

Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del hospital mental

Rudesindo Soto



Cindy Lorena Duarte Correa

Universidad de Pamplona  
Facultad de Salud  
Programa de Terapia Ocupacional  
Pamplona, Norte de Santander  
2018-1

Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del hospital mental

Rudesindo Soto



Cindy Lorena Duarte Correa

Trabajo presentado como requisito de grado para obtener el título de Terapeuta Ocupacional

Adriana Torres Contreras

Asesora científica

Docente Benito Contreras Eugenio

Asesor metodológico

Universidad de Pamplona

Facultad de Salud

Programa de Terapia Ocupacional

Pamplona, Norte de Santander

2018-1

## Dedicatoria

*A Dios porque ha estado conmigo en cada situación que he vivido, amándome y brindándome la fortaleza para avanzar y no darme por vencida, por ser mi guía y darme luz en momentos de oscuridad, orientando el camino que debo tomar.*

*A mis padres que durante mi tiempo de vida han sido mi apoyo incondicional, velando por mi bienestar sin importar las situaciones ni mis errores, depositando su amor y apoyo en cada reto que la vida me coloque, por ellos soy lo que ahora soy ahora. Agradezco su infinito amor y apoyo, este logro les pertenece, ya que me dieron su respaldo a pesar de las circunstancias que se presentaron durante la carrera como lo fue el nacimiento de mi hijo.*

*Al cual dedico esto porque se convirtió en mi motor, sin entender por su corta edad que su amor y presencia me fortalecieron en los momentos que quise desfallecer. Dándole sentido a mi vida. Pido disculpas por las múltiples ausencias las cuales con el favor de Dios serán recompensadas ya que esto es por ti mi niño.*

*A Edinson Rivera Ramírez mi compañero de vida, quien me apoya en momentos difíciles dándome su comprensión y apoyo, animándome mediante el amor que brinda a no desistir pese a las adversidades que se debieron pasar. Gracias por creer en mí, esto es tan tuyo como mío.*

*A mis tres hermanos quienes han visto todo este proceso y de una u otra manera me han brindado su apoyo.*

## **Agradecimientos**

*A Dios primeramente, a mis padres por sus esfuerzos para conseguir este logro, a mi hijo por ser el motor de mi vida, a Edinson Rivera Ramírez por ser mi acompañante durante este camino, a mis hermanos Katherinne, Jessica y Jonnathan por su ayuda, a mi segunda madre la mamá Nieves por sus consejos llenos de sabiduría y esperanza.*

*A la Universidad de Pamplona por permitirme ser parte de esta institución.*

*Al programa de Terapia Ocupacional y el equipo de docentes que hicieron parte de mi formación profesional.*

## Contenido

	<b>Págs.</b>
Siglas.....	12
Resumen.....	13
Abstract.....	14
Introducción.....	15
Capítulo I.....	17
Titulo.....	17
Descripción del problema.....	17
Formulación del problema.....	20
Justificación.....	20
Objetivos.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Capitulo II.....	24
Marco Referencial.....	24
Antecedentes Investigativos.....	24
Antecedentes Internacionales.....	24
Antecedentes Nacionales.....	28
Antecedentes Regionales.....	30
Antecedentes Locales.....	30
Marco Teórico.....	32
Causalidad Personal.....	36
Rol laboral.....	38
Trabajador.....	44
Modelos, enfoques y paradigmas.....	45
Modelo de la ocupación humana (MOHO).....	45
Modelo del desempeño ocupacional (AOTA).....	46
Modelo canadiense del desempeño ocupacional.....	48

Marco Legal .....	49
Constitución política de Colombia 1991 .....	49
Ley 1164 de 2007. ....	49
Decreto 1295 de 1994.....	49
Resolución 002646 de 2008 .....	50
Marco Ético .....	50
Ley 949 de 2005. ....	50
Consentimiento Informado. ....	51
Marco Conceptual .....	51
Marco Contextual.....	53
Reseña Histórica. ....	53
Misión. ....	54
Visión. ....	54
Objetivo.....	55
Valores. ....	55
Política de calidad. ....	55
Política de seguridad. ....	55
Política de humanización. ....	55
Formulación de hipótesis .....	62
Capítulo III .....	63
Metodología .....	63
Diseño de Investigación .....	63
Enfoque Cuantitativo.....	63
Enfoque cualitativo.....	63
Tipo De Investigación .....	64
Exploratoria .....	64
Descriptivo.....	64
Correlacional .....	65
Técnicas.....	65
Información primaria, secundaria y terciaria.....	66

Perfil sociodemográfico .....	66
Instrumentos .....	67
Cuestionario volicional (VQ) .....	67
Escala de Impacto Ambiental del Trabajo (WEIS). .....	67
Validez y confiabilidad .....	68
Cuestionario volicional .....	68
Propósito del Cuestionario Volicional.....	68
Metas del Cuestionario Volicional .....	68
Historia del Desarrollo del Cuestionario Volicional .....	69
Niveles del Continuo de Cambio e Indicadores Correspondientes .....	70
Exploración .....	70
Competencia .....	70
Logro.....	71
Uso del VQ para Establecer Objetivos y Planificar la Intervención .....	71
Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS).....	72
Introducción a la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo.....	72
El Marco Teórico de la WEIS .....	74
Investigación de la WEIS .....	77
Método.....	77
Sujetos .....	78
Análisis de datos.....	78
Resultados.....	79
Discusión.....	81
WEIS v2.0 32 .....	83
Limitaciones del Estudio .....	83
Implicaciones para Investigaciones Futuras .....	84
Población y muestra .....	84
Población. ....	84
Muestra. ....	85
Criterios de inclusión. ....	86
Criterios de exclusión.....	86

Capítulo IV.....	88
Resultados.....	88
Perfil socio-demográfico de la población objeto de estudio .....	88
Interpretación de resultados .....	121
Discusión de los resultados .....	122
Capítulo V.....	126
Plan de acción .....	126
Capítulo VI.....	150
Producto final.....	150
Conclusiones.....	152
Recomendaciones .....	153
Referencias.....	154
Apéndices.....	157

## Listado de tablas

	<b>Págs.</b>
Tabla 1. Sistema de variables.....	57
Tabla 2. Resumen estadístico de las personas y los ítems .....	80
Tabla 3. Estadística de los ítems. Orden de la medida.....	81
Tabla 4. Población .....	85
Tabla 5. Muestra .....	86
Tabla 6. Rango de Edad Cronológica .....	89
Tabla 7. Género.....	90
Tabla 8. Formación Académica .....	92
Tabla 9. Número de hijos.....	94
Tabla 10. Estado Civil.....	95
Tabla 11. Cargo Laboral .....	96
Tabla 12. Nivel salarial.....	97
Tabla 13. Tiempo que lleva laborando dentro de la empresa .....	99
Tabla 14. Test de Causalidad Personal .....	100
. Tabla 15. Tabla cruzada entre Causalidad personal y Edad. ....	102
Tabla 16. Tabla cruzada entre Causalidad personal y Edad. ....	103
Tabla 17. Prueba de Independencia entre el Cuestionario volicional y el Género .....	105
Tabla 18. Tabla cruzada entre Causalidad personal y Formación académica. ....	107
Tabla 19. Rol laboral.....	110
Tabla 20. Cruzada entre el Rol laboral y el Género.....	113
Tabla 21. Prueba de Independencia entre el Rol laboral y el Género.....	116
Tabla 22. Tabla de Cruzada entre el Rol laboral y el Cargo laboral.....	116
Tabla 23. Tabla cruzada entre Causalidad Personal y Rol laboral .....	118
Tabla 24. Tabla cruzada entre Causalidad Personal y Rol laboral .....	120
Tabla 25. Fechas de actividades.....	136
Tabla 26. Cronograma de actividades.....	137
Tabla 27. Programa de intervención .....	142

## Listado de figuras

	<b>Págs.</b>
Figura 1. Organigrama.....	56
Figura 2. Rango de Edad Cronológica.....	89
Figura 3. Género .....	91
Figura 4. Formación Académica.....	92
Figura 5. Número de hijos .....	94
Figura 6. Estado civil .....	95
Figura 7. Cargo Laboral.....	96
Figura 8. Nivel salarial.....	98
Figura 9. Tiempo que lleva laborando dentro de la empresa .....	99
Figura 10. Resultados del Cuestionario Volicional .....	101
Figura 11. Comparativo de medianas por Género entre los diversos niveles del VQ .....	103
Figura 12. Rol laboral .....	111
Figura 13. Comparativo por género de las medianas para cada nivel de la escala WEIS .....	114

## Listado de apéndices

	<b>Págs.</b>
Apéndices A. Consentimiento informado.....	158
Apéndices B. Ficha sociodemográfica.....	159
Apéndices C. Cuestionario Volicional.....	161
Apéndices D. Escala de impacto ambiental para el trabajo .....	162
Apéndices E. Artículo científico.....	167
Apéndices F. Evidencia Fotográfica.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

### **Siglas**

**ARL:** Administradora de Riesgos Laborales

**DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas

**ESE:** Entidades sociales del estado

**HMRS:** Hospital Mental Rudesindo Soto

**MOHO:** Modelo de la ocupación humana

**OLE:** observatorio laboral para la educación

**OPS:** contratación de prestación de servicios

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

**POA:** Plan operativo anual

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**OISS:** Organización Iberoamericana de Seguridad Social

**ONU:** Organización de las naciones unidas.

**SIVIGILA:** Sistema de vigilancia en salud pública

**SGSSS:** Sistema General de Seguridad Social en Salud

**VQ:** Cuestionario volicional

**WEIS:** Escala de impacto ambiental para el trabajo

## Resumen

La investigación fue enfocada hacia la influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, para llevar a cabo este objetivo se caracterizó 64 funcionarios pertenecientes al personal de trabajo, mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica, que entraban dentro de los parámetros de los criterios de inclusión evidenciándose que la prevalecen los que cuentan con un nivel educativo técnico. En de este trabajo se abordaron dos variables las cuales fueron causalidad personal y rol laboral, para evaluar la variable causalidad personal se aplicó el instrumento de cuestionario volicional (VQ) el cual es una evaluación observacional que permitió identificar la motivación de la población objeto de estudio, para medir la variable de rol laboral se valoró a través de la escala de impacto ambiental para el trabajo WEIS, la cual facilito determinar la influencia que tiene el ambiente laboral en el trabajador. Los hallazgos dados por los instrumentos señalaron alteración en el área motivacional de los trabajadores de manera que requieren de cierto estímulo para desempeñar de forma espontánea las funciones, por la falta de creencia en sus habilidades, además de dificultad en las destrezas sociales entre los compañeros de trabajo. Con base a esto se elaboró un plan de acción dirigido a potencializar la causalidad personal de los trabajadores mediante la implementación de actividades terapéuticas que favorezcan el rol laboral.

**Palabras clave:** motivación, causalidad personal, trabajadores, rol laboral, capacidades, autoeficacia.

### **Abstract**

The research was focused on the influence of the personal causality in the work role of the workers of the Rudesindo Soto Mental Hospital, to carry out this objective, 64 workers belonging to the work staff were characterized, who fell within the parameters of the inclusion criteria , the sociodemographic record was applied, which provided information on the population under study, evidencing that most of the officials have technical academic training and belong to the health care area. Within this work, two variables were addressed, which were personal causality and labor role, to evaluate the variable of personal causality, the volitional questionnaire (VQ) instrument was applied, which is an observational evaluation that allowed to identify the motivation of the population under study, to measure the labor role variable was assessed with the scale of environmental impact for the WEIS work, the 1 easy to determine the influence that the work environment has on the worker, the findings thrown by the instruments that they identified were alteration in the motivational part requiring some stimulus to spontaneously perform the functions, due to the lack of belief in their abilities , in addition to difficulty in social skills among coworkers, based on this an action plan was developed aimed at potentiating the personal causality of workers through the implementation of therapeutic activities that favor the work role.

Keywords: motivation, personal causality, workers, job role, abilities, self-efficacy

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación se titula “Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto”, que se realizó a partir de procesos de observación y valoración del personal laboral de esta entidad especializada en psiquiatría a través del uso de los siguientes instrumentos “cuestionario volicional VQ y la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo WEIS”, donde se determinó la eficacia y relación entre las ideas y los sentimientos de una persona con respecto al comportamiento exterior que debe asumir en el ejercicio de su cargo; la cual se manifiesta a través de las acciones ejecutadas en el transcurso de la jornada laboral.

Crepeau, Cohn y Shell definen “la Causalidad Personal como el vínculo de creencias y perspectivas que el individuo tiene referente a las habilidades que posee para desenvolverse en el contexto que habita, la convicción de sus capacidades y como estas contribuyen en el logro de metas propuestas, pese a los cambios que enfrente en la sociedad, a causa del control que tienen sobre las destrezas que posee, con el fin de conseguir el triunfo o fracasar en un futuro. Así mismo, la certeza que tienen las personas con relación a sus habilidades y sentido de capacidad son fundamentales para conseguir los logros que los individuos se proponen, facilitando el manejo en el entorno ya que cada persona percibe las situaciones de formas distintas de tal manera que si se presentan circunstancias negativas esto no afecte su capacidad y efectividad”.

De esta manera, hay que tener en cuenta que la Causalidad Personal aborda dos dimensiones, de un lado exige la autoevaluación de las propias habilidades físicas, intelectuales y sociales, de acuerdo al pensamiento de Harter & Connel y, de otro lado, tiene en cuenta los pensamientos y sentimientos que una persona tiene de ser eficaz en el uso de sus habilidades para lograr resultados deseados, en palabras de Rotter y Lefcourt.

Ahora bien, debido a que este proyecto de investigación implicó el desarrollo de dos variables, la Causalidad Personal y el Rol Laboral, resulta indispensable acudir al concepto expresado por el Ministerio del Trabajo de Colombia en el año 2014 como “ la forma de llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo, las

actitudes y aptitudes de orden psico-cognitivo y físico de las personas, desarrolladas y acumuladas por los aprendizajes, los conocimientos, las destrezas, y las habilidades operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se ponen en juego como capacidad productiva, en la cual se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral”.

Por lo que existe un nivel de habilidades en el desempeño de la capacidad productiva en el ámbito laboral, de acuerdo a la función que se ejerce según cada puesto de trabajo; en el caso en concreto se encuentran frente a las siguientes áreas laborales cuya población de estudio fue objeto de análisis; la parte asistencial, personal administrativo y servicios generales; pretendiéndose precisar la incidencia, ya sea positiva o negativa, de la demanda de actividades y el contexto en el que se desempeñan diariamente las respectivas funciones y actividades laborales de estos funcionarios.

Este proyecto investigativo se estructuró en seis 6 capítulos los cuales fueron indicadores que sirvieron para la elaboración de este trabajo; el *I capítulo* estuvo compuesto por los siguientes parámetros; introducción, planteamiento del problema, descripción del problema, formulación del problema, justificación, objetivos general y específicos; en el *II capítulo* se presentó el marco referencial, los antecedentes investigativos fueron internacionales, nacionales, regionales y locales, el marco teórico, el marco legal, marco ético, marco conceptual y marco contextual. Dentro del contenido del *capítulo III* se encontraron los aspectos como el marco metodológico que figuro de tipo de investigación, diseño de investigación, técnicas, instrumentos, confiabilidad y validez, población, muestra, criterios de inclusión y exclusión; en el *IV capítulo* se centró el procedimiento de análisis de datos de los instrumentos que fueron aplicados; el *capítulo V* consta de la ejecución del plan de acción que es aplicada a la población anteriormente mencionada y, por último el *VI capítulo* están las conclusiones y recomendaciones que se dan del proceso del trabajo de realizado.

## **Capítulo I**

### **Título**

Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental  
Rudesindo Soto

#### **Descripción del problema**

El problema de esta investigación se planteó desde una revisión teórica de los datos estadísticos a nivel internacional, nacional y regional sobre la población trabajadora del sector de servicios de salud en cuanto a los factores que afectan la causalidad personal y el rol laboral teniendo como base aspectos de estrés laboral, ausentismo, vinculación y jornadas rotativas que afectan principalmente el desempeño ocupacional que conllevan a esta población a la desmotivación, desinterés y falta de creencia en sus habilidades.

Según la Organización Iberoamericana (OISS) en el IV Congreso Iberoamericano de seguridad social que se realizó en Uruguay Montevideo, entre el 8 y 9 de marzo del año 2012, se refirió la creciente incidencia sobre las bajas en los puestos de trabajo, producto de riesgos psicosociales, también se reflexionó sobre el sub registro y diagnóstico de enfermedades profesionales a nivel mundial. En América Latina se determinó la cifra entre el 1 y el 5%. Asimismo, se citaron datos sobre el estrés laboral en la Unión Europea, que afecta al 25% de los trabajadores, asimismo en España el 44,4% de los trabajadores refiere tener niveles altos o muy altos de estrés.

Estudio realizado en Colombia por el ministerio de trabajo y la organización iberoamericana de seguridad social (OISS) llevo a cabo la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales, en el año 2013 donde se estableció las necesidades de la población trabajadora de los sectores formal e informal teniendo en cuenta la participación de diez administradoras de riesgos laborales (ARL's); en el cual determino un incremento del 43% entre el 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados principalmente ansiedad y depresión.

De acuerdo a lo anterior el diagnóstico de estrés laboral tiene poca representatividad debido a que se aclara que no es una enfermedad sino una consecuencia y muchos de estos diagnósticos son secundarios a diagnósticos de base generalmente los osteomusculares o derivados de accidente de trabajo. Se determina que la causa principal de ausencia de los trabajadores fue la enfermedad común; por lo tanto, se estima que el mayor generador de ausentismo de la enfermedad o accidente de origen común, con el 81,9%; le siguen otras causas con el 7,3%; se considera que el accidente de trabajo con el 0,9% tiene mayor incidencia como generador de ausentismo que la enfermedad laboral con el 0,7%; el 9,9% manifestó no saber la causa. Por consiguiente, se determina que la mayor causa de ausentismo laboral es como consecuencia de accidente de trabajo y enfermedad de origen común.

Este estudio arroja que los trabajadores del sector de servicios sociales y de salud presentan una vinculación de manera directa en un 91,71% a su vez la mayor frecuencia de trabajo entre 9 y 12 horas en un 51,60% y presentan una jornada rotativa día/noche en un 9,10%. De acuerdo a lo anterior el sector de servicios de salud constituye aquellas empresas negocios o trabajos que son hospitales, clínicas, entidades prestadoras de salud, fundaciones, entre otras. Según estos datos establecidos los trabajadores del área de salud laboran más de ocho horas continuas en el día, que son estipuladas por el ministerio de trabajo. Además, siendo turnos de día o de noche, que pueden afectar su desempeño ocupacional en el puesto laboral.

