas)</p>	4	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades desafían / estimulan intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido están bien adaptados al tiempo / energía disponible</p>	
	3	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} demandas / oportunidades generalmente congruentes con intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido generalmente se adaptan al tiempo / energía disponible.</p>	
	2	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades de alguna manera congruentes con intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido de alguna manera se adaptan al tiempo / energía disponible.</p>	
	1	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades congruente pobremente con intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido se adapta pobremente al tiempo / energía disponible.</p>	
<p>FORMAS OCUPACIONALES DEL PRINCIPAL ROL PRODUCTIVO (Tareas)</p>	4	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades desafían / estimulan intereses y Habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido están bien adaptados al tiempo / energía disponible.</p>	
	3	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades generalmente Congruentes con intereses y habilidades</p> <p>Tiempo / esfuerzo requerido generalmente se adaptan al tiempo / esfuerzo disponible.</p>	
	2	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades de alguna manera no congruente con intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido de alguna manera se adapta al tiempo / energía disponible.</p>	
	1	<p>€ Físico € Cognitivo € Emocional</p> <p>} Demandas / oportunidades congruente pobremente con intereses y habilidades.</p>	

		<p>€ Tiempo / esfuerzo requerido se adapta pobremente al tiempo / energía disponible. -</p>	
FORMAS OCUPACIONALES DE DIVERSIÓN (Tareas)	4	<p>€ Físico } € Cognitivo } € Emocional }</p> <p>Demandas / oportunidades desafían / estimulan intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido están bien adaptados al tiempo / energía disponible.</p>	
	3	<p>€ Físico } € Cognitivo } € Emocional }</p> <p>Demandas / oportunidades generalmente congruentes con intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido generalmente se adapta al tiempo / energía disponible.</p>	
	2	<p>€ Físico } € Cognitivo } € Emocional }</p> <p>Demandas / oportunidades de alguna manera no congruente con interés y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido de alguna manera se adapta al tiempo / energía disponible</p>	
	1	<p>€ Físico } € Cognitivo } € Emocional }</p> <p>Demandas / oportunidades congruente pobremente con intereses y habilidades.</p> <p>€ Tiempo / esfuerzo requerido se adapta pobremente al tiempo / energía disponible.</p>	
GRUPO SOCIAL DE VIDA HOGAREÑA	4	<p>€ Oportunidades / expectativas de interacción / apoyos de colaboración funcionan de manera optima.</p> <p>€ Ambiente emocional / práctico / intensifica el funcionamiento.</p> <p>€ Otros valoran habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	3	<p>€ La necesaria interacción colaboración con otros generalmente apoya un funcionamiento positivo.</p> <p>€ Ambiente emocional / práctico / apoya el funcionamiento.</p> <p>€ Otras reconocen habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	2	<p>€ Poca / sobre demanda interactiva / colaboración limita el funcionamiento.</p> <p>€ Ambiente emocional / práctico / retrae el funcionamiento.</p> <p>€ Otros no reconocen habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	1	<p>€ Interacción / colaboración no existe / o demanda lo imposible / o es conflictivo.</p> <p>€ Ambiente emocional / práctico / contribuye a un funcionamiento desadaptado.</p>	

		<p>€ Se siente inútil en su capacidad para influir en los resultados.</p>	
GRUPO SOCIAL DEL PRINCIPAL ROL PRODUCTIVO	4	<p>€ Oportunidades / expectativas de interacción / apoyo de colaboración funcionan de manera optima. € Ambiente emocional / practico / intensifica el funcionamiento. € Otros valoran habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	3	<p>€ La necesaria interacción / colaboración con otras generalmente apoya un funcionamiento positivo. € Ambiente emocional / práctico / apoya el funcionamiento. € Otras reconocen / habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	2	<p>€ Poca / sobre demanda interactiva / colaboración limita el funcionamiento. € Ambiente emocional / práctico / retrae funcionamiento. Otros no reconocen habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	1	<p>€ Interacción / colaboración / no existe / demanda lo imposible / es conflictivo. € Ambiente emocional / práctico contribuye a un funcionamiento desadaptado. Se siente inútil en su capacidad para influir en los resultados.</p>	
GRUPO SOCIAL DE DIVERSION	4	<p>€ Oportunidades / expectativas de interacción / apoyo de colaboración funcionan de manera optima. € Ambiente emocional / práctico / intensifica el funcionamiento. € Otros valoran habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	3	<p>€ La necesaria interacción / colaboración con otros generalmente apoya un funcionamiento positivo. € Ambiente emocional / practico / apoya el funcionamiento. € Otros reconocen habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	2	<p>€ Pocas / sobre demanda interactiva / colaboración limita el funcionamiento. € Ambiente emocional / practico / retrae funcionamiento. € Otros no reconocen habilidades / contribuciones / esfuerzos.</p>	
	1	<p>€ Interacción / colaboración no existe / o demanda lo imposible / o es conflictivo. € Ambiente emocional / práctico / contribuye a un funcionamiento / desadaptado. € Se siente inútil en su capacidad para influir en los resultados.</p>	