Referente a lo anterior se concluyó que cada trabajo tiene requerimientos diferentes donde varían las actividades a desarrollar y la persona tiene que asumir la responsabilidad que adquiere enfrentándose a las demandas que exige el ambiente laboral, donde reclaman conocimientos, destrezas, aptitud profesional la cual es la capacidad para desarrollar una actividad, y actitudes profesionales en cómo reaccionan ante ciertas situaciones, además de las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo todo esto engloba un desempeño eficaz dentro de los parámetros de un trabajo y se hace necesario resaltar que todas las personas tienen un patrón volicional diferente, de manera que actúan frente a las demandas del ambiente de forma distinta, algunos individuos frente a situaciones que sean complejas se limitaran mientras que otros lo tomaran como desafío, para resaltar sus habilidades, de manera que hay sujetos que pueden presentar desmotivación y dejar a un lado el esfuerzo por conseguir los logros que algunas vez se

propusieron en la vida, dando mayor fuerza a los pensamientos y sentimientos negativos, sin responder de forma positiva a las funciones que son asignadas por no creer en sus capacidades y sentir limitaciones frente a esto, debido a que toda persona que no sienta seguridad en el potencial de sus capacidades evadirá el desarrollo de nuevas tareas que le sean asignadas, desarrollándolas por compromiso pero con el miedo a fracasar en las propuestas, identificando la ausencia de una causalidad personal positiva.

La investigación realizada por el plan de desarrollo para Norte de Santander 2016-2019 ejecutado en el mes de abril del año 2016 manifiesta que en el año 2014 en el departamento se calificaron 158 enfermedades laborales, los accidentes de trabajo que se reportan al sistema general seguridad social en salud Colombia (SGSS), obliga solo en el caso de afiliados a una aseguradora de riesgo laboral (ARL) y no a los trabajadores informales, se reportaron 9788 accidentes de trabajo. En el municipio de Cúcuta para el 2012 se presentaron 6983 accidentes de trabajo seguidos por el municipio del Zulia, Sardinata, los Patios, Villa del Rosario y Ocaña. A nivel de la entidad territorial de salud a través del plan operativo anual (POA) de Riesgos Profesionales en los municipios que han reportado a través de sistema de vigilancia en salud pública (SIVIGILA) el evento departamental 005 Accidentes de trabajo en población trabajadora informal, se realizó asistencia técnica a Secretarías de Salud y entidades sociales del estado ESE, Hospitales en lo concerniente al seguimiento, evaluación y difusión de resultados de la vigilancia en salud en el entorno laboral, lográndose estar alertas a las acciones preventivas y correctivas.

En consecuencia, a lo datos expuestos se indica que se han presentado una cantidad considerable de enfermedades laborales adquiridas por los factores de actividades ocupacionales que realizan, asimismo se han mostrado un elevado porcentaje de accidentes de trabajo que afectan el bienestar integral del individuo no solo por las funciones que ejercen sino en el medio en que el empleado le ha correspondido laborar.

Contextualizando la problemática del Hospital Mental Rudesindo Soto de la ciudad de Cúcuta se evidencia que se encuentra una vinculación de 110 trabajadores de los cuales 49 que representa el 44,54% son de vinculación directa /planta, 46 (41,81%) se encuentra por contratación de prestación de servicios OPS y 16 (14,54%) se encuentra en cooperativa o sindicato. Siendo una

entidad social del estado, el Hospital Mental Rudesindo Soto es el único Hospital de Norte de Santander especializado en salud mental y psiquiatría en el cual su misión institucional establece que cuenta con un personal idóneo capacitado y comprometido para ejecutar acciones preventivas de tratamiento y rehabilitación sociolaboral al individuo, familia y comunidad.

Desde Terapia Ocupacional se visualiza la influencia de la causalidad personal en el rol laboral de la población trabajadora para favorecer la autonomía, sentido de pertenencia y pertinencia, el empoderamiento de los mismos dentro de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el sentido de capacidad personal, las metas a nivel profesional y las experiencias que contribuyen a un funcionamiento del desempeño ocupacional.

### **Formulación del problema**

¿Cómo se relaciona la causalidad personal con el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto?

### **Justificación**

La presente investigación parte desde la dimensión teórica determinando la relación entre la causalidad personal y el rol laboral en la población trabajadora; estableciendo la motivación en su ocupación y sus capacidades personales o sentido de eficacia dentro del ambiente laboral.

Este estudio hizo una contribución detallada de la causalidad personal y su relación con el rol laboral. Pues el autor del modelo de la ocupación humana Gary Kielhofner (2005) afirmó que el medio ambiente posee características físicas y sociales que las personas siempre tendrán presente para realizar ocupaciones significativas. Carmen Gloria de las Heras define la causalidad personal como el sentido de competencia y eficacia de una persona. Ejerce una influencia importante sobre los motivos del comportamiento y consta de dos dimensiones. La primera de estas dimensiones, el sentido de capacidad personal, La segunda dimensión, eficacia personal. Haciendo referencia al término del Rol (Heard, 1977) lo define como expectativas conductuales que acompañan a la posición o al estado de ocupación de una persona en un sistema social y sirven como medio primario a través del cual los individuos expresen el comportamiento ocupacional.

El proyecto utilizó como metodología el diseño cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y exploratorio para determinar la influencia de causalidad personal en el rol laboral de 60 trabajadores pertenecientes al Hospital Mental Rudesindo Soto, ubicado en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander. Para esto se empleó un consentimiento informado para cada trabajador, asimismo la ficha sociodemográfica, el cuestionario volicional (VQ) y la escala de impacto ambiente para el trabajo (WEIS), como medio de recolección de datos ligados con la información documental del contexto libros y artículos relacionados con la investigación.

El aporte a Terapia Ocupacional se asumió a través de la comprobación de un fenómeno real, referente a la causalidad personal y el rol laboral que procede esta situación dentro del contexto laboral donde se buscó el bienestar de los usuarios observando el comportamiento ocupacional que ejercen en el puesto de trabajo y la manera en cómo influye las situaciones cotidianas ya sea de forma negativa o positiva, con el fin de que no se alteren las capacidades y destrezas, que aunque sean características individualizadas por ser un ser único y con una organización interna. Mediante la aplicación de esta investigación se buscó favorecer las creencias sobre sus propias capacidades, y que continúen manteniendo estas habilidades dentro del rol que cumplen en el ámbito laboral.

De igual manera a nivel práctico se enfocó en Terapia Ocupacional en el área de trabajo, teniendo en cuenta los resultados a través de la aplicación de los instrumentos de valoración con base a esto se realizó la elaboración y ejecución de un plan de acción basada en actividades terapéuticas que promuevan la motivación, eficacia, sentido de capacidad, intereses en su ambiente laboral, en la población trabajadora objeto de estudio del Hospital Mental Rudesindo Soto de la ciudad de Cúcuta.

Desde la práctica, a través del campo de acción profesional con esta investigación se propuso exponer los elementos que dificultan colocar en práctica las habilidades, creencias y expectativas, dentro de un ambiente laboral el cual la intención fue orientar tanto a la institución como a los trabajadores, con el objetivo de favorecer el rendimiento profesional logrando conseguir una mayor productividad en la población trabajadora del Hospital Mental Rudesindo Soto.

La conveniencia de esta investigación que se llevó a cabo con la población vinculada al Hospital Mental Rudesindo Soto, fue en primera instancia identificar en los trabajadores, como influye la causalidad personal en la participación ocupacional de cada sujeto según el puesto que tiene a cargo, beneficiando al personal, determinando los factores que alteran la productividad de cada uno de ellos capacitándolos para mejorar el desempeño ocupacional.

El impacto que tuvo el desarrollo de este proceso investigativo fue abordar una población con la cual se trabajó por primera vez y esto resulta beneficioso por los aportes que se realicen a la Universidad de Pamplona brindando soportes teóricos por parte de esta investigación ya que es una temática de la cual se tiene limitada información.

## **Objetivos**

### **Objetivo General.**

Determinar la relación de la causalidad personal en el rol laboral mediante aplicación del cuestionario volicional (VQ) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) en los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto de la ciudad de Cúcuta identificando la eficacia de la población objeto de estudio.

### **Objetivos Específicos.**

Caracterizar la población objeto de estudio a través de la ficha sociodemográfica teniendo en cuenta las variables de género, edad, profesión, cargo, formación, estado civil, número de hijos, antigüedad dentro de la empresa.

Valorar la causalidad personal con el cuestionario volicional (VQ) y el rol laboral con la escala de impacto ambiental del trabajo (WEIS) de la población objeto de estudio.

Correlacionar la causalidad personal y el rol laboral de los trabajadores de acuerdo a los instrumentos utilizados.

Elaborar plan de acción fundamentado en la influencia encontrada entre la causalidad personal y el rol laboral.

Aplicar plan de acción con base a la relación entre la causalidad personal y el rol laboral.

## **Capítulo II**

### **Marco Referencial**

Se realizó una revisión de material bibliográfico en libros e internet que, de soporte a este proyecto de investigación, en cuanto a teoría y metodología encontrándose los siguientes antecedentes internacionales, nacionales, regionales y locales:

#### **Antecedentes Investigativos**

##### **Antecedentes Internacionales.**

La Universidad Abierta Interamericana (Sánchez, 2011). Desarrollo una investigación titulada “*estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*” San Lorenzo, Santa Fe. El objetivo de este trabajo fue identificar la relación entre el estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológicos en trabajadores de una industria cerealera. El estudio fue una investigación que tiene un diseño correlacional. Se empleó como herramienta de valoración 3 instrumentos; el cuestionario para evaluar estresores desarrollado para evaluar situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes o supervisores y compañeros. El cuestionario de satisfacción laboral. (J.M Peiró y J.L Meliá) indaga sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado.

El cuestionario de bienestar psicológico (M.M Casullo) cuyo propósito es la evaluación psicológica individual, el logro del bienestar psicológico, permite desarrollar actitudes y creencias positivas respecto al sentido de la vida. Los participantes que fueron objeto de estudio fue una muestra de 64 trabajadores entre hombres y mujeres. La relación entre las dos variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa debido a que los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés, de igual manera sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés, caso opuesto sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su analogía es en forma positiva, un individuo con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

Con base a los resultados obtenidos con respecto a la variable estrés laboral, notamos que los individuos que trabajan en “laboratorio” y “producción” parecen tener en promedio más estrés que los individuos de las demás ocupaciones y las personas que trabajan en “mantenimiento” e “intendencia” son los menos afectados por el estrés. Observando la variable bienestar psicológico, lo más notorio es que, los que trabajan en “calada” en promedio son las personas con mayor bienestar psicológico y los que trabajan en “producción” son personas con menor bienestar psicológico. Por último, observando la variable satisfacción laboral, vemos que los que trabajan en “mantenimiento” son personas con alta satisfacción laboral y todo lo contrario sucede para aquellas personas que trabajan en “producción” y “caldera”.

Para concluir podemos decir que, con respecto a las personas que trabajan en “producción” podemos notar una relación entre las 2 variables, ya q estos trabajadores se destacan por tener estrés y no tener bienestar y satisfacción laboral. En lo mencionado anteriormente el aporte que da a este trabajo de investigación a mi proyecto es que denota que las personas que no tienen satisfacción laboral pueden llegar a sufrir de estrés laboral por la demandas de tareas en no tener autocontrol en sus emociones y sentimientos en ser capaz de lograr lo que ellos desean ya que esto es el inicio de la autoeficacia para hacer uso de las propias habilidades en los logros propuestos en la vida, enfrentar situaciones estresantes en el ambiente laboral, jornadas continuas no toman prevenciones ni medidas, de que como enfrentarlas de manera idónea.

Indagando la literatura del contexto latinoamericano se encontró en Ecuador en la Universidad de Cuenca un proyecto de investigación (García Alvear, 2016) titulado “Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca” que tiene por objetivo Estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajador de la Universidad de Cuenca, a fin de elaborar una propuesta de prevención y promoción, en el año 2015, que fue valorado mediante los instrumentos la encuesta, la técnica la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda – control de Karasek que consta de 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. El tipo de investigación empleado fue descriptivo, transversal y correlacional, así pues, los participantes en la muestra fueron 240 personas de la Universidad de Cuenca (64 trabajadores y

176 administrativos), con una edad comprendida entre 23 y 65 años (mujeres: 23 a 58 y hombres: 23 a 65).

Con base del análisis realizado se puede establecer que existe un alto nivel de estrés en los trabajadores y el personal administrativo, con el consiguiente riesgo de afectación a la ejecución de su desempeño, roles y participación que puede llegar a trastocar su equilibrio biopsicosocial con el consiguiente riesgo de desarrollar enfermedad física o mental. Como lo hace notar el análisis realizado tras la elaboración de este proyecto aporta características importantes que suceden como consecuencia del impacto de forma negativa a la causalidad personal desencadenando dificultad en las capacidades sociales, en las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo, las capacidades intelectuales que son los requerimientos cognitivos de las solicitudes de nuevas técnicas o estudio dentro del puesto de trabajo produciendo estrés laboral uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores, el cual posiblemente es ocasionado por la ineficacia de la persona, por no sentir placer y gratificación en las actividades que ejecuta con respecto a sus funciones laborales.

Maria Lucia do Carmo Cruz Robazzi; Maria Yvone Chaves Mauro; Rita de Cássia de Marchi Barcellos Dalri; Luiz Almeida da Silva; Lara Aparecida de Oliveira Secco; Luiz Jorge Pedrão . (2010). *Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud*. Cuba. Trabajar es una forma de ser del hombre y una manera de recibir remuneración, aunque pueda significar, también, una posibilidad de adolecer. Entre las dimensiones que caracterizan los locales de trabajo, aquellas relacionadas a la carga horaria pueden causar agravios a la salud de los trabajadores. Trabajar horas extraordinarias les provoca una gran variedad de efectos nocivos sobre la capacidad física y mental, incluyendo la ocurrencia de accidentes de trabajo y otros agravios.

El trabajo realizado de modo excesivo fue característico en el inicio de la Revolución Industrial, cuando la carga horaria de trabajo semanal variaba de 60 a 80 horas. Sin embargo, en la actualidad, factores como el proceso de globalización, la competitividad aumentada, la búsqueda de mejores condiciones de vida y de acumulación de bienes, característica del sistema capitalista, igualmente llevan a los individuos a trabajar de modo excesivo. Los trabajadores, ante el exceso de horas trabajadas asociadas al ritmo y a la intensidad de la actividad pueden incluso morir. En

Japón, por ejemplo, se conoce la terminología *karoshi*, utilizada desde la década de los 70, que indica la muerte o inhabilidad permanente por enfermedades cerebro-vasculares y enfermedades isquémicas del corazón como resultado del exceso de trabajo.

El aporte teórico a este proyecto investigativo es resaltar que el exceso de trabajo puede perjudicar al trabajador alterando la causalidad personal en las capacidades físicas presentado fatiga, dolor consecuencia del cansancio y esto imposibilita el cumplimiento de los requerimientos del trabajo ya que va más allá de la posibilidad de recuperación del individuo; este hecho puede representar un riesgo, ya que algunas personas pueden exigir mucho de su organismo y presentar dificultades de recuperación. Cuando se evidencia fatiga, la persona disminuye la fuerza, la velocidad y la precisión de los movimientos; lo que la lleva a «hacer cosas ciertas en momentos equivocados o cosas equivocadas en el momento cierto».

Consecuentemente, un conjunto de síntomas puede sobreponerse al trabajador, acometiéndolo además de sus capacidades físicas, la capacidad mentalmente, ocasionando la falta concentración y la somnolencia, que es considerada como señal precoz de fatiga. Cuando provoca reducción de la precisión, el exceso de carga mental retarda las respuestas sensoriales, aumentando la irregularidad de las respuestas y la ocurrencia de errores. Se destaca que esos síntomas pueden progresar mediante lapsos de memoria, confusión, depresión, ansiedad, problemas cardíacos e incluso síndromes cerebrales orgánicos. La realización de exceso de trabajo puede implicar sacrificios de horarios de alimentación, ocio, descanso, sueño y de contacto con familiares y amigos. Este evento es muy significativo en el trabajo asistencial a personas sanas o enfermas.

Raija Kalimo; Mostafa A. El-Batawi & Cary L. Coope. (2000). ***Los factores psicosociales en el Trabajo y su relación con la salud***. España. Se reconoce que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo en particular, ya que los factores psicosociales figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras. Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador. A partir de ese concepto ha surgido

paulatinamente la idea de la relación del trabajo con la salud en un sentido amplio. Mientras que se entiende por enfermedades profesionales las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo pueden tener causas múltiples, una de las cuales, en mayor o menor medida, será el medio laboral

Esta investigación permite observar como los factores psicosociales a los que está expuesto el trabajador pueden influir en su motivación por las ocupaciones alterando el bienestar mental y emocional, viéndose reflejado en el desempeño ocupacional de cada individuo. Así, se resalta la importancia de conocer las condiciones en la que se desempeñan los trabajadores, la motivación del trabajador para seguir laborando y las habilidades y capacidades que tiene y si estas las reconoce y valora.

#### **Antecedentes Nacionales.**

La universidad de Manizales (Flórez Tobar, 2014) realizó una investigación titulada “*estrés laboral en empresas de producción*” cuyo objetivo fue analizar las relaciones entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia, el estudio tiene un diseño investigativo de orden mixto en un primer momento de orden cuantitativo y un segundo momento de orden cualitativo, los instrumentos que fueron utilizados para evaluar la población objeto de estudio fueron la “Ficha técnica de cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y B”, la “Ficha técnica cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral” y “cuestionario para la evaluación del estrés” diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de estrés. La muestra que fue participante en el proceso de esta investigación fue de 343 trabajadores de seis empresas de producción, 56 del área administrativa y 287 operarios del Centro Occidente de Colombia correspondientes a los departamentos de Tolima, Caldas, Valle del Cauca y Nariño. Se puede concluir que entre las dimensiones sí existe una relación altamente significativa de estas dos condiciones y el estrés laboral, esta deducción se infiere del hecho que todas las dimensiones estudiadas presentan una relación directamente proporcional. Por ejemplo, a medida que aumenta la connotación de riesgo carga mental y la situación económica en el grupo familiar, aumenta también la propensión al estrés.

Los resultados demuestran que las principales fuentes de estrés en el lugar de trabajo están dadas principalmente por los factores de riesgo extralaborales tales como situación económica, problemas familiares y tiempo fuera del trabajo. Estos factores se lograrían mejorar si las empresas asumen políticas claras de responsabilidad social. Así pues, el aporte que da este trabajo a esta investigación es determinar los aspectos que pueden llegar alterar la productividad en las tareas ocupacionales que tienen a cargo cada trabajador y lo cual en ocasiones se hace caso omiso de ello es el reconocimiento que tienen por la labor realizada, lo cual afecta el patrón volicional de cada sujeto, desmotivando al empleado generando desinterés o falta de creencias en sus capacidades. Impidiendo el logro que se propusieron alguna vez en la vida.