ITEM	CALIF.	CRITERIOS	NOTAS	
VIDA DEL HOGAR ESPACIO FÍSICO, OBJETOS Y RECURSOS	4	<ul style="list-style-type: none"> € Completamente accesible € Seguro (con mínimo riesgo) € Completamente privado (tal y como se desea) € Muy confortable € Muy estimulante / significativo. € Suficiente / presta apoyo. 	medio ambiente y objetos	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Mayormente accesible € Generalmente seguro (con riesgos moderados) € Adecuadamente confortable. € Adecuadamente estimulante / significativo. € Presta apoyo adecuadamente. 	medio ambiente y objetos	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € En cierta forma accesible. € Inseguro (con riesgos substancial) € En cierta forma intrusivo. € En cierta forma incomodo. € En cierta forma desmotivante / falta de significado. € En cierta forma sin prestar apoyo. 	medio ambiente y objetos	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Inaccesible. € Inseguro (con altos riesgos) € Sin privacidad € Muy incomodo € Desmotivante / falta de significado € Totalmente inadecuado. 	medio ambiente y objetos	
PRINCIPAL ROL PRODUCTIVO, ESPACIO FÍSICO, OBJETOS Y RECURSOS	4	<ul style="list-style-type: none"> € Completamente accesibles € Seguro (con mínimo riesgo) € Completamente privado (tal y como se desea) € Muy confortable € Muy estimulante / significativo € Suficiente / presta apoyo 	medio ambiente y objetos	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Mayormente accesible € Generalmente seguro (con riesgos moderados) € Adecuadamente privado € Adecuadamente confortable € Adecuadamente estimulante / significativo € Presta apoyo adecuadamente 	medio ambiente y objetos	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € En cierta forma accesible € Inseguro (con riesgos substanciales). € En cierta forma intrusivo € En cierta forma incomodo € En cierta forma desmotivante / falta de significado € En cierta forma sin prestar apoyo 	medio ambiente y objetos	

	1	<ul style="list-style-type: none"> € Inaccesible € Inseguro (con altos riesgos) € Sin privacidad € Muy incomodo € Desmotivante / falta de significado € Totalmente inadecuado 	} medio ambiente y objetos	
DIVERSION ESPACIO FÍSICO, OBJETOS Y RECURSOS	4	<ul style="list-style-type: none"> € Completamente accesible € Seguro (con mínimo riesgo) € Completamente privado (tal y como se desea) € Muy confortable € Muy estimulante / significativo € Ampliamente / presta apoyo 	} medio ambiente y objetos	
	3	<ul style="list-style-type: none"> € Mayormente accesible € Generalmente seguro (con riesgos moderados) € Adecuadamente privado € Adecuadamente confortable € Adecuadamente estimulante / significativo € Presta apoyo adecuadamente 	} medio ambiente y objetos	
	2	<ul style="list-style-type: none"> € En cierta forma accesible € Insegura (con riesgos substanciales) € En cierta forma intrusivo € En cierta forma incómoda € En cierta forma desmotivante / falta de significado € En cierta forma sin prestar apoyo 	} medio ambiente y objetos	
	1	<ul style="list-style-type: none"> € Inaccesible € Inseguro (con altos riesgos) € Sin privacidad € Muy incomodo € Desmotivante / falta de significado € Totalmente inadecuado. 	} medio ambiente y objetos	

Mar del Plata 12 de Septiembre 2006

Señor presidente
de la asociación de ex combatientes de Malvinas
de la ciudad de Mar del Plata

Los que suscriben nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su colaboración y la de los integrantes de la asociación, para realizar el estudio de campo de nuestra tesis de grado ya que somos estudiantes avanzados de la Licenciatura de Terapia Ocupacional.