Jessica Lizeth Báez Peña; Jenny Marcela Herrera Pérez. (2013). *Diseño y ejecución de un programa de terapia ocupacional enfocado al bienestar ocupacional para promover estilos de vida saludables y mitigar riesgos psicosociales en los funcionarios de la alta consejería para los derechos de las víctimas, la paz y la reconciliación Bogotá – 2013*. Colombia. Este documento muestra del diseño y ejecución de un programa de terapia ocupacional dirigido a la promoción del bienestar ocupacional y hábitos de vida saludables para mitigar el riesgo psicosocial en trabajadores responsables de la atención a víctimas del conflicto armado. La población que hizo parte para la identificación y análisis de los factores psicosociales intra-extralaborales fueron 44 funcionarios de la Alta consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación de la entidad Dignificar, tomando como muestra para la ejecución del programa denominado “Autocuidado, el valor de lo cotidiano” 35 de los trabajadores pertenecientes a los centros Rafael Uribe, Mártires y Ciudad Bolívar.

Considerando los niveles de exposición de los funcionarios a los riesgos psicosociales, se tomó como base teórica de terapia ocupacional el modelo persona, ambiente, ocupación con el fin de garantizar un equilibrio en la calidad de vida de dichos trabajadores; a su vez, el proceso de intervención se realizó con apoyo en el modelo de bienestar y condiciones de trabajo. De acuerdo a los altos niveles de exposición a los riesgos psicosociales intralaborales encontrados y con el fin de contribuir a la disminución del nivel de exposición, se direccionaron las actividades promocionales a las temáticas de trabajo en equipo, manejo de las emociones, autocuidado laboral,

manejo de tiempo libre y hábitos de vida saludables, de igual forma mantener los bajos niveles de exposición a los riesgos psicosociales extralaborales.

Esta investigación aporta a este proyecto el impacto de Terapia Ocupacional al ámbito laboral, analizando las condiciones intra y extralaborales de las consecuencias que desencadenan en las áreas ocupacionales del individuo, debido a que es un programa que busca implementar los estilos de vida saludable con el fin de disminuir los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores buscando su bienestar ocupacional. Disminuyendo los riesgos que no se alteren la parte motivacional del trabajador y potencien al máximo sus capacidades para tener mayor productividad al cumplir con las funciones laborales.

Dentro de la revisión bibliográfica que se realizó no se encontraron otros artículos nacionales que tuvieran relación con la investigación de este proyecto: **Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto.**

#### **Antecedentes Regionales.**

Dentro de la revisión bibliográfica que se realizó no se encontraron artículos regionales que tuvieran relación con la investigación de este proyecto: Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto.

#### **Antecedentes Locales.**

La Universidad Francisco De Paula Santander (Vélez Laguado, Mayorga Ayala 2011,2012) llevo a cabo un estudio titulado *Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012*. Que tiene por objetivo Determinar la relación entre factores psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS), Se utilizó como herramienta para evaluar a la población objeto de estudio fue el Instrumentos Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico Académicos, Maslach Burnout Inventory (MBI). Analizando el grado de relación o dependencia de los factores sociodemográficos y las dimensiones del síndrome de burnout se pudo identificar que existe mayor riesgo de agotamiento emocional y baja realización personal en el género masculino, cabe

mencionar que en esta investigación el género que predominó fue el masculino y esto influye en la descripción de riesgo de agotamiento emocional.

Con relación al estado civil, existe mayor riesgo de baja realización personal en docentes con pareja estable; es decir, casados o en unión libre. Con relación al agotamiento emocional se encontró mayor riesgo que aquellos docentes que se encuentran en edades entre (40 y 49) predominando el sexo masculino.

Con base a los resultados se evidencia que los factores psicosociales en el trabajo académico, no se relacionan con el síndrome de burnout, dado que no se establecen asociaciones significativas. Los factores psicosociales se convierten en factores protectores, excepto la categoría exigencias labores, que resulta ser factor negativo para el síndrome de burnout. Actualmente esta categoría les afecta de manera moderada en su labor, pero son un claro indicador de que en un futuro pueden progresar hacia sensaciones estresantes y hasta el mismo síndrome de burnout. Se puede concluir que las personas más vulnerables en ser víctimas al agotamiento emocional oscilan entre las edades de 40 a 49 años alterando la creencia en sus habilidades, tomando fuerza los pensamientos y sentimientos negativos que disminuyen el desempeño ocupacional.

Héctor Fernando Barreto Suarez; Mayerli Katherine Ortega. *Influencia de la causalidad personal en el desempeño ocupacional de los internos del programa de preliberados de las estructuras 2 y 3 del complejo carcelario y penitenciario metropolitano de Cúcuta.* Colombia. Desfavorablemente no se puede obtener información de este proyecto debido a que no tiene derechos de autor.

En lo referente de la revisión bibliográfica que se realizó no se hallaron otros artículos locales que apalearan relación con la investigación de este proyecto: Influencia del encausamiento personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto.

## Marco Teórico

En cuanto al respaldo teórico de la presente investigación se toma como referencia las teorías de diversos autores que amplíen los conceptos y conocimientos sobre las variables del proyecto:

La volición se refiere a la motivación por la Ocupación, los seres humanos poseen un sistema nervioso complejo que les proporciona una necesidad intensa y poderosa de actuar (Berlyne, 1960; Florey, 1969; McClelland, 1961; Reilly, 1962; Shibutani, 1968; Smith, 1969; White, 1959). Aún más presentan un cuerpo capaz de actuar. Finalmente, los seres humanos son conscientes de su potencial para hacer cosas (DeCharms, 1968). Juntos estos factores se traducen en una necesidad por la acción que es el motivo básico de la ocupación. Algunas veces, otros motivos se encuentran involucrados en una ocupación (Nelson, 1988). Por ejemplo, la recompensa financiera puede motivar parcialmente el trabajo. Las tareas de la vida diaria se encuentran en parte, al servicio de necesidades básicas, tales como el hambre; y algunas actividades recreativas, como tener una cita, también tiene una dimensión sexual. Sin embargo, el deseo por la acción se manifiesta a través de la ocupación y constituye su principal motivo.

La volición es la motivación por las ocupaciones. De acuerdo con este concepto, la motivación surge de una interacción entre las características internas de la persona y los aspectos externos del ambiente. La volición se define como un patrón de pensamientos y sentimientos que predisponen y permiten a las personas anticipar, elegir, experimentar e interpretar comportamiento. La volición se corresponde con lo que uno considera importante (valores), percibe como capacidad y efectividad personal (causalidad personal), y encuentra placentero (intereses). La causalidad personal, los valores, e intereses de una persona están interrelacionados y juntos forman el contenido de sus pensamientos, sentimientos y decisiones sobre la participación ocupacional. Estas tres áreas definen cuán efectiva una persona se siente para actuar en el mundo, lo que considera importante y lo que encuentra placentero y satisfactorio. Los tres elementos de la volición caracterizan los pensamientos y sentimientos sobre el hacer de manera continua e inseparable (Kielhofner, 2002).

Cada persona tiene pensamientos y sentimientos distintos acerca de las actividades que realizan, los cuales son esenciales para la volición. Estos pensamientos y sentimientos son las respuestas a estas preguntas: ¿Soy buena para usted? ¿Vale la pena hacer esto? ¿Me gusta esto? Por lo tanto, los pensamientos y sentimientos volitivos son acerca de lo siguiente: La capacidad y efectividad personales, la importancia o el valor relacionados con lo que uno hace, el placer o la satisfacción que uno experimenta al hacer las cosas. Por consiguiente, aunque todos los seres humanos se energizan por un impulso universal hacia la acción quieren hacer las cosas que valoran, para las que se sienten, competentes y las que encuentran satisfactorias.

Los procesos volitivos son un proceso continuo, esto significa que los pensamientos y los sentimientos volitivos ocurren a través del tiempo, a medida que las personas experimentan, interpretan, anticipan y eligen las ocupaciones. Así la experiencia hace referencia a los pensamientos y los sentimientos inmediatos que emergen desde lo íntimo del desempeño y en respuesta al desempeño. Por otra parte, la interpretación determina entonces como evocar y reflexionar acerca del desempeño en términos del significado que tiene para uno mismo y su propio mundo. En consecuencia, la anticipación considera siempre lo que podríamos estar haciendo en el futuro inmediato o distante, definiéndose como el proceso de notar y reaccionar ante expectativas y potenciales de acción. Nuestra vida cotidiana está influenciada por lo que elegimos hacer a continuación más tarde y mañana. Las elecciones de actividad se definen como decisiones deliberadas a corto plazo para entrar y salir de las actividades ocupacionales por lo tanto las elecciones ocupacionales se definen como compromisos deliberados para entrar en un rol ocupacional, adquirir un hábito nuevo o llevar a cabo un proyecto personal. Juntas las elecciones de actividad y las elecciones ocupacionales determinan, en gran medida, que tipos de desempeño ocupacional construyen nuestra vida diaria.

Estas elecciones son la función de la volición ellas reflejan nuestra causalidad personal, nuestros intereses y nuestros valores. La volición es un patrón de los pensamientos y los sentimientos acerca de uno mismo como actor en el mundo propio, los cuales ocurren cuando uno anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que uno hace. Los pensamientos y los sentimientos volitivos incluyen la causalidad personal, los valores y los intereses. A través del ciclo de anticipar, elegir, experimentar, e interpretar, la volición tiende a perpetuarse.

En el centro de la volición están los pensamientos y sentimientos sobre hacer cosas y cómo disfrutar, valorar y sentirse competente. Los pensamientos y los sentimientos que las personas tienen sobre realizar cosas finalmente se vinculan las cuestiones de destreza, goce y valoración de lo que han hecho. En consecuencia, los pensamientos y sentimientos se relacionan con la eficacia de una persona en el mundo. Lo que la persona considera importante, lo que la persona encuentra agradable y satisfactorio. Siendo aquel que gobierna todas las operaciones del sistema y es el responsable de escoger e iniciar el comportamiento. El término volición connota voluntad o elección. Es un proceso de la conducta voluntaria que puede ser dirigida más allá de la satisfacción de necesidades básicas.

Los componentes de la volición son imágenes creadas por el conocimiento y las creencias que las personas tenemos de nosotros mismos, generadas y modificadas a través de la experiencia. Podemos analizar varios componentes: estas tres áreas se denominan causalidad personal, valores e intereses respectivamente. (Crepeau, Cohn, & Schell, 2005)

La volición gobierna todas las operaciones del sistema y es responsable de recoger e iniciar el comportamiento ocupacional. Respondo a la pregunta ¿Cómo se motiva la conducta ocupacional? Es definido como “Un set interrelacionado de componentes energizantes y simbólicos, que en conjunto determinan la elección consciente para el comportamiento ocupacional.

El comportamiento energizante es un impulso generalizado hacia la exploración y el dominio del ambiente. Los componentes simbólicos son imágenes (creencias, recuerdos, convicciones, expectativas) que incluyen el encausamiento personal, los valores y los intereses”. El término volición connota voluntad o elección. El concebir la motivación como proceso de la conducta voluntaria de disposición, es abandonar el concepto clásico de motivación. Las definiciones tradicionales, tales como las encontradas en el psicoanálisis y conductismo tienen la asunción de que la conducta es originada por impulsos subyacentes. Estos impulsos actúan como presión, que demanda la liberación o expresión (Concepto de los sistemas cerrados). Los impulsos también son concebidos como viscerogénicos, esto es, provenientes de necesidades tisulares (Ej.: sexo, hambre).

Al presentarse el estado de necesidad, el organismo es motivado para buscar y obtener saciedad. La conducta es conceptualizada como función de la acción del organismo, puesto en marcha con el propósito de mitigar la tensión que crece en asociación con estos impulsos. El subproducto de tal conducta liberadora de tensión es la adquisición de destrezas y otras conductas aprendidas. La idea de una elección consciente de la conducta fue considerada irrelevante al tópico de la motivación. La libertad fue considerada una fluxión, ya que los seres humanos eran vistos como estando a merced de sus impulsos. Actualmente, se sabe que la motivación es un fenómeno más complejo, un sistema abierto que involucra elecciones racionales y asociables para la conducta.

La ocupación es motivada por la necesidad humana de exploración y dominio de sí mismo y del mundo. Los seres humanos poseen un impulso al estar alertas al buscar la estimulación sensorial, al actuar y ser afectivos. En contraste con los impulsos viscerogénicos que motivan la conducta liberada de tensión a corto plazo, esta energía neurogénica, se manifiesta en una conducta persistente de búsqueda de tensión. Esto lleva a los seres humanos a crear, a fabricar, celebrar, a compartir y cooperar, y a involucrarse en todos los rangos de actos, que constituyen el comportamiento ocupacional.

El comportamiento está intrínsecamente motivado, en contraposición a la conducta que se realiza a fin de satisfacer algún motivo externo. Esto explica el por qué las personas podrías emplear gran parte de su tiempo en la interacción. Ahora, ¿Cómo realizan las personas las elecciones para sus interacciones? La explicación se encuentra en que la volición está compuesta de imágenes o símbolos que la persona mantiene acerca de la exploración y dominio del mundo. Estas imágenes incluyen el conocimiento y las creencias que las personas tienen de si mismos un actor en el mundo. Los componentes simbólicos del subsistema de volición son: los valores, los intereses y el encausamiento personal. Estas imágenes son generadas y modificadas a través de la experiencia, a medida que la persona interactúa con el ambiente.

Los procesos volitivos en conjunto, la causalidad personal, los valores y los intereses contribuyen a un patrón de pensamientos y sentimientos introducidos en un ciclo de anticipación, elección compromiso e interpretación ulterior. La volición predispone a las personas a asistir al

mundo y a prever posibilidades para la acción de formas singulares. Es decir, su atracción por las ocupaciones sus ideas sobre la capacidad y sus convicciones respecto del desempeño influyen fundamentalmente en el mundo. Las primeras son las convicciones cotidianas para la acción, y las últimas son las elecciones vinculadas con las ocupaciones que se convertirán, en una parte ampliada en permanente de sus vidas. (Crepeau, Cohn, & Schell, 2005)

### **Causalidad Personal.**

La causalidad personal involucra dos componentes: el sentido de capacidad personal y el conocimiento de la propia eficiencia en el mundo. El sentido de la capacidad personal y el conocimiento de la propia eficiencia en el mundo. El sentido de capacidad corresponde a una valoración de las propias capacidades físicas, intelectuales y sociales. (Harter, 1983,1985, Harter y Connel, 1984). La segunda dimensión la autoeficiencia, se refiere al sentido personal de efectividad del uso de las capacidades personales para lograr resultados deseados en la vida. (Lefcourt, 1981; Rotter, 1960). La autoeficacia es específica para las diferentes esferas de la vida (Connel, 1985; Fiske y Taylor, 1985; Lefcourt, 1981, Skinner, Chapman y Baltes, 1988); esto significa que nos sentimos capaces de controlar los resultados en ciertas circunstancias más que en otras.

Las personas que se sienten capaces y eficaces buscan oportunidades, utilizan la retroalimentación para corregir el desempeño y persisten en alcanzar sus metas. En contraste, los individuos que se sienten incapaces y faltos de sentido de eficacia se asustan con las oportunidades, evaden la retroalimentación y tienen dificultad para persistir (Burke, 1977; DeCharms, 1968; Goodman, 1960). Consecuentemente, la causalidad personal influye en cómo uno se motiva para hacer cosas. La causalidad personal puede ser conceptuada como la transición desde el conocimiento inicial de ser una causa de desarrollo, con el tiempo, a través del ciclo continuo de anticipación, elección, experimentación e interpretación, el sentido de capacidad personal y la autoeficacia.

Dentro del sentido de eficacia las personas se observan a sí mismas a través de las lentes del sentido común de su cultura construyendo una fuente de conocimiento acerca de qué tipo de capacidades tienen para hacer las cosas que importan. El sentido de capacidad es un conocimiento

activo de las capacidades personales para llevar a cabo la vida que uno desea vivir. Aún más a medida que uno se desplaza por la vida, las experiencias nuevas pueden cambiar el sentido de capacidad. Según Molnar 1989 y Wright, 1960 aunque todas las personas deben darse cuenta de los límites de su capacidad, tener un impedimento desafía en forma única la visión de uno mismo en cuanto su capacidad. La autoeficacia incluye la propia percepción del autocontrol y cuanto uno es capaz de lograr en relación con lo que uno desea. A través de la experiencia las personas desarrollan imágenes de cuan eficaces son en usar sus capacidades y de cuanto la vida responde o se resiste a sus esfuerzos. Las creencias de las personas acerca de si pueden usar sus capacidades. Para influenciar el curso de los eventos o circunstancias del mundo externo también son motivadores externos.

De tal forma que la causalidad personal se refiere a las capacidades y a la eficacia de las personas, todas las personas se observan a través de la lente del sentido común de su cultura y albergan conocimientos sobre qué tipos de capacidades tienen en relación con sus demandas y experiencias ambientales. A medida que las cosas hacen cosas, generan pensamientos, junto con los sentimientos de confianza o inseguridad, sobre sus capacidades físicas, mentales y sociales. Estas reflejan hasta qué punto son eficaces para usar sus capacidades en la consecución del resultado que desean. En consecuencia, las personas también desarrollan pensamientos y sentimientos sobre su eficacia para utilizar sus capacidades y la adhesión o la resistencia de su ambiente a sus esfuerzos. (Crepeau, Cohn, & Schell, 2005).

La causalidad personal se define como el conjunto de creencias y expectativas que una persona tiene acerca de su efectividad en el ambiente: las creencias de control se refieren a la convicción del individuo acerca de que sus logros en la vida están relacionados a las acciones personales (control interno), frente a la convicción de que los acontecimientos están gobernados por los otros, el destino, el azar (control externo). La creencia en las habilidades es la convicción personal de poseer, o no, un rango de habilidades. Las expectativas de éxito o fracaso: se refiere a la propia anticipación de futuros esfuerzos y si los logros serán, o no, exitosos. Ningún individuo es peón u origen en la totalidad de sus comportamientos. Desde esta perspectiva debemos estar muy atentos a los sentimientos de incapacidad de las personas, la sensación de pérdida de control y de las oportunidades que poseen, y perciben, para realizar elecciones, la orientación

interna/externa: Se refiere a la convicción del individuo de que los logros en la vida están relacionados a las acciones personales (control interno) v/s a la acción de otros, del destino o azar (control externo).

### **Rol laboral.**

El rol laboral se refiere a cómo llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo, lo anterior de acuerdo con las actitudes y aptitudes de orden psico-cognitivo y físico de las personas, desarrolladas y acumuladas por los aprendizajes, los conocimientos, las destrezas, y las habilidades operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se ponen en juego como capacidad productiva, esta capacidad productiva se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral.

Los roles interiorizados dan a las personas una identidad y un sentido de las obligaciones que acompañan a esa identidad. Las personas se ven como estudiantes, trabajadores y padres, y reconocen que deben comportarse de manera para cumplir con estos roles. Gran parte de lo que hacen, lo hacen como cónyuge, padre, trabajador, estudiante, etc. Las expectativas de que los otros sostienen para un rol y la naturaleza del sistema social en el que se localizan cada rol sirven como guías para el aprender cómo comportarse dentro de la mayoría de los roles. De tal modo, a través de la interacción con los otros, las personas interiorizan una identidad, una apariencia y una forma de comportarse que pertenece al rol (Scheibe, 1983). Una vez interiorizado, este rol sirve como marco de trabajo para mirar el mundo y para actuar.

Los roles moldean el comportamiento. Por tanto, cuando las personas participan en una ocupación en un rol dado, ese rol puede reflejarse en su estilo de vestirse, su conducta y sus acciones. Los papeles colocan las expectativas de las personas para el desempeño de tareas y para el empleo del tiempo, y proporcionan, por tanto, estructura y regularidad a la vida y canalizan las acciones de las personas en los patrones y las tareas necesarias. Gracias a los roles y a los hábitos la mayoría de las rutinas de la vida cotidiana se realizan automáticamente y previsiblemente. La habituación permite a las personas apreciar y cooperar con sus ecologías física, temporal y sociocultural para hacer de forma eficiente y automática el comportamiento de rutina.

La capacidad de desempeño puede estar afectada por el estado de los sistemas musculoesquelético, neurológico, cardiopulmonar y otros sistemas corporales que ser requeridos para hacer cosas. El desempeño también exige capacidades mentales o cognitivas, como memoria y planificación. Los modelos De terapia ocupacional han tratado el problema de la capacidad de desempeño desde el punto de vista objetivo, centrándose en las capacidades físicas y mentales como fenómenos que pueden ser observados, medidos y modificados (Ayres, 1972, 1979, 1986, Trombly, 1989).

Una nueva perspectiva dentro del MOHO (Kielhofner, Baz, Hutson y Tham, 2002) ofrece una forma diferente pero complementaria de ver la capacidad de desempeño. Este punto de vista del desempeño está centrado en la experiencia subjetiva y en su rol en el desempeño humano. El enfoque reúne los conceptos de mente y cuerpo, y demuestran que son aspectos diferentes de la misma cosa. Asimismo, va más allá de los conceptos actuales del cuerpo y la mente y permite comprender como el cuerpo es mental y la mente corporal. Estos conceptos destacan la inteligencia propia del cuerpo relacionada especialmente con el desempeño cotidiano, y que los fundamentos de los procesos mentales abstractos se encuentran en la experiencia corporal (Husserl, 1962; Merleau-Porty, 1962).

Conceptualización de rol es la evolución del concepto de rol en las ciencias sociales ha seguido un camino transdisciplinario, recibiendo contribuciones provenientes de los campos de la antropología, sociología y psicología. Los primeros autores que desarrollaron conceptos de rol lo hicieron mientras intentaban el estudio de otros aspectos de sus respectivas disciplinas. Así, William James y G.H. Mead estaban interesados particularmente en el estudio del yo, mientras que Durkheim y otros sociólogos estaban interesados en las costumbres, normas y estructuras sociales. Esta contribución cruzada de ideas desde las diversas ciencias sociales condujo a la emergencia de un sistema de referentes lingüísticos y conceptuales llamado teoría del rol, que no puede ser clasificado como psicológico, sociológico o antropológico; (citados en Barra, 1998). Los psicólogos sociales se han interesado primariamente en la relevancia de los roles para un análisis funcional de las interacciones conductuales.

Algunas de las áreas de la psicología social que hacen un uso frecuente del rol y conceptos relacionados que son el liderazgo, relaciones de poder, conformismo, socialización, percepción social, atracción interpersonal, toma de decisiones, interacción grupal, aprendizaje social. Además, psicólogos sociales de diversas orientaciones teóricas se han interesado en estudiar diferentes procesos de rol, tales como aprendizaje de rol, percepción de rol, conflicto de roles.

El rol puede ser conceptualizado de tres maneras principales encontrándose el rol prescrito el cual tiene expectativas referentes al comportamiento de un individuo hacia los ocupantes de otras posiciones por otra parte el rol subjetivo que son las expectativas que el individuo percibe como aplicables a su propio comportamiento cuando interactúa con los ocupantes de otras posiciones y por último el rol desempeñado que son los comportamientos manifiestos del individuo cuando interactúa con los ocupantes de otras posiciones. (Barra, 1998). Así pues, lo mencionando anteriormente se puede determinar que el concepto de rol está directamente relacionado con el de posición o estatus de una persona en un determinado sistema social.

El estatus, que puede ser adscrito o adquirido, es un concepto relacional que caracteriza a una persona en función de su interacción con personas de otras posiciones en un determinado “sistema de estatus”. De igual manera el rol alude a las normas y expectativas que se aplican a un individuo que ocupa una determinada posición social o estatus. Estas expectativas especifican los comportamientos que el individuo puede dirigir adecuadamente hacia los ocupantes de otras posiciones y, recíprocamente, los comportamientos que aquellos pueden dirigir adecuadamente hacia el individuo.

El conflicto de rol surge debido a que una persona habitualmente desempeña varios roles, o a que un solo rol puede involucrar demandas incompatibles. Existe conflicto inter-rol cuando las expectativas asociadas con diversas posiciones de un individuo son incompatibles entre sí, mientras que existe conflicto intra-rol cuando son incompatibles las expectativas asociadas con una misma posición.

Las fuentes de las expectativas conflictivas ya sea para el conflicto inter-rol o intra-rol pueden ser la persona misma, sus compañeros de rol, la sociedad en general, o alguna combinación

de estos factores (Barra, 1998). Los conflictos de rol pueden variar en intensidad, desde aquellos muy leves y tolerables por un largo tiempo, hasta aquellos que pueden causar grandes perturbaciones. “Dos factores estructurales que determinan la severidad del conflicto de rol son: a) La incompatibilidad relativa de las prescripciones de cada rol, b) el rigor con que se imponen las prescripciones (cantidad de desviación permitida)” (Barra, 1998, p. 65).

En la medida que un individuo es capaz de asumir el rol de otros, puede responderse a sí mismo desde la perspectiva de ellos, y por lo tanto convertirse en objeto para sí mismo. El ser un objeto social para sí, implica que el individuo concede a sus gestos o comportamientos significados similares a los que tiene para las personas que le rodean. Dentro de un grupo, diferentes personas gradualmente llegan a asumir ya sea roles orientados a la tarea (focalizados en hacer que el grupo cumpla sus objetivos específicos) o roles orientados a la relación (focalizados en reducir las fricciones interpersonales y mantener relaciones armoniosas entre los miembros). Aparte de esta distinción clásica entre área de tarea y área socio-emocional (orientada a la relación) que surgió inicialmente de los estudios de Bales, este mismo autor observó la emergencia de otros roles, como el “conciliador”, el “clarificador” y el “cuestionador” (Barra, 1998).

Más adelante Bales observó que los roles y actividades de las personas en un grupo son función tanto de sus estilos personales como de la naturaleza del grupo y sus tareas, planteando que los estilos conductuales de las personas en grupo pueden ser caracterizados en términos de tres dimensiones: a) activo versus pasivo; b) positivo versus negativo; c) orientación hacia el grupo versus orientación individual (Barra, 1998). Independientemente de qué roles asuman, las personas a menudo los internalizan y llegan a integrar sus roles como aspectos importantes de su autoconcepto o autopercepción. Cuando esto sucede, los roles pueden ejercer efectos profundos y generales en la conducta, aun cuando los individuos interactúan con personas que no pertenecen al grupo.

Los roles ayudan a clarificar las funciones y responsabilidades de las personas que pertenecen a un grupo, y es importante que esos roles estén claramente definidos. Además, los roles constituyen una forma esencial en que los grupos moldean la conducta y pensamiento de sus miembros. Sin embargo, también los roles pueden implicar algunos aspectos problemáticos. En

primer lugar, algunos miembros del grupo pueden experimentar conflicto de roles dentro de la perspectiva del rol, derivado del hecho que deben desempeñar dos o más roles simultáneamente, o del hecho que un mismo rol requiere formas de conducta contrapuestas. Y en segundo lugar, debido a que los roles prescriben formas específicas de conducta, ellos pueden restringir la libertad individual y conducir a reacciones negativas de parte de los miembros del grupo.

Los roles dan a las personas una identidad y un sentido de obligación que corresponde a dicha identidad. Las personas se ven a sí mismas como estudiantes, trabajadores y padres. Son conscientes de que deben comportarse de cierta manera para cumplir dichos roles. La mayoría de lo que las personas hacen se realiza en el rol de esposo(a), padre, trabajador(a), estudiante. Las expectativas que los demás tienen a cerca de un rol y la naturaleza del sistema social donde se ubica cada rol proporcionan parámetros de comportamiento. A través de la interacción personal se internaliza la identidad, el punto o forma de comportarse que corresponde a cada rol que se ha internalizado (Crepeau, Cohn & Shell, 2011, pp. 449).

Los roles internalizados se definen como la incorporación de un estatus definido social o personalmente y el grupo de actitudes y comportamientos relacionados. Los roles incluyen: a) identificación de roles o el identificarse con determinados roles y saber que otros nos identifican dentro de esos roles, y b) libreto de roles conjunto de capacidades apreciativas que guían la comprensión de situaciones y expectativas sociales y de la relacionada construcción de acción que implica la participación en roles determinados (Kielhofner, G. 2002; Willard & Spackman, 2011, pp. 449).

Así, una vez se ha identificado un rol, se deben elegir una serie de actividades para expresar dicho papel basándose en el contexto situacional, el contenido de la actividad y el patrón de la actividad. Las actividades pueden variar dependiendo de los factores mencionados.

Los roles ocupacionales tienen que ver con la interacción del ser humano con el ambiente orientado a las tareas, los roles median entre los requerimientos del ambiente social y las contribuciones del individuo. Los roles ocupacionales comienzan con el juego del niño, prosiguen a través de los roles familiares, de amistades y de estudiantes, continúan en el rol del trabajo adulto

y culminan en el rol jubilado. Los roles son expectativas conductuales que acompañan a la posición o al estado de ocupación de una persona en un sistema social y sirven como medio primario a través del cual los individuos expresan el comportamiento ocupacional (Heard, 1977).

Por medio de los roles las personas se ven a sí mismas y se comportan como esposos, padres, trabajadores, estudiantes, cuando se encuentran ejerciendo estos papeles; estos roles crean expectativas en el desempeño ocupacional, la competencia se da en la satisfacción de las expectativas de forma razonable. Cuando estos roles son internalizados quiere decir que se incorpora un estatus definido a nivel social o personal asumiendo actitudes y comportamientos relacionados.

La influencia de los roles en la ocupación organiza la acción de tres maneras principales, primero influyen la manera y el contenido de nuestras acciones. Cambiar de un rol a otro se demarca con frecuencia por cambios, tales como el modo de vestir, nuestra manera de hablar y nuestro modo de relacionarnos con otros. Segundo cada rol trae consigo un rango de acciones que componen ese rol. Consecuentemente los roles determinan los tipos de cosas que hacemos. Las acciones esperadas de un rol están claramente definidas por algunos grupos sociales. En otras situaciones las personas deben negociar o definir por sí mismas qué acciones constituyen el rol.

Tercero, los roles dividen nuestros ciclos diarios y semanales en momentos en que participan en ciertos roles, el curso de cada día incluye usualmente, incluye una sucesión o una superposición de roles. Cualquier padre que ha intentado hablar por teléfono con un compañero de trabajo mientras sostiene en brazos a un bebé alborotado y observa la comida sobre la cocina apreciará inmediatamente como los roles pueden suponerse a lo largo de nuestros días, semanas y nuestra vida, los roles corresponden a espacios sociales en que entramos, participamos y salimos.

La socialización y cambios de roles va desde la niñez debido a que percibimos a otros ocupando posiciones que todos dan por sentado. Las personas que ocupan esas posiciones, como madres, maestros, niños, tienden a comportarse de manera predecible. A medida que pasa el tiempo descubrimos que a nosotros también nos han asignado roles. Aprendemos que los otros

esperan que actuemos de ciertas maneras de acuerdo con los roles que ocupamos (Grossack y Gardner, 1979; Katz y Kahn, 1966; Turner, 1962).

El proceso de comunicar las expectativas de los roles se llama socialización (Brim y Wheeler 1966). Por ejemplo, a medida que los niños se desarrollan se les transmiten las expectativas de ser un miembro de familia. Estas expectativas incluyen dónde y cómo jugar, el cumplimiento de las rutinas de la familia y las responsabilidades referentes al autocuidado y a los quehaceres del hogar. Estas expectativas para el desempeño como miembro de familia son generalmente más informales que las expectativas de roles que llegan más adelante en la vida.

Por lo tanto, la socialización del rol generalmente involucra una progresión evolutiva de roles informales a roles formales. Más tarde en el desarrollo, la socialización puede ser mucho más formal e incluye la educación, la práctica y el aprendizaje en el rol, la asignación de título y la supervisión. Para muchos roles, la sociedad requiere largo tiempo en socializar y regular a los que ocupan el rol.

Las personas que están socializándose en un rol nuevo, comúnmente negocian su rol en un proceso de dar y recibir (Heard, 1977; Schein, 1971). Cada persona lleva cabo o cumple un papel en forma única, pero también está delineado con como los demás son afectados. Un individuo que participa en un rol de una manera que afecta negativamente a los otros invita a sus ofensas a cumplir con las expectativas de ese rol.

### **Trabajador.**

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes, pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular.

El trabajador persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

El trabajador, para poder desempeñarse como tal debe tener la edad legal que en su país debe tener para convertirse en tal, por ejemplo, dieciocho años.

En caso de que el trabajador no tenga dicha edad, y aun así trabaje, se lo considera trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye, por parte de quien lo emplea, una violación de las leyes.

## **Modelos, enfoques y paradigmas**

### **Modelo de la ocupación humana (MOHO).**

Surge de las teorías sobre la conducta ocupacional desarrolladas por Reilly y sus colaboradores. De acuerdo con esta tradición, el objetivo del modelo ha sido siempre proporcionar un conocimiento y entendimiento profundo sobre la naturaleza de la ocupación en los seres humanos y su papel en la salud y la enfermedad de los mismos. Junto con las teorías de Reilly, el modelo se basa en distintas de conocimiento como son: teoría general de los sistemas, ecología, psicología cognitiva, teoría del neurodesarrollo, humanismo, existencialismo, teoría de la ocupación humana. Este modelo se articuló inicialmente en la tesis doctoral de Gary Kielhofner,

su autor en el año de 1975. Su primera publicación fue en 1980, a través de diversos artículos, en los que se refinaron los conceptos iniciales y se llevó a la práctica la teoría inicial.

El Modelo de la Ocupación Humana (MOHO) conceptualiza a las personas como compuestas de tres sistemas interrelacionados: volición, habituación, y capacidad del desempeño (Kielhofner, 2002). Estos tres elementos, en interacción con el ambiente, definen las cosas que elegimos hacer, la manera en que organizamos nuestras vidas, y lo que somos capaces de hacer. Quienes usan el MOHO como modelo conceptual para guiar su práctica prestan atención a todos estos factores.

Se sustenta bajo este teórico debido a que la persona debe adaptarse al ambiente en que se desenvuelva enfrentándose a las demandas que exija, manteniendo una causalidad personal positiva, al sentir confianza en que puede realizar cualquier tipo de actividad que le corresponda ejercer que sean asignadas dentro del puesto de trabajo, donde se aborde los factores que afectan las habilidades, las cuales son esenciales para alcanzar los logros personales, con esto consiguiendo un crecimiento profesional.

### **Modelo del desempeño ocupacional (AOTA).**

Este modelo describe las competencias profesionales y el contenido del proceso de Terapia Ocupacional. Consiste en tres áreas de ejecución (actividades de autocuidado, trabajo y actividades productivas y actividades de ocio y juego), tres componentes de la ejecución (sensoriomotor, cognitivo-integración cognitiva y psicológico-psicosocial) y dos contextos de la ejecución (aspectos temporales y aspectos ambientales). El desempeño de las áreas de ejecución tiene lugar en el contexto en el cual se lleva a cabo las actividades. Por esta razón, el modelo refleja los aspectos temporales y del entorno de los contextos del desempeño.

Se sustenta bajo este teórico debido a que este modelo resalta la relación entre la persona, ambiente y ocupación, esta investigación se direcciono en mantener el bienestar integral del trabajador, conservando equilibrio entre las áreas de ejecución, de modo que no se altere las destrezas y capacidades, donde se mantenga la productividad y motivación por la ocupación dentro del puesto de trabajo. Así mismo el Modelo de Desempeño Ocupacional contribuye a la

investigación en cuanto a la identificación de aquellas capacidades mínimas que requiere el individuo para el desempeño de roles ocupacionales dentro de un espacio y tiempo donde el terapeuta ocupacional establece estrategias terapéuticas para optimizar el desempeño ocupacional del individuo cuyas intervenciones vayan direccionadas a actividades propositivas que generen cambios positivos en la vida ocupacional del individuo

### **Modelo del desempeño ocupacional realizante.**

El desempeño ocupacional realizante es un modelo conceptual que se refiere a la experiencia de avanzar en el proceso de realización profesional. Este surge de la integración de tres dimensiones: los procesos humanos, los procesos ocupacionales y el contexto físico, temporal y sociocultural. Estas dimensiones son esenciales para la Terapia Ocupacional como lo denotan texto de amplia consulta profesional (Hopkins y Smith 1988), debido a que las intervenciones en las experiencias ocupacionales del ser humano, el MDOR postula que la interrelación de estas dimensiones se inicia cuando la persona, en cada contexto particular guiada por sus necesidades de subsistencia, socialización, dominio y actualización se compromete con las ocupaciones de autocuidado en el juego y el trabajo.

Se trata de una trayectoria individual en la cual intervienen el potencial y las capacidades sensoriomotoras de las personas; su cognición y sentimientos; las motivaciones, interés, y frustraciones y las metas de vida. Todo esto es influenciado por unas demandas ocupacionales, unas condiciones de tiempo, un determinado ambiente físico y social y las características de patrones de la cultura en el que se mueve la persona.