El tema a investigar sería "funcionamiento ocupacional en ex combatientes de Malvinas". Realizaríamos dicho estudio bajo las normas éticas de confidencialidad y anonimato, y nos comprometemos a realizar una devolución por escrito donde informaremos los resultados de dicha investigación. Contamos para dicho estudio con el aval de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, departamento de Terapia Ocupacional.

Sin otro particular nos despedimos

atentamente

Bassani, Gustavo DNI 22.218.189
Oyarzun, Verónica DNI 22.143.736
Sánchez, Mirna DNI 25.463.337

Mar del Plata, 4 de Octubre de 2006

Centro Ex Soldados Combatientes en Malvinas
Sr. Presidente
Rubén D. Gleriano

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. con el fin de informarle que como estudiantes avanzados de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de Mar del Plata, estamos realizando nuestra tesis de grado bajo el título "Huellas personales de una causa Nacional".

El objetivo de nuestra investigación es conocer el nivel de funcionalidad ocupacional de los miembros que integran el Centro de Ex Soldados Combatientes en Malvinas de la ciudad de Mar del Plata en el periodo 2006 - 2007.

Por dicho motivo, y teniendo en cuenta la relevancia de la institución para los Ex Combatientes de la ciudad de Mar del Plata, solicitamos su autorización y colaboración para contactarnos con ellos a fin de realizar nuestro estudio, garantizando el anonimato y la confidencialidad de los datos obtenidos.

Mediante la presente dejamos expreso nuestro compromiso de realizar una devolución de los resultados a la entidad una vez concluida la investigación.

Sin otro particular y a la espera de su respuesta,

Saludamos atte.

Bassani, Gustavo
DNI 22.218.189

Oyarzun, Verónica
DNI 22.143.736

Sánchez, Mirna
DNI 25.463.337

Mar del Plata, Febrero de 2007

Centro Ex Soldados Combatientes en Malvinas
Sr. Ex soldado

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigimos a Ud. con el fin de informarle que como estudiantes avanzados de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de Mar del Plata, estamos realizando nuestra tesis de grado bajo el título "Huellas personales de una causa Nacional".

El objetivo de nuestra investigación es Analizar el nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los ex combatientes de Malvinas de la ciudad de Mar del Plata durante el año 2007.

Por dicho motivo, deseamos contactamos con usted puesto que consideramos su aporte fundamental para nuestra investigación, el cual consistiría en participar de una entrevista orientada a conocer su historia, su presente y sus perspectivas futuras, garantizando el anonimato y la confidencialidad de los datos obtenidos.

Mediante la presente dejamos expreso nuestro compromiso de realizar una devolución de los resultados una vez concluida la investigación.

Sin otro particular, saludamos atte.

Bassani, Gustavo
DNI 22.218.189

Oyarzun, Verónica
DNI 22.143.736

Sánchez, Mirna
DNI 25.463.337

**Consentimiento Informado para participar de la Entrevista de la
Historia del Desempeño Ocupacional (OPH II)**

Título de la Investigación

"Huellas personales de una causa Nacional".

Investigadores

Bassani, Gustavo Daniel.

Estudiante avanzado de la Lic, en T.O. U.N.M.d.P.

Oyarzun, Maria Verónica.

Estudiante avanzado de la Lic, en T.O. U.N.M.d.P.

Sánchez, Mirna Cristina.

Estudiante avanzado de la Lic, en T.O. U.N.M.d.P.

Objetivo de la Investigación

Analizar el nivel de Funcionamiento Ocupacional que presentan los ex combatientes de Malvinas de la ciudad de Mar del Plata durante el año 2007.

Procedimiento

La evaluación consiste en una entrevista que será llevada a cabo por un investigador quien indagará sobre la percepción acerca del pasado, presente y futuro de su vida, incluyendo aspectos de carácter persona.

Confidencialidad

Toda información obtenida en la entrevista será considerada confidencial y utilizada solo a efectos de la investigación. La identidad del entrevistado será mantenida en anonimato.

Derecho a rehusar o abandonar

La participación en la investigación es enteramente voluntaria y el entrevistado será libre de participar, rehusar o abandonar la entrevista cuando lo considere.

Consentimiento

Consiento en participar de esta investigación y ser entrevistado bajo las condiciones arriba descritas que he tenido la oportunidad de leer y / o me han leído. Recibo una copia de este impreso.

Fecha.....

Firma del ex soldado.....

Aclaración.....

Firma del entrevistador.....