El modelo del desempeño ocupacional realizante postula que el desempeño ocupacional realizante-producto de la conferencia de los procesos humanos, los procesos ocupacionales y el contexto genera un conjunto de procesos que promueven la evolución de la persona en dirección a sus propósitos ascendentes, entendidos como organización e integración productividad y realización.

Productividad significa “maestría de conocimientos, habilidades y destrezas” (Trujillo, Alvarez, Torres y Zapata, 1992) que permite a la persona cumplir tareas de utilidad individual y

social en el tiempo previsto para su realización y con una intervención relacional de energía humana y física. No solamente el trabajo es instrumental para la productividad, también con el autocuidado y el juego, cuando a través de ello se cumplen metas de beneficio profesional o familiar o social. (Trujillo, Desempeño ocupacional realizante: Un modelo sobre los propósitos de la Terapia Ocupacional, 1995 )

### **Modelo canadiense del desempeño ocupacional.**

El modelo canadiense del desempeño ocupacional se basa en una perspectiva centrada en el cliente, recobrando así las raíces humanistas de la profesión. Al hablar de cliente se refiere tanto a personas a escala individual, empresa, o comunidades. Un concepto fundamental es el concepto de paradigma, acuñada por Kuhn (1970), que no es más que la visión compartida que los profesionales integran una disciplina de la misma. El C.M.O.P. ve las personas como seres espirituales que son agentes activos con el potencial para identificar, escoger e involucrarse en ocupaciones en su medio ambiente y pueden participar como compañeros dentro de la práctica centrada en la persona.

Se sustenta bajo este modelo debido que ve la persona como un ser holístico donde se debe trabajar para involucrarse en ocupaciones del ambiente en el proceso de este proyecto se potencializara las capacidades de los trabajadores para afianzar la motivación de modo que aumente la productividad del funcionario en el ambiente laboral, sin requerir de estímulos al momento de ejercer funciones consiguiendo de esta forma mayor eficacia y sientan satisfacción al sentir control consiguiendo logros personales. El modelo Canadiense permite ver al individuo desde dos enfoques: práctica centrada en el cliente y desempeño ocupacional donde el eje central de la persona es la espiritualidad la cual se considera como aquel elemento que genera satisfacción para el desempeño de ocupaciones significativas. Para la existencia de un equilibrio en el rendimiento ocupacional se requiere de la interrelación entre ocupación, persona y contexto.

## **Marco Legal**

A continuación, se citaran diferentes leyes que refiere sobre el bienestar del trabajador según los aspectos intralaborales y extralaborales que lo rodean en el contexto laboral, identificando deberes y derechos que tienen para un bienestar integral.

### **Constitución política de Colombia 1991.**

El artículo 53 tendrá en cuenta principios los cuales conservan el derecho del trabajador como los son; la igualdad de oportunidades, remuneración vital y móvil conforme a lo laborado, estabilidad en el empleo, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso requerido; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Asimismo, el estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios que se establezcan en el trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. Estos aspectos son necesarios para mantener el bienestar integral del trabajador la importancia que tiene cada uno como persona respecto a sus derechos, el pago de un salario justo que ayude a cubrir sus necesidades.

### **Ley 1164 de 2007.**

Que habla de talento humano en salud referente a la implementación de programas que promocionen la salud. Hace referencia al talento humano del área de la salud que se encuentra orientado a proporcionar servicios de salud a los usuarios de acuerdo a las necesidades que presente, lo cual tiene relación con la investigación de este proyecto que busca el cual el mayor interés es lograr el bienestar del usuario. El talento humano en salud es aquel que hace referencia a la implementación de programas que promocionen la salud, disminuyendo el riesgo de desarrollar enfermedad a causa del trabajo que desempeña el individuo, lo que se realizara en el proceso de ejecución de este plan investigativo. (Ley 1164 DE 2007, 2007).

### **Decreto 1295 de 1994.**

Que refiere la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Hace referencia a servicios que se encargan de proteger y prevenir enfermedades que pueden ser desarrolladas por los efectos del trabajo lo cual se relaciona con el objetivo de este proyecto que

busca el bienestar de los empleados beneficiando el rendimiento laboral del trabajador debido a que indaga sobre aspectos que sean beneficioso para ellos y además que factores afectan también la productividad de la población. (Decreto 1295 DE 1994, 1994)

**Resolución 002646 de 2008.**

Menciona el área de ocupación (trabajo) que se utilizara en la investigación que se realiza en este proyecto debido a que se observara el procedimiento del empleo que ejerce cada trabajador observando los aspectos intralaborales y extralaborales del trabajador identificando las características que pueden alterar el desempeño del empleado interfiriendo con su bienestar ocupacional. Esto refiere realizar un análisis de que factores psicosociales están interfiriendo con la productividad del trabajador lo cual ser evaluado mediante un instrumento que arrojará respuestas, que según por su complejidad serán intervenidas mediante actividades que sean ejecutadas buscando siempre la máxima productividad del usuario en este caso los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto. (Resolución 002646 DE 2008, 2008)

**Marco Ético**

A continuación, se citara la ley que nos rige desde Terapia Ocupacional, identificado la ejecución de estrategias en diferentes contextos donde es necesaria la labor del terapeuta ocupacional.

**Ley 949 de 2005.**

Rige desde terapia ocupacional postulando acerca de las normas a cumplir y la manera en cómo actúa esta profesión en el contexto; educativo, laboral, de salud, justicia entre otros, lo cual hace referencia al área de trabajo con que se empleara en la investigación de este proyecto observado el rendimiento laboral de cada trabajador las habilidades, la relación que mantienen con sus compañeros, donde desde nuestro ámbito se aplicara los conocimientos para intervenir de manera que se conserve el bienestar de los usuarios, mediante tratamiento basado en cada situación sobre las necesidades ocupacionales. El terapeuta ocupacional realiza el tratamiento de intervención ya sea de manera individual o grupal según la necesidad que se presente, en busca de las falencias existentes en cada comunidad con el objetivo de desarrollar estrategias de intervención. (Ley 949 DE 2005, 2005)

### **Consentimiento Informado.**

El consentimiento informado debe reunir al menos cuatro requisitos que son capacidad el individuo debe tener la habilidad de tomar decisiones; Voluntariedad los sujetos deben decidir libremente someterse a un tratamiento o participar en un estudio sin que haya persuasión, manipulación ni coerción; carácter voluntario del consentimiento es vulnerado cuando es solicitado por personas en posición de autoridad o no se ofrece un tiempo suficiente al paciente para reflexionar, consultar o decidir; Información las opciones deben ser comprensibles y deben incluir el objetivo del tratamiento o del estudio, su procedimiento, los beneficios y riesgos potenciales y que siempre existe la opción del paciente de rechazar el tratamiento o estudio una vez iniciado en cualquier momento, sin que ello le pueda perjudicar en otros tratamientos; comprensión es la capacidad del paciente de comprender la información relevante (Brigard & Pérez, 2004). (VER APÉNDICE A)

### **Marco Conceptual**

***Autocontrol:*** control de las habilidades y pensamientos de tener el control sobre las acciones que ejercen.

***Autoeficiencia:*** son las ideas y sensaciones que el sujeto tiene sobre las habilidades que posee para desenvolverse y conseguir las metas propuestas.

***Causalidad personal:*** creer en sus capacidades frente a las demandas que el entorno le exige, reconociendo las habilidades que posee, esperando resultados favorables.

***Capacidad:*** conjunto de aptitudes que tiene la persona para desempeñar una determinada actividad o función.

***Comportamiento ocupacional:*** referente al comportamiento continuo entre el niño y el adulto que va desde el juego infantil hasta el trabajo.

**Factor psicosocial:** son situaciones que pueden alterar de cierta forma el desempeño ocupacional.

**Intereses:** Lo que la persona encuentra placentero realizar, lo que disfruta hacer.

**Motivación:** estado interno que tiene la persona en la cual su interés va dirigido hacia la meta deseada.

**Ocupación:** actividad que la persona realiza diariamente, que permite ejecutar las demandas que le exige según su entorno

**Riesgo extralaboral:** perspectiva del contexto social, familiar y financiero del trabajador, comprende el entorno del lugar donde habita el trabajador que posiblemente influye en el bienestar del sujeto.

**Riesgo intralaboral:** comprendida como las particularidades del entorno del trabajo y su alineación lo cual influye en el bienestar ocupacional de la persona.

**Roles:** son patrones de conducta perfeccionados en torno a una ocupación, los cuales tienen relación al contexto en que la persona se desenvuelve.

**Trabajo:** es una tarea realizada por el hombre, que se realiza a cambio de una remuneración económica.

**Trabajador:** el trabajador es aquella persona que realiza una acción a cambio de una remuneración.

**Sentido de pertenencia:** Es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo.

**Volición:** conjunto de pensamientos y sentimientos que permiten al individuo prever, preferir, distinguir e interpretar comportamiento.

## **Marco Contextual**

### **Reseña Histórica.**

A principios del siglo pasado quienes padecían algún tipo de trastorno mental eran relegados y tenían como vivienda la cárcel.

En 1908 los altruistas de la época comenzaron a pensar que este grupo humano debía tener un espacio propio donde sobrellevar su difícil destino y empezaron a presionar a las autoridades para que les proporcionara un lugar especial. A este clamor el concejo de Cúcuta da una respuesta positiva y en una de sus sesiones de 1909 a prueba una partida de 5 mil pesos oro para construir un establecimiento solo para enfermos mentales al que inicialmente denominaron “Asilo de Locos” Mientras se deciden los pormenores de la construcción, se acondiciona una casa situada en la avenida 2 entre calles 15 y 16, para atender a los afectados.

Para 1939 Rudesindo Soto, hombre de gran espíritu social, se compromete directamente en la conclusión de la obra, La cual se levantara en un lote de 10 mil metros cuadrados, ubicado al suroeste de la ciudad.-En 1940 el naciente hospital Mental era ya una realidad, pero sólo se da el servicio en 1942.esta nueva demora impidió que Rudesindo Soto lo viera en funcionamiento, ya que la muerte lo sorprendió en 1941.Su esposa Amelia Meoz de Soto, fiel al deseo de su compañero culmina su labor donando el título de la construcción.

La apertura de hospital se logró en un arranque de Miguel Roberto Galvis, quien el 24 de agosto de 1942 trasladó todos los enfermos que se encontraban en Puente Barco. Esta impetuosa decisión que originó serios enfrentamientos políticos con la consecuencia de la carencia de recursos para su funcionamiento. Ni siquiera se contaba con recursos para la comida, la cual se obtenía del hospital general.

Dos años después la asamblea Departamental aprueba una ordenanza que organiza jurídicamente el ente. La norma reglamentada por los diputados lo clasifica como Instituto Social Manicomio Departamental Rudesindo Soto (en honor a su benefactor), nombra como primer director al médico Félix Villamizar y destina un aporte de un peso para alimentos y treinta centavos para la compra de drogas.

Dos hermanas de la caridad, Luisa San diego y Julia del Carmen, acompañadas por la madre Francisca desales se unen a la directiva para comenzar una encomiable tarea. En 1955, Rolando Garnica empieza a utilizar el electroshock entre los pacientes. Antes de la llegada de este equipo, a los enfermos agitados se les trataba con choques con base en la insulina o Cardiazol.

Carlos González (qepd) impregnado de los adelantos de la Psiquiatría, asume la dirección en 1961. Sus conceptos cambiarían sustancialmente las acciones del establecimiento. Para empezar, logró cambiarle el singular nombre que traía, por el de Hospital Mental Rudesindo Soto (que aún conserva). Acabar el “Instituto Social Manicomio Departamental”, significó comenzar a mirar de manera más humana a quienes el destino les negó el equilibrio mental, parcial o totalmente. Con él se abre también la consulta externa. Muchas personas han pasado por este hospital. La mayoría de ellas sólo han tenido como meta, devolverle la salud a quienes por diversas razones se han perdido en el laberinto de sus propiamente. El hospital Mental Rudesindo Soto, se convirtió en Empresa Social del Estado, mediante la Ordenanza 060 del 29 de diciembre de 1995, aprobada por la Honorable Asamblea del Departamento, en la Gerencia del Dr. Holmes Jordàn.

### ***Misión.***

Prestar atención integral especializada en salud mental y psiquiatría al individuo, familia y comunidad, mediante acciones preventivas, de tratamiento psiquiátrico y rehabilitación socio laboral desarrollada con personal idóneo, comprometido con el mejoramiento continuo, con un alto grado de conocimiento científico, respeto mutuo y calidad.

### ***Visión.***

Para el año 2014 el hospital mental “Rudesindo Soto, mediante acciones de salud mental, tratamiento psiquiátrico y rehabilitación sociolaboral; basadas en la calidad y la excelencia se

estará proyectado ante la sociedad como una entidad que contribuye a que sus usuario, individuo, familia y comunidad sean más constructivos y fortalecidos en valores que conviven pacíficamente

***Objetivo.***

Orientar la actuación del mundo hacia el servicio de la persona enferma y de nuestros trabajadores, considerándolos en su globalidad, y tratando de ofrecerles una asistencia integral con calidez, que responda a las dimensiones físicas, sociales y espirituales

***Valores.***

Calidad

Responsabilidad

Motivación

Honestidad

Equidad

Respeto

Tolerancia

Cortesía

Humanización

***Política de calidad.***

Brindar a los usuarios servicios en salud mental integral con estándares de excelencia en calidad, mediante el manejo eficiente de los recursos, respetando la dignidad humana y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de sus usuarios.

***Política de seguridad.***

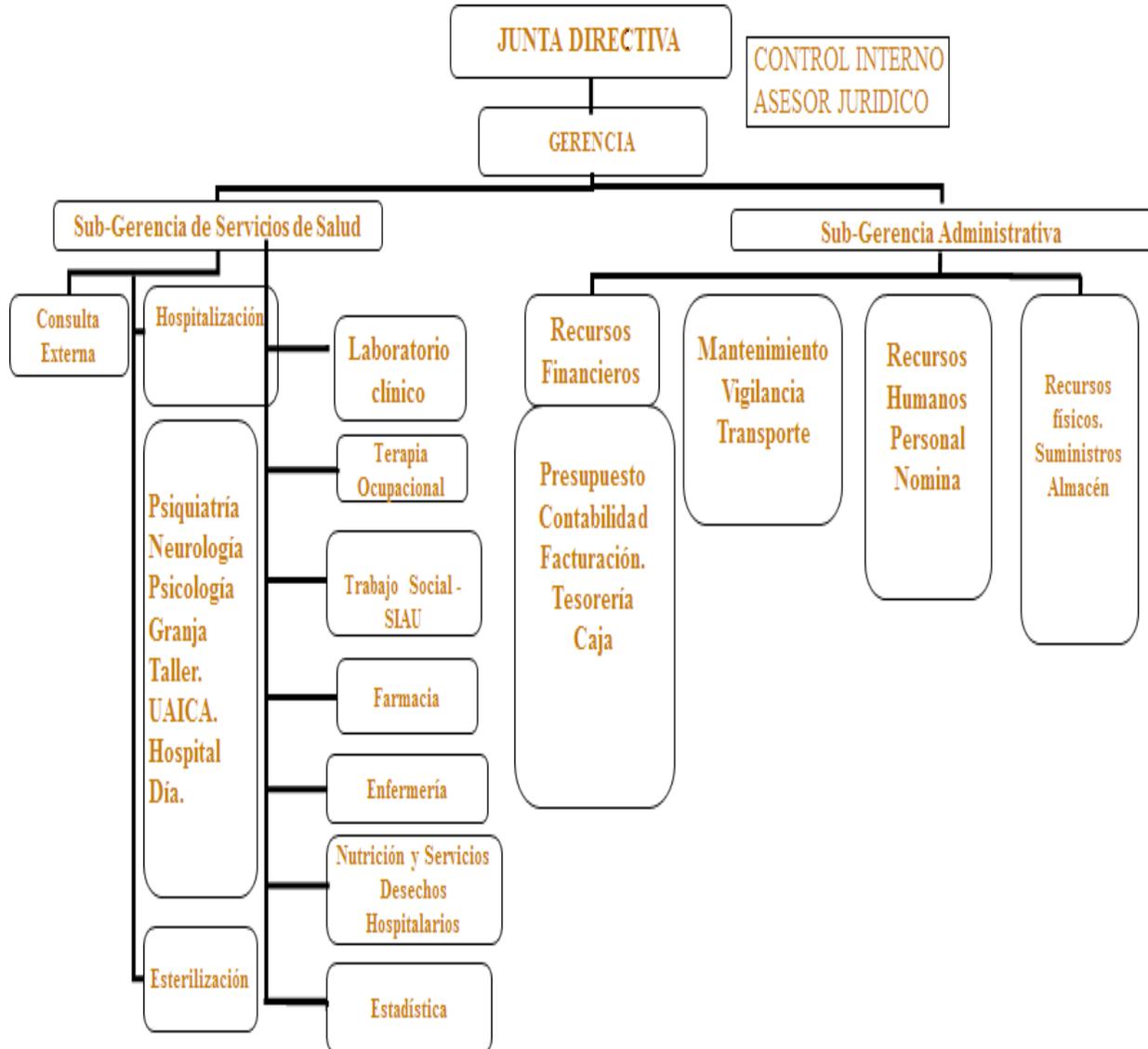
Crear y mantener una cultura de seguridad del paciente, que garantice un entorno seguro, minimizando riesgos y previniendo complicaciones en el proceso de atención.

***Política de humanización.***

La ESE Hospital Mental se compromete a garantizar la atención integral especializada en salud mental al individuo su familia y la comunidad, contando con un personal humanitario que

tenga un comportamiento propio de la cultura organizacional de ESE Hospital Mental caracterizada por la calidad y la excelencia.

Figura 1. Organigrama.



Fuente: <http://esehmrs.webnode.com.co/organigrama/>

Tabla 1. Sistema de variables

Variable	Dimensión	Categoría	Índice	Indicador	subíndice	Medición
				VQ		
		Numérica/ categórica	Está conformado por 14 subíndices entre los que se encuentran:	El sistema de puntaje consta de una escala de cuatro puntos abarcando el continuo que va desde espontáneo a pasivo.		
INDEPENDIENTE	Cuestionario		1. Muestra curiosidad.			Cuantitativa/
Causalidad	Volicional		2. Inicia acciones/tareas			cualitativa
personal			3. Intenta cosas nuevas		La	
	(VQ)		4. Muestra preferencias	<b>Espontáneo:</b> Muestra el comportamiento sin apoyo, estructura o estímulo. La persona exhibe el	motivación	
			5. Muestra que una actividad es especial o significativa	comportamiento	de la	
			6. Indica objetivos	voluntariamente, sin	persona	
			7. Permanece involucrado	necesidad de apoyo, estructura o estímulo.		
			8. Muestra orgullo			
			9. Trata de resolver problemas	<b>Involucrado:</b> Muestra el comportamiento con una		
			10. Trata de corregir errores.	cantidad mínima de apoyo, estructura o estímulo. La		

---

<p>11. Realiza una actividad hasta completarla/lograrla</p>	<p>persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo,</p>
<p>12. Invierte energía/emoción/ atención adicional</p>	<p>estructura o estímulo. La persona necesita algo de atención adicional, estímulo o</p>
<p>13. Busca responsabilidad adicional</p>	<p>estructuración del ambiente.</p>
<p>14. Busca desafíos</p>	<p><b>Dudoso:</b> Muestra el comportamiento con máximo apoyo, estructura o estímulo. La persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece una cantidad máxima de apoyo, estructura o estímulo. La persona puede necesitar apoyo con gran frecuencia, o en grado máximo, para demostrar un comportamiento volicional específico.</p>

---

---

				<p><b>Pasivo:</b> La persona no demuestra el comportamiento aún con apoyo, estructura o estímulo. La persona no demuestra el comportamiento aun cuando se le ofrece un máximo de apoyo, estructura o estímulo.</p>
		Numérica/ categórica	1.	
DEPENDIENTE	<p>Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS)</p>	<p>Está conformado por 17 subíndices, entre los que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Demandas de tiempo.</li> <li>✓ Demandas de las tareas.</li> <li>✓ Atracción por las tareas laborales</li> <li>✓ Horario de trabajo.</li> <li>✓ Interacción entre los compañeros de trabajo.</li> </ul>	<p>Para cada factor se otorga una calificación de 4 puntos:</p> <p><b>Puntaje de 4:</b> Apoya fuertemente el desempeño laboral, bienestar físico, social y emocional.</p> <p><b>Puntaje de 3:</b> describe algo del ambiente que apoya el desempeño laboral, bienestar físico, social y emocional.</p>	<p>Interdependencia entre la persona y el ambiente laboral.</p> <p>Cuantitativa/ cualitativa</p>
	Rol laboral	Numérica/C ategórica		

---

- 
- ✓ Pertenencia a un grupo de trabajo **Puntaje de 2:** algo que interfiere en el desempeño laboral, bienestar físico, social y emocional.
  - ✓ Interacción con el supervisor.
  - ✓ Estándares del rol laboral. **Puntaje 1:** el factor interfiere fuertemente en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional.
  - ✓ Estilo del rol laboral.
  - ✓ Interacción con otros.
  - ✓ Gratificaciones.
  - ✓ Cualidades sensoriales ambientales.
  - ✓ Disposición física del ambiente.
  - ✓ Clima emocional del ambiente.
  - ✓ Propiedades de los objetos.
  - ✓ Lugares complementarios
  - ✓ Significado de los objetos o productos.

- Edad

Rango de edad

Cuantitativa

---

VARIABLE AJENA Población ajena	Condicion	Numérica y categoría.	• Genero	Femenino	Cualitativa
	es		• Formación Académica	Masculino	
	sociodemo			• Bachillerato	Cuantitativa
	gráficas			• Técnico	
	(edad,		• Cargo laboral	• Profesional	Cuantitativa
	genero,			• Especialista	
	ocupación,			• Doctorado	
	nivel			• Psicólogo	
	académico			• Auxiliar de enfermería	
	)		• Estado civil	• Jefe de enfermería	
				• Terapeuta ocupacional	
				• Trabajadora social	
				• Auxiliar de mantenimiento	
				• Soltero	
			• Hijos	• Casado	
				• Unión libre	
				• Viudo	
				• 1	
				• 2	
				• Más de 2	
				• Más de 4	

- 
- |   |                  |
|---|------------------|
| • Nivel salarial                            | • 0-1SMG         |
|   | • 1-2SMVG        |
|   | • 2-3 SMVG       |
|   | • 4-3SMVG        |
| • Tiempo que lleva laborando en el hospital | • 0-1 año        |
|   | • 2-3 años       |
|   | • 4-5 años       |
|   | • Más de 10 años |
|   | • Más de 20 años |
|   | • Más de 30 años |
- 

Fuente: Duarte C., 2017

### Formulación de hipótesis

**Hipótesis de trabajo:** Si influye la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rusesindo Soto.

**Hipótesis nula:** No influye la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rusesindo Soto.

## **Capítulo III**

### **Metodología**

En esta sección se describen los elementos que serán empleados para lograr los objetivos propuestos como lo son el diseño de investigación, el tipo de investigación, las técnicas, el perfil sociodemográfico, los instrumentos que serán aplicados, la población y muestra que serán objeto de estudio para ejecutar este proyecto investigativo.

#### **Diseño de Investigación**

##### **Enfoque Cuantitativo.**

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica y el conteo frecuente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2003). se aplica el método cuantitativo considerando que se emplearan instrumentos para recopilar datos que atribuya información al proceso de investigación del proyecto de influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, para lograr testimonios e información concreta con el fin de obtener respuestas de la población a preguntas específicas, que asista con el entendimiento de la relación entre las dos variables que son objeto de estudio de esta investigación, para recolectar, analizar e informar datos acerca de la participación ocupacional de los trabajadores.

##### **Enfoque cualitativo.**

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los

hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular. El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2003).

## **Tipo De Investigación**

### **Exploratoria.**

La Investigación Exploratoria se efectúa normalmente cuando el objetivo a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes." (Hernandez, 2003).

Este procedimiento facilita la indagación de una temática de la cual se tienen escasa información respecto a la influencia que tienen la causalidad personal en el rol laboral, como se puede alterar la productividad de cada trabajador si se llega afectar la capacidad personal, el autocontrol y la motivación por las ocupaciones laborales.

### **Descriptivo.**

Este tipo de estudio buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, observa además la incidencia de una o más variables de acuerdo al objeto de investigación. (Roberto Hernández Sampieri, 2006).

De acuerdo a Danhke, 1989 citado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2003), los estudios descriptivos" miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, p.117). Esto con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación. (Danhke, 1989)

Este método permitió observar, conocer y describir la problemática, asimismo intervenir en ella, para establecer la actitud en relación con el comportamiento ocupacional de la población

de trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, identificando que factores pueden estar alterando la productividad de cada empleado, determinado en el análisis de recolección de datos, para así poder combinar ciertos criterios de clasificación que nos ayude a establecer, asociar y organizar las características similares encontradas en las dos variables que serán tipo de investigación, como lo son: el causalidad personal y el rol laboral, de este modo lograr establecer la influencia de una variable sobre otra.

### **Correlacional**

La Investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba" (Hernandez, 2003).

Este método posibilita analizar la relación que existe entre las dos variables causalidad personal y rol laboral indagando la motivación de cada individuo, el sentido de capacidad personal y autoeficacia y como puede llegar afectar la ejecución de actividades de un empleo que tienen a cargo el trabajador.

### **Técnicas**

Las técnicas de recolección de datos, según (Hurtado 2000), son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación.

En otras palabras, las técnicas corresponden a las distintas maneras de obtener los datos, que luego deben ser procesados para elaborar un concepto centrado en la investigación se realizará. Entre estas se tiene: la observación (participante y no participante), la encuesta, la entrevista, y la discusión grupal y los instrumentos son los medios que se emplean para la recolección de datos.

Esta recolección de datos debe realizarse mediante un proceso, de tal forma que puedan obtenerse datos relevantes que contribuyan favorablemente al logro de los objetivos planteados.

### **Información primaria, secundaria y terciaria.**

La técnica para realizar la recopilación de datos se desarrollará mediante la observación, la recolección de información a través la observación directa, según Burns & Grove, (2012 p.88) “El objetivo de la observación es reunir información de primera mano en una situación natural, es importante que el investigador mire y escuche atentamente, en la mayoría de los casos las actividades son de rutina para los participantes”. Esta es una técnica que radica en observar a los participantes, situaciones que se presenten, con el objetivo de conseguir información que se necesita para la investigación analizando su desempeño ocupacional.

Esta técnica seguirá los lineamientos de los referentes teóricos, observando las funciones desempeñadas por el individuo, con la finalidad de conocer y analizar el comportamiento de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto en su jornada laboral; cabe destacar que la observación es no participante, debido a que el investigador no interferirá en ninguna de las actividades realizadas por los trabajadores. A fin de establecer la participación ocupacional de los individuos y relacionarlo con la información obtenida tras la observación. Bajo los resultados obtenidos según el desempeño ocupacional se establecerán estrategias que permitan potencializar las habilidades de forma que se favorezca el desempeño laboral de los trabajadores H.M.R.S.

### **Perfil sociodemográfico**

Según Martínez 2006 plantea que el perfil sociodemográfico es el estudio estadístico de las características sociales de una población.

La estructura Demográfica es la cuantificación del aspecto o campo de interés relacionado con la estructura demográfica se basa, sustancialmente, en la determinación de grupos de población atendiendo a distintos criterios. Para todos los indicadores que se presentan se establece la relación entre algún grupo de población (agrupado según edad) y el volumen total de población; o bien, se constata la relación entre grupos específicos de población también agrupados por edad en función

de los intereses perseguidos por el indicador. Como ya hemos comentado, los indicadores que aquí se recogen, responden a una doble finalidad y así se han organizado. (VER APÉNDICE B)

### **Instrumentos**

Según Hurtado un cuestionario “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (Hurtado, 2000). La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.”

#### **Cuestionario volicional (VQ).**

El cuestionario volicional (VQ) es una evaluación observacional que examina la motivación de las personas, la forma en que el individuo procede en su ambiente determinando si favorece o limita las destrezas motivacionales, dando una perspectiva acerca de los motivos internos de las personas. (VER APÉNDICE C)

#### **Escala de Impacto Ambiental del Trabajo (WEIS).**

La Escala de Impacto Ambiental del Trabajo (WEIS) es una entrevista semi-estructurada diseñada para obtener información acerca de cómo las personas experimentan y perciben su lugar de trabajo. Lo central de la entrevista es el impacto que el lugar de trabajo tiene en el desempeño, satisfacción y bienestar general de la persona. Un aspecto importante en el cual se basa esta escala es que los trabajadores son más productivos y se encuentran más satisfechos cuando existe una congruencia entre el ambiente del trabajador y sus necesidades y habilidades. Por lo tanto el mismo ambiente puede tener un impacto diferente en trabajadores distintos. Es importante recordar que la WEIS no evalúa el ambiente, sino el cómo el ambiente de trabajo impacta a cada persona en particular. (VER APÉNDICE D)

## **Validez y confiabilidad**

**Validez.** Según Rusque M. (2003) “la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. (M., 2003)

**Confiabilidad.** Hernández, indican que la confiabilidad de un instrumento de medición refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. (Roberto Hernández Sampieri, 2006)

## **Cuestionario volicional**

### **Propósito del Cuestionario Volicional.**

El VQ fue diseñado originalmente para evaluar la volición de personas que tienen limitaciones significativas en sus habilidades cognitivas, verbales o físicas. A pesar de que su uso principal sigue siendo con personas que tienen dificultades para examinar su propia volición, ha probado ser también de utilidad con un amplio espectro de clientes incluyendo algunos que funcionan a niveles altos. En algunos de estos casos, se ha enseñado a los clientes a usar el cuestionario en sí mismos para que monitoreen su propia motivación y entiendan cómo el ambiente la afecta.

### **Metas del Cuestionario Volicional.**

Las metas del VQ son:

Proveer un cuadro de la volición de una persona que puede ser usado en conjunto con otras evaluaciones para crear un entendimiento holístico de la persona.

Proveer información individualizada y concreta sobre las características motivacionales específicas de una persona (causalidad personal, valores, e intereses). La evaluación reconoce que la volición de cada individuo es única y que el entendimiento de la manera en que cada individuo se motiva es esencial para ofrecer servicios centrados en el cliente.

Identificar factores ambientales que promueven o inhiben la volición de una persona. La evaluación reconoce que cada persona responde de manera diferente a diferentes ambientes, y que es importante entender cómo la motivación del cliente puede estar siendo afectada por factores ambientales.

Proveer información sobre actividades y otras condiciones que maximizan la volición de una persona (es decir, las condiciones ambientales óptimas para participar en ocupaciones). Tal información ayuda a determinar los tipos de apoyo ambiental que se pueden ofrecer para enriquecer el desempeño y la experiencia de la persona.

Proveer información relevante para guiar la planificación y puesta en práctica de intervenciones terapéuticas.

Ayudar a terapeutas ocupacionales y otros profesionales a facilitar de forma eficaz la volición del cliente.

Ofrecer un medio para monitorear la eficacia de variadas estrategias de intervención orientadas a incrementar la motivación del cliente.

Documentar cambios en la motivación del cliente.

### **Historia del Desarrollo del Cuestionario Volicional.**

El VQ original fue creado en el año 1988 y constaba de 12 ítems a los que se otorgaba puntaje después de observar una persona en una actividad. Fue desarrollado por terapeutas ocupacionales que realizaban observaciones guiadas por el concepto de volición. Era una manera de estructurar y formalizar el proceso de usar el concepto de volición en el entendimiento de la motivación del cliente y el efecto del ambiente sobre la misma.

En el año 1990 el cuestionario fue revisado. Se desarrollaron 14 indicadores y un sistema de puntaje que se enfocaba en el grado de espontaneidad del cliente para demostrar motivación. En 1997 se desarrolló una tercera versión consistente en 16 ítems. La versión actual, basada en

hallazgos de investigación y en la práctica clínica, consta de 14 ítems y cuenta con un criterio de puntaje más refinado, así como con un sistema más eficiente para registrar información sobre el ambiente.

### **Niveles del Continuo de Cambio e Indicadores Correspondientes.**

#### ***Exploración.***

Los indicadores del VQ que reflejan un nivel exploratorio de la volición, en orden de menor a mayor complejidad, son:

Muestra curiosidad.

Inicia acciones/tareas.

Intenta cosas nuevas.

Muestra preferencias.

Muestra que una actividad es especial/significativa.

#### ***Competencia.***

Los indicadores del VQ que reflejan un nivel de competencia de la volición, en orden de menor a mayor complejidad, son:

Indica objetivos.

Permanece involucrado.

Muestra orgullo.

Trata de resolver problemas.

Trata de corregir errores.

***Logro.***

Los indicadores del VQ que reflejan un nivel de logro de la volición, en orden de menor a mayor complejidad, son:

Realiza una actividad hasta completarla/lograrla.

Invierte energía, emoción/atención adicional.

Busca responsabilidad adicional.

Busca Desafíos.

**Uso del VQ para Establecer Objetivos y Planificar la Intervención.**

El VQ produce información valiosa para el establecimiento de objetivos de tratamiento y para diseñar planes de intervención y apoyos ambientales para el cliente. Al prestar atención al nivel volicional, a las características motivacionales únicas del cliente, y a la manera en que su volición es afectada por el ambiente, el terapeuta puede entender mejor qué tipos de apoyos ambientales facilitarán la participación ocupacional del cliente. Al identificar y emplear los tipos de condiciones ambientales que más motivan al cliente, el terapeuta y otros contribuyen a asegurar que el cliente se sienta confiado, disfrute, y encuentre significado en las cosas que hace. Al aprender más sobre las características volitivas únicas del cliente (es decir, lo que encuentra valioso y lo que no, lo que disfruta y lo que no, lo que se siente capaz o incapaz de hacer) el terapeuta puede establecer mejores estrategias al trabajar con un cliente para mejorar su desempeño.

Después de administrar el VQ se revisan tanto el puntaje otorgado como el registro de características ambientales para cada observación. El examinador determina si existe un patrón consistente en los puntajes de la persona o si el puntaje varía en diferentes ambientes. La información así obtenida da al examinador una idea de las fortalezas y limitaciones volitivas de la persona así como sobre cuáles aspectos ambientales pueden estar influyendo la volición. El sistema

de puntaje del VQ también produce información sobre el grado de asistencia necesario para suscitar una participación más activa por parte de la persona.

El examinador toma nota de dónde la volición de la persona emerge, cuál es el grado de asistencia necesaria, cuáles características ambientales apoyan la participación, y establece en consecuencia objetivos apropiados para la volición de la persona. Si, por ejemplo, el puntaje de una persona cae sobre todo en los niveles más bajos de la jerarquía volición (exploración), el terapeuta tiene una clara idea sobre dónde iniciar la intervención. En esta instancia, la meta de la intervención será promover la activa exploración del ambiente por parte de la persona. Un ambiente conducente a la exploración será uno interesante donde no haya riesgo de fracaso. En cambio, puntajes en el nivel de competencia indican que la persona está intentando expandir su repertorio de habilidades y destrezas. El terapeuta puede usar esta información para organizar el ambiente de modo tal que la persona se vea más inclinada a desarrollar nuevas habilidades o a refinar las existentes. Si algunos de los puntajes de la persona caen dentro del nivel de logro, la persona está comenzando a intentar actividades más desafiantes y el terapeuta puede establecer objetivos para ofrecer demandas volitivas más altas. (Ver anexo C).

### **Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)**

La WEIS es una entrevista semi-estructurada con una escala de puntaje de 4 puntos. La entrevista está hecha para otorgar información acerca de cómo individuos con discapacidad experimentan y perciben sus puestos de trabajo. El foco de la entrevista es el impacto del puesto de trabajo en el funcionamiento de la persona, su satisfacción y su bienestar. La escala permite a los terapeutas traducir la información obtenida en la entrevista a un puntaje cuantitativo. En su totalidad, la escala provee una medición continua del impacto ambiental desde lo negativo a lo positivo. Además, la medición de los ítems individuales en la escala entrega un perfil de que aspectos del ambiente impacta positiva o negativamente al trabajador.

#### **Introducción a la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo.**

La WEIS es una entrevista semi-estructurada y una escala de puntaje hecha para ayudar al terapeuta a obtener información de cómo los individuos con discapacidad física o mental experimenta y perciben su ambiente de trabajo. La WEIS está recomendada para usarla con

individuos que están actualmente empleados y para individuos que no tienen trabajo, pero están prontos a volver a trabajos específicos o a tipos de trabajo. Candidatos típicos para esta evaluación son las personas que experimentan dificultades en el trabajo y personas que interrumpen su trabajo por un accidente o un episodio de enfermedad. Las preguntas de la escala no fueron diseñadas para personas que han estado desempleadas permanentemente, debido a que pide a las personas reflexionar como un determinado ambiente de trabajo les ha impactado o les impacta.

Sin embargo, hay veces en que la WEIS sería útil para identificar como los ambientes laborales pasados impactaron su productividad en el trabajo y su satisfacción. Es decisión del terapeuta a qué situación será apropiado aplicar este instrumento. La mejor manera de tomar esta decisión es tener un buen conocimiento del Instrumento. Una vez que el terapeuta ha decidido utilizar este instrumento con una persona en particular, es importante considerar la mejor forma de conducir la entrevista y obtener la información apropiada. La WEIS es semi-estructurada por lo que el terapeuta puede variar las estrategias de realizar la entrevista para calzar con las circunstancias particulares de cada persona. La escala de puntaje, sin embargo, debe utilizarse en el formato estandarizado especificado en este manual.

La WEIS está diseñada para entregar una evaluación comprensiva acerca de cómo las cualidades y características ambientales impactan a un trabajador. Un concepto importante de esta escala es el hecho de que los trabajadores se sienten más productivos y satisfechos cuando existe un mejor ajuste o congruencia entre el ambiente laboral y las necesidades y habilidades del trabajador. Así, un mismo ambiente de trabajo tiene un impacto diferente en distintos trabajadores. Es importante recordar que la WEIS no es una evaluación del ambiente. En lugar de eso evalúa el impacto que tiene el trabajo sobre un trabajador en particular. La WEIS está organizada en 17 factores ambientales como son; el espacio físico, el contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador. Se busca, por lo tanto, obtener un cuadro comprensivo de cómo un amplio rango de características del ambiente impacta sobre el trabajador.

Estos 17 factores son reflejados en 17 ítems en la escala de puntaje. Cada ítem es evaluado con una escala de 4 puntos usada para indicar como impactan los factores ambientales en las funciones del trabajador, la satisfacción y el bienestar físico, emocional y social.

Luego de completar la escala de puntaje, es opcional completar la hoja de resumen para identificar algunas características ambientales que faciliten una experiencia laboral exitosa, destacar aquellos factores que inhiben la función y satisfacción del trabajador y los que requerirían de acomodación (la hoja de resumen es útil para comunicar los resultados y la implicancia de la WEIS a otras disciplinas).

### **El Marco Teórico de la WEIS.**

La WEIS utiliza la teoría del Modelo de Ocupación Humana acerca de la interdependencia ente la persona y el ambiente (Kielhofner, 1995, 2002). Esta sección hace una pequeña revisión conceptual de la WEIS, sin embargo, los terapeutas deberán leer y estar familiarizados con el máximo de conceptos encontrados en el Modelo de Ocupación Humana, Teoría y Aplicación. Cada ambiente laboral posee distintas características físicas y sociales que crean exigencias (expectativas, demandas, obligaciones) y estímulos (oportunidades y potencialidades). Lo que el ambiente exige o facilita depende de las características de la persona en el ambiente. Cada trabajador se afecta en una forma única por lo que el ambiente demande o motívela hacer. La reacción de la persona está basada en los valores, confianza personal, intereses, roles, hábitos y habilidades únicas de cada trabajador. El grado de armonía y congruencia entre las características de la persona y las características del ambiente determina si el impacto ambiental es positivo o negativo. Nuevamente, el impacto del ambiente laboral se refiere a como las características ambientales impactan a la persona que es entrevistada. Como se dijo anteriormente, esta evaluación no corresponde a una evaluación ambiental, sino que a una evaluación del IMPACTO del ambiente en un trabajador determinado.

El ambiente demanda y ofrece oportunidades de función laboral a través de cuatro elementos: espacio físico, objetos, grupos sociales y formas ocupacionales (Kielhofner, 1995) Estos cuatro factores sirven como un marco de referencia conceptual en cuyas áreas fue basado el desarrollo del WEIS. Por ejemplo, características tales como accesibilidad, distribución,

comodidad o cualidades sensoriales pueden impactar en la función y la satisfacción laboral. Los objetos en los espacios (ejemplo; herramientas, materiales, muebles, equipos) también tienen cualidades funcionales, estéticas, simbólicas y otras que impactan la experiencia del trabajador y su función.

El ambiente social incluye las demandas de tiempo, productividad, horarios de trabajo, comunicación con el supervisor, interacción con clientes, consumidores, las que también influyen en las percepciones y función del trabajador. Finalmente, las personas deben participar en un número de formas ocupacionales, (ejemplo: tareas laborales como juntar informes, ordenar objetos, supervisar gente, y muchas otras) que son específicas a su puesto de trabajo. La congruencia entre todas estas características y los valores, intereses, confianza personal y habilidades del trabajador afecta su satisfacción, su función y su bienestar.

### **El Proceso de Entrevista.**

La siguiente corresponde a las etapas recomendadas en el proceso de entrevista:

Obtener información pertinente apropiada.

Conducir la entrevista.

Completar la escala de puntaje.

Utilización de la información de la entrevista.

Obtener Información Previa Apropriada.

Obtener información apropiada de la ficha clínica, o del equipo interdisciplinario. También se puede obtener información realizando una visita al lugar del trabajo y entrevistar al empleador. Puede ser útil reunir la siguiente información:

Tipo de lugar incluido el/los espacio/s en el/las cual/es la persona trabaja.

Tipos de personas con las cuales interactúa el trabajador.

Herramientas, materiales y equipo utilizados.

El tipo de horario trabajado.

### **Conducir la entrevista.**

Los terapeutas que necesitan estructura para conducir la entrevista encontrarán útil las preguntas recomendadas, sin embargo, estas preguntas son recomendadas solamente como un punto de partida. Al usarlas el terapeuta debe estar atento a formularlas en forma distinta de acuerdo al cliente, el tipo de trabajo y el ambiente de trabajo, o como la entrevista se vaya desarrollando.

La entrevista debe tomar aproximadamente 30 minutos para conducirla, pero dependerá de la habilidad del entrevistado y el cliente. Usualmente la entrevista es conducida en una sesión. Sin embargo, si el primer intento de entrevista no entrega toda la información necesaria, es mejor conducir una segunda entrevista que proceder sin información. La escala de puntaje no se puede completar hasta que el terapeuta esté seguro de que hay suficiente información.

### **III- Completar la escala de puntaje.**

El terapeuta debe utilizar su propio estilo o nivel de comodidad en elegir cuando dar el puntaje a los ítems. Usualmente el terapeuta completa la escala de puntaje lo antes posible después que ha terminado de conducir la entrevista. Esto ocurre cuando la información de la entrevista está reciente en la memoria del terapeuta. Si no es posible completar la escala de puntaje justo después de finalizada la entrevista, el terapeuta puede encontrar útil escribir algunas notas durante la entrevista para evocar la memoria al completar la escala de puntaje. Algunos terapeutas pueden preferir tener disponible la escala de puntaje durante la entrevista con el objetivo de registrar las impresiones de los puntajes y los comentarios iniciales.

Los ítems de la escala están evaluados en una escala de 4 puntos. Se otorga el puntaje 4 a un ítem cuando apoya fuertemente el desempeño laboral, la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional. Se otorga el puntaje 3 si el ítem describe un aspecto del ambiente que apoya el

desempeño laboral, la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional. El puntaje 2 indica que el ítem describe algo que interfiere en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional. El puntaje 1 indica que el factor ambiental interfiere fuertemente en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional. Un N/A (no aplicable) es dado cuando no hay suficiente información disponible para dar puntaje al ítem o el ítem no se aplica en el ambiente laboral del cliente.

#### **IV- Utilizar la información de la entrevista.**

En esta etapa, el terapeuta usa la información obtenida a través de realizar la entrevista y otorgar el puntaje en la escala. Usualmente, esto significa que el terapeuta colabora con el trabajador para identificar cualquier forma en la que el ambiente laboral puede ser mejorado y/o las formas en la que el trabajador puede adaptarse al ambiente laboral. La forma en que uno utiliza la información de esta evaluación depende en parte en que es lo solicitado por el empleador o empleado. Un resultado usual del WEIS es la identificación de los elementos del ambiente laboral que deben ser modificados para acomodar al trabajador con una discapacidad o injuria. El terapeuta podría trabajar con el cliente y el empleador para identificar un puesto de trabajo más liviano que permita al trabajador experimentar un daño o está en el periodo de recuperación / rehabilitación para integrarse al trabajo. El terapeuta puede asistir al trabajador para solicitar estas adaptaciones en el lugar de trabajo.

#### **Investigación de la WEIS**

Esta sección entregará las conclusiones de un estudio de validez del WEIS, utilizando las entrevistas de veinte trabajadores con discapacidad psiquiátrica.

#### **Método.**

Este estudio utilizó el modelo de análisis Rasch para evaluar la validez de contenidos teóricos y de las respuestas individuales de la Escala del Impacto ambiental laboral. Se propusieron las siguientes preguntas 1) ¿Mide el instrumento un contenido teórico único del contexto ambiental? 2) ¿Demuestran las personas con problemas psiquiátricos patrones de respuestas personales válidas al ser evaluados con este instrumento? 3) ¿Es el instrumento

apropiado para esta población?, ¿Hay una congruencia aceptable entre la dificultad del ítem, la habilidad de la persona?

### **Sujetos.**

Se entrevistaron con el WEIS veinte personas con discapacidad psiquiátrica aguda pertenecientes a dos centros de rehabilitación. Todos los sujetos tenían que haber participado en una ocupación productiva durante los 6 últimos meses (ej.: empleo pagado, taller protegido, voluntariado, o trabajo independiente en el hogar) o planificado volver a un lugar de empleo específico del mismo tipo durante el último año. En este estudio el 60% de los trabajadores eran hombres y el 40% de los trabajadores, mujeres. Estaban entre las edades de 21-52 años (M=36,5 años). Las personas tenían los siguientes diagnósticos: Depresión mayor 85%, trastorno bipolar, 15%: diagnóstico mixto con dependencia de sustancias y depresión bipolar o depresión mayor.

### **Análisis de datos.**

El análisis de Rasch fue utilizado para analizar los datos del WEIS porque otorga varios beneficios sobre los análisis tradicionales psicométricos (Wright & Stone, 1979, Fisher, W P, 1993. Fisher A., 1993).

Primero convierte los datos ordinales (numéricos) en datos de intervalo en los que las dimensiones de interés son separadas parejamente y ordenadas jerárquicamente en medidas lineales llamadas lógitos. Los lógitos son acompañados por estadísticas congruentes que son útiles para determinar si es que los ítems forman un constructo teórico unidimensional o no (Mc Arthis, Cohen, Schadler, 1991. Merbita, Morris, Grip, 1989).

Segundo: el modelo de Rasch entrega estadísticas congruentes separadas para la habilidad de la persona, para la dificultad de un ítem, lo que puede ser usado con dos propósitos: 1) para determinar si la evaluación es apropiada para una persona en particular y 2) para investigar las respuestas erráticas de la persona para ítems particulares (Fischer, A. 1993).

El residuo estandarizado del cuadrado de la mediana (MNSQ) y el cuadrado de la mediana estandarizado ( $t$ ) son las estadísticas congruentes derivadas de evaluar el grado de los patrones

individuales de respuesta inesperadas de los ítems, y el significado de estas respuestas inesperadas en la unidimensional de los ítems. El MNSQ es el ratio de las respuestas esperadas de las respuestas observadas (Wright & Stone, 1979).

Cuando las respuestas esperadas compatibilizan con las expectativas del modelo de Rasch, el valor ideal del MNSQ es 1.0. Valores sobre 1.0 indican que las respuestas de las personas son demasiado erráticas o los ítems son demasiado impredecibles, posiblemente midiendo son contenidos distintos. Los valores menores de 1.0 indican que las respuestas de las personas son muy predecibles o los ítems son demasiado redundantes. El valor T indica la significancia del MNSQ y el t son entregados en medidas no congruentes (Limacre & Wright, 1993).

Para este estudio, el criterio para determinar los ítems incongruentes o las respuestas inesperadas de la persona se basarían en la siguiente =  $MNSQ > 1.3$  y  $t > + 2.0$ . Los ítems y las personas con  $MNSQ < 0.7$  y  $t < -2.0$  serán examinadas para mejorar el desarrollo del WEIS, sin embargo, serán considerados incongruentes.

### **Resultados.**

La tabla II resume las estadísticas de la persona y de los ítems para el WEIS. En general, el instrumento parece medir un contenido único y demuestra propiedades de medición de buena calidad. Los valores incongruentes del MNSQ y t sugieren que las personas y los ítems están dentro del rango aceptable establecido para este estudio. La tabla II también ilustra la relación de la medida de la mediana de la persona y la medida de la mediana del ítem. En general, los trabajadores son 30 lógitos más capaces que la dificultad de los ítems. Sin embargo, las medidas de la persona, de los ítems presentan un error grande, sugiriendo que estas estimaciones pueden no ser precisas. Esto puede ser el resultado de una muestra pequeña.

Tabla 2. Resumen estadístico de las personas y los ítems

**Tabla II : Resumen Estadístico de las Personas y los Ítems**

RESUMEN DE LAS ESTADÍSTICAS DE 20 TRABAJADORES				
	MEDIDA	ERROR	INCONGRUENCIA	
			MNSQ	t
MEDIA	-30	.25	1.06	-0.1
DESVIACION ESTÁNDAR	.49	.02	0.48	1.3
TRABAJADORES SEP 1.63				
RELACIÓN DEL SEP DE LOS TRABAJADORES 7.3				
RESUMEN ESTADÍSTICO DE LOS 17 ÍTEMS				
	MEDIDA	ERROR	INCONGRUENCIA	
			MNSQ	t
MEDIA	.00	.23	1.06	-.01
SD	.43	.02	0.43	1.3
ITEM SEP 1.57 ITEM SEP REL 0.71				

Fuente: Weis, 1998

Los puntajes de separación de los ítems y la persona también se presentan en la Tabla II. Estos puntajes indican cuán bien los ítems diferencian a las personas y el contenido en campos o estratos no superpuestos. En general, las estadísticas de la separación de los ítems y de las personas son bajas en 1.63 y 1.57 respectivamente. Consecuentemente las personas son separadas en un estrato de 2.4 y el contenido separado en un estrato de 2.5. Sin embargo, la confiabilidad de estas estimaciones es baja en 0.73 y 0.71 (8 es un nivel aceptable). Estas estimaciones pueden estar influidas para la muestra homogénea.

La Tabla III entrega las estadísticas congruentes de los ítems. Ningún ítem salió de la congruencia lo que sugiere que el contenido forma un dominio único de interés. Sin embargo, 4 ítems mostraron MNSQ, cerca del final alto del criterio establecido, (a pesar de esto esperado). Atracción por las tareas del trabajo. Interacción de los compañeros de trabajo, ascenso, reconocimiento, significado de los objetos. Tres ítems mostraron tener MNSQ cerca del final bajo del criterio establecido. Demandas de las tareas. Cualidades sensoriales, y Clima atmósfera. Para ser conservadores, todos estos ítems fueron examinadas para asistir el desarrollo de una escala de medición más precisa.

Tabla 3. Estadística de los ítems. Orden de la medida

Tabla III: Estadísticas de los ítems: Orden de la medida.

Nº del ítem y Nombre	Medida	Error	Incongruencia		
			MNSQ	t	PTBIS
1- Demandas de tiempo	0.76	0.23	0.78	-0.7	0.41
2- Demandas de las tareas	0.61	0.22	0.41	-0.26	0.71
8- Estándares del Rol Laboral	0.59	0.23	0.85	-0.5	0.65
4- Horario de trabajo	0.41	0.22	1.14	0.5	0.3
10- Interacción con otros	0.3	0.23	1.02	0.1	0.32
7- Interacción con el Supervisor	0.21	0.22	1.09	0.3	0.41
12- Cualidades sensoriales	0.05	0.22	0.53	-2.1	0.6
5- Interacción con los compañeros de Trabajo	0.01	0.22	1.54	1.7	-0.4
13- Arquitectura Distribución	-0.5	0.22	1.24	0.8	0.3
9- Estilo del Rol Laboral	-0.5	0.23	1.13	0.4	0.35
14 - Clima Atmósfera	-0.1	0.22	0.41	-2.6	0.47
16 - Comodidad física	-0.2	0.23	1.08	0.3	0.49
11 - Gratificaciones	-0.3	0.23	1.63	1.5	-0.8
15- Propiedades de los objetos	-0.3	0.23	0.78	-0.7	0.51
6- Pertenencia a grupo de trabajo	-0.42	0.24	0.9	-0.3	0.34
3- Atracción de las tareas	-0.6	0.26	1.52	1	-0.3
17- Significado de los objetos/Productos	-9.1	0.3	2.03	1.5	-1.3

Fuente: Weis, 1998

### Discusión.

El propósito de este estudio fue examinar la validez de contenido teórico y de la respuesta de la persona del WEIS. En este estudio la validez de contenido se refiere a cuan bien el WEIS mide el impacto de las características ambientales sobre el desempeño, satisfacción y el bienestar. La validez de la respuesta de la persona se refiere a si el WEIS es apropiado (EJ: contiene medidas validez), para usarse con trabajadores que presentan discapacidad psiquiátrica.

Los ITEMS del WEIS parecen formar un contenido unidimensional de las características ambientales dado a que ninguno de los ítems es incongruente con los demás.

WEIS v2.0 31.

Sin embargo la Tabla III muestra que 4 ítems tuvieron valores de MNSQ cerca del final alto del criterio establecido (aunque no significativo). Atracción por las tareas del trabajo.

Interacción de los compañeros de trabajo, ascenso, reconocimiento, y significado de los objetos (marcado con bajo puntaje).

Dado que todos los ítems cuadraron, éstos muestran formar un contenido unidimensional de las características ambientales. Sin embargo, la tabla II ilustra que 4 ítems tuvieron valores MNS cerca del final alto del criterio establecido (que a pesar de esto no es significativo):

Atractivo de las Tareas del Trabajo, Interacción de los compañeros de Trabajo, Ascensos. Reconocimiento y Sentido de los Objetos (bajamente medidos) Debe ser notado que todos los ítems con valores altos del MNSQ también tuvieron puntos viscerales negativos. Los valores altos de MNSQ para Atractivo de las Tareas y Sentido de los Objetos puede ser un resultado de respuestas erráticas de dos individuos.

Interacción de Compañeros de Trabajo tuvo dos puntajes inesperados Los puntajes inesperados parecen ser el resultado de la interpretación equivocada del ítem y deberá expandir su definición, para incluir el concepto del trabajador en una situación de supervisión, en el cual el supervisor tiene dificultades para que sus subordinados asuman sus tareas. Debido a que ninguna definición incorpora al trabajador en una relación de supervisión, este concepto fue incluido en e) ítem 10, Clientes/Consumidores El nombre del ítem tiene que ser cambiado a "otros" La definición fue cambiada a Interacción /Comunicación con subordinados, consumidores, clientes, audiencias, estudiantes u otros, excluyendo el supervisor y los compañeros de trabajo Ascenso/Reconocimiento tuvo solamente una respuesta inesperada- a través de la revisión de los datos, los puntajes erráticos y los problemas relacionados con la definición de los ítems fueron resueltos.

Se hicieron las siguientes revisiones. El nombre del ítem para Ambiente/Atmósfera debía ser cambiado por Ambientación/Animo. Además, es recomendado que se utilice la siguiente definición: el Sentimiento/Animo asociado con el grado de privacidad, amigabilidad/ moral /entusiasmo/ ansiedad o frustración en el lugar de trabajo. Este cambio puede ayudar a disminuir el número de respuestas que están basadas sólo en concentración.

El orden de la medida de los ítems del WEIS fue examinado para determinar la utilidad de la jerarquía de los ítems la Tabla III muestra que los ítems más difíciles fueron "Demandas de Tiempo" (-.76) y Demandas de las Tareas (-.61). Se observa que esto es congruente con la literatura que se centra en los desafíos frecuentes de ambiente para individuos con problemas psiquiátricos De acuerdo a la literatura las expectativas del tiempo, demandan las habilidades de organización y las demandas del trabajo exigen atención en la tarea y tiempo de entrega a ella. (Hennessey, 1994; Crist&Stoffel, 1992 Mancuso, 1993).

### **WEIS v2.0 32.**

Significado de los objetos (-.91) y Atracción de las Tareas de Trabajo (-.61) fueron los ítems *más* fáciles. Estos resultados son congruentes con la literatura centrada en como la persona experimenta en general un sentido de bienestar y actualización personal a través de las ocupaciones (Akabas, 1994, Cohén, 1990). Las respuestas de los trabajadores en el WEIS sugirieron que las tareas y los objetos le otorgaban oportunidades para mejorar su conocimiento, para experimentar un sentido de orgullo/logro o para costearse la vida. El orden jerárquico de los ítems muestra consistencia con las expectativas clínicas. Sin embargo, la tabla H ilustra que los ítems muestran una pobre habilidad de discriminar entre las personas de varios niveles de habilidad dado el Índice de superación, que es un indicador de cuan bien los Ítem separan el contenido y las personas en distintos equipos de datos que no muestran sobre posición.

Dada una muestra más diversa, se piensa que los índices de separación de la persona y los ítems mejorarían. Las conclusiones mencionadas antes sugieren que el WEIS parece ser un instrumento apropiado para utilizarse con personas que tienen discapacidad psiquiátrica debido a que en un 95% de los trabajadores encajan en el patrón esperado de respuesta.

### **Limitaciones del Estudio.**

Este estudio tiene diversas limitaciones. 1) La muestra es pequeña y homogénea. 2) la administración del WEIS por un solo evaluador, 3) Ausencia de un manual para calificar el contenido de cada Ítem.

### **Implicaciones para Investigaciones Futuras.**

La investigación futura debe involucrar una muestra más amplia de sujetos con una mayor diversidad de experiencias educacionales, historias laborales, frecuencia de hospitalización, etc. Individuos que participan en Empleos Apoyados, Talleres Protegidos o Programa? Laborales de Día, pueden encajar en este criterio.

Se piensa que con una muestra más diversa, el WEIS demostraría mejor habilidad para separar el contenido y las personas en más estratos y hacer uso de completo de la escala de] puntaje.

Además estudios futuros pueden incluir a personas con un rango de discapacidades físicas (como cuello, espalda, extremidades), debido a que el instrumento fue diseñado con la intención de evaluar como individuos con diversas experiencias de discapacidades experimentan y perciben su ambiente.

Estudios de confiabilidad entre evaluadores, también deben ser realizados para examinar la variación asociada con la seguridad del evaluador. Esto entregaría mayor información en relación con la distribución en los cuales los puntajes de 1-4 fueron utilizados.

### **Población y muestra**

#### **Población.**

Población; es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, (Fernández, Hernández & Baptista, 2007) para la presente investigación, la población corresponde al Hospital Mental Rudesindo Soto.

Los siguientes criterios de inclusión y exclusión fueron fundamentados por el Código de Ética de Núremberg y la declaración de Helsinki, adaptada en el año 1994 por la World Medical Assembly (Asamblea médica mundial) y enmendada en el año 1975. Teniendo en cuenta éste apartado se establecen los criterios para la toma de la muestra objeto de estudio realizado bajo parámetros de ética. Los criterios de inclusión y exclusión son los siguientes:

Tabla 4. Población

<b>Población</b>	<b>Sujeto</b>	<b>Profesión</b>	<b>Genero</b>	<b>Edad</b>
<b>110</b>	3	Terapeutas Ocupacionales	3 mujeres	de 28 a 40 años
	3	Psicólogos	3 mujeres	de 28 a 40 años
	36	Área administrativa	20 mujeres - 16 hombres	de 28 a 50 años
	3	Psiquiatras	1 mujeres - 2 hombres	de 35 a 50 años
	4	Trabajadora social	4 mujeres	de 28 a 40 años
	22	Servicios generales	5 hombres- 17 mujeres	de 30 a 64 años
	2	Conductores	2 hombres	De 33 años a 55 años
	36	Enfermeros	12 hombres – 14 mujeres	De 20 y 55 años
	1	Medico	1 Mujer	33 años

Fuente: Duarte, C., 2017

### **Muestra.**

Muestra; es considerada como un subgrupo de la población, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características de acuerdo al problema y objetivos del estudio, al que se le llama población (Hernández, *et al.*2010).

Para este estudio se tomará una muestra no probalística relacionada con las características de la investigación, siendo una muestra significativa de la población, considerando que fue necesario elegir este tipo de muestra teniendo en cuenta que los individuos debían cumplir con los criterios de inclusión y exclusión para hacer parte de la misma; por ello se realizó un muestreo intencional consolidando una muestra intencional, involucrando simplemente casos disponibles a los cuales se tiene acceso (Hernández, *et al.*2010).

Se ha tomado como estudio de objeto a un porcentaje de 60 trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, a los cuales se les realizara una entrevista que proporcione obtener información necesaria para conceptuar la influencia del encausamiento personal en el rol laboral. Para determinar la competencia ocupacional de los trabajadores, previendo la aplicación mediante los datos obtenidos en la entrevista.

Tabla 5. Muestra

<b>CARGO LABORAL</b>	<b>SUJETO</b>	<b>GENERO</b>	<b>EDAD</b>
<b>Administrativos</b>	18	10 Mujeres y 8 hombres	De 28 años a más de 60 años
<b>Personal asistencial</b>	30	16 Mujeres y 14 hombres	De 26 años a más de 60 años
<b>Servicios generales</b>	16	13 Mujeres y 3 hombres	De 30 años a más de 60 años
<b>MUESTRA</b>		<b>64</b>	

Fuente: Duarte, C., 2017

**Criterios de inclusión.**

Haber diligenciado el consentimiento informado.

Formar parte del área laboral del Hospital Mental Rudesindo Soto.

Ser parte del personal de trabajo del Hospital Mental Rudesindo Soto.

Llevar laborando más de 2 meses en el Hospital Mental Rudesindo Soto

**Criterios de exclusión.**

No haber diligenciado el consentimiento informado.

No formar parte del área laboral del Hospital Mental Rudesindo Soto.

No ser parte del personal de trabajo.

Llevar menos de 2 meses laborando del Hospital Mental Rudesindo Soto.

## **Capítulo IV**

### **Resultados**

Para el análisis estadístico del presente proyecto de investigación se utilizó un cuestionario el cual contiene inicialmente la ficha sociodemográfica, seguida de los dos instrumentos de valoración. En primera instancia se aplicó la ficha socio-demográfica a la población objeto de estudio, la cual facilitó la obtención de datos personales como: edad, género, formación académica, cargo laboral, estado civil, número de hijos, nivel salarial y tiempo que lleva laborando dentro de la empresa; como segundo paso se aplicó el instrumento de Cuestionario Volicional (**VQ** por sus siglas en inglés) para evaluar la causalidad personal de los trabajadores y finalmente la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (**WEIS** por sus siglas en inglés) a través de la cual se pudo medir la variable de rol laboral. Los datos se descargan en un archivo de Microsoft Excel, dada su facilidad para la realización de gráficas y la construcción de tablas de frecuencia, aspectos que facilitarían la presentación de resultados y la generación de sus respectivas interpretaciones. Para el contraste de los resultados se apoya el investigador en diversos autores de Terapia Ocupacional y boletines informativos de estadísticas relacionadas con el tema de investigación.

Posterior al análisis descriptivo de las características sociodemográficas de la población objeto de estudio, se procedió a identificar la existencia de posibles correlaciones entre los ítems de los dos instrumentos utilizados, considerando como variable independiente la *Causalidad Personal* y como variable dependiente el *Rol Laboral*. Para determinar la existencia de las posibles correlaciones se recurre a una prueba de hipótesis, que cuenta la independencia entre los ítems como hipótesis nula y se recurre a la Prueba Chi-Cuadrado de Pearson de Independencia dado que las variables objeto de estudio son de corte cualitativo.

#### **Perfil socio-demográfico de la población objeto de estudio**

Se considera la **Edad** como primera variable de ésta categoría y dada su amplio rango de variabilidad se dio la necesidad de organizar la información en cuatro categorías distribuidas así:

*Adultez Temprana*, aquellos cuyas edades se encuentran entre los 18 y 30 años.

**Adulthood Media**, aquellos cuyas edades superan los 30 años pero son menores o iguales a 45 años.

**Adulthood Tardía**, aquellos cuyas edades superan los 45 años pero son menores a 65 años.

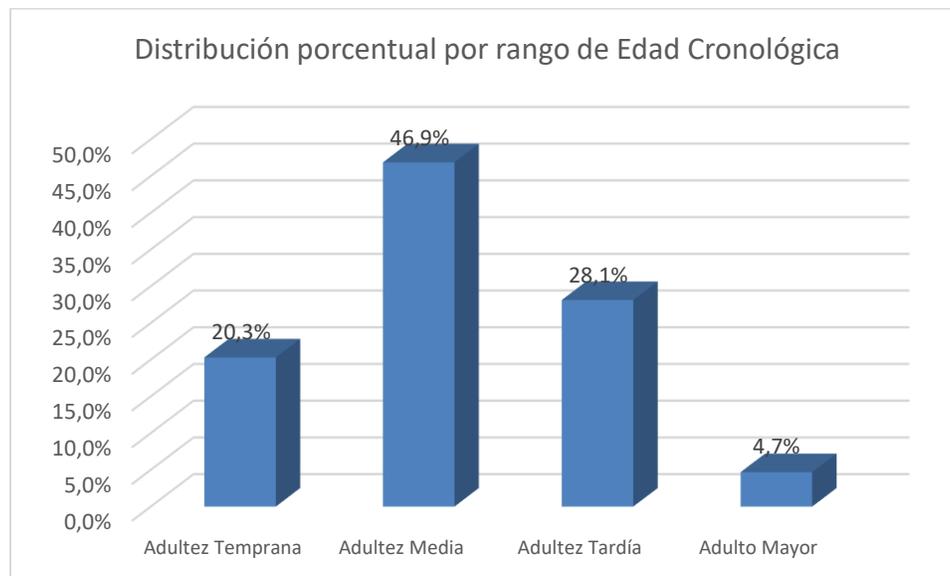
**Adulto Mayor**, aquellos cuya edad es igual o mayor a 65 años.

Tabla 6. Rango de Edad Cronológica

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Adulthood Temprana	13	20,3%
Adulthood Media	30	46,9%
Adulthood Tardía	18	28,1%
Adulto Mayor	3	4,7%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 2. Rango de Edad Cronológica



Fuente: Duarte, L., 2018

Teniendo en cuenta los resultados que se observan en la figura 2, se identifica que el 46,7% de la población objeto de estudio tienen entre 30 y 45 años ubicándose en la categoría de la *adulthood*, según el Concejo de Bogotá D.C. en Colombia (2005) la mayor masa poblacional de trabajadores

se encuentra entre los 25 y 55 años, este rango alberga cerca de 8 millones de personas empleadas en el país. (Hasselkus, 1998) menciona que los límites de la adultez se encuentran ligados a la vida laboral, comúnmente comienza con la asunción de un trabajo de tiempo completo más o menos permanente y otra ocupación productiva y termina con la jubilación, siendo la adultez el período más largo de la vida, debido a que es el momento en que verdaderamente la persona comienza a vivir ya que habitualmente se alcanza por un logro creciente de logro y trabajo en forma autónoma.

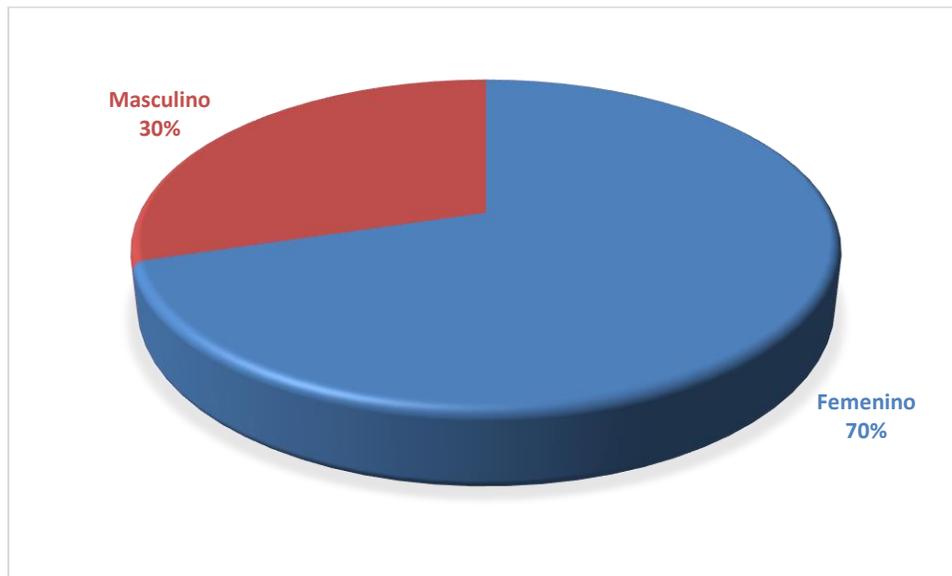
La vida adulta temprana generalmente en un período en que se adquieren y perfeccionan las capacidades de trabajo, las responsabilidades de un adulto. La adultez representa tanto el punto máximo como la declinación de las capacidades, debido a que los adultos jóvenes todavía se encuentran adquiriendo nuevas capacidades, mientras que la adultez media y tardía se caracteriza por cierta disminución de la capacidad (Bonder, 1994). Desde Terapia Ocupacional, se denota que en este momento de la *etapa de adultez media*, las personas tienen mayor pico de productividad por la experiencia adquirida en diferentes contextos, y la creencia de sus habilidades para participar en diferentes ocupaciones.

Tabla 7. Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	45	70,3%
Masculino	19	29,7%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 3. Género



Fuente: Duarte, L., 2018

Analizando la figura 3 se observa predominio del género *femenino* con un porcentaje que supere el 70%. De acuerdo con la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (**DANE**) la posición ocupacional de mayor participación para las mujeres en el trimestre móvil diciembre 2017-febrero 2018.

De esta manera la organización de las naciones unidas (**ONU**) señala que cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen, según estudios efectuados en países de La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (**OCDE**) 2013 y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento económico más rápido. También Cross y Madson 1997, refiere que se debe hablar de un ciclo de vida propio y distintivo de las mujeres debido a que las diferencias en cognición, motivación, emoción y relaciones sociales se explican por la existencia de una identidad de mujeres que difiere de aquella de los hombres. Actualmente el género femenino, desde la perspectiva de causalidad personal, en el componente volitivo, tienen diferente participación en la sociedad, en cuanto a la convicción personal de lo que creen que es lo conveniente y sí, es

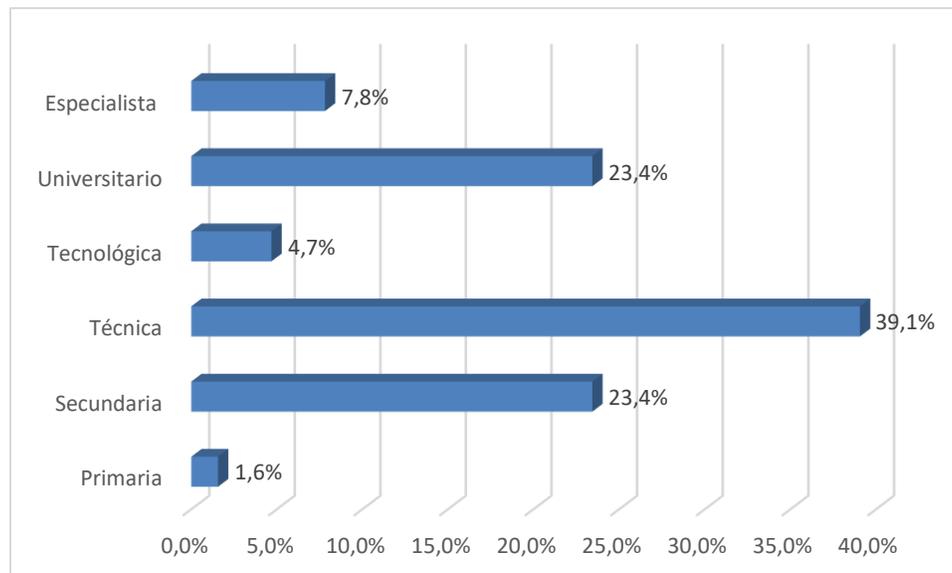
correcto, se respeta, se apoya aquellas que deciden dedicarse al cuidado del hogar, sin embargo hay otro grupo de mujeres que tienen un punto de vista, el cual es diferente e importante para ellas, por lo tanto toman la decisión de trabajar además de tener roles de madre, esposa, mostrándose asimismo lo que son capaces de hacer, creyendo en las capacidades personales propias de responder en cada contexto que se desenvuelvan, con el fin de lograr los resultados que anhelan.

Tabla 8. Formación Académica

Formación Académica	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	1,6%
Secundaria	15	23,4%
Técnica	25	39,1%
Tecnológica	3	4,7%
Universitario	15	23,4%
Especialista	5	7,8%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 4. Formación Académica



Fuente: Duarte, L., 2018

De acuerdo a la información de la figura 4 y en concordancia con los datos obtenidos se establece que en el 39% de los casos, se evidencia la formación técnica como el grado de escolaridad de los participantes predominante, seguido de 23,4% en el caso de la formación secundaria y profesional. La educación de pregrado en el país tiene tres niveles: técnico profesional, tecnólogo y profesional, los bachilleres tienen que elegir entre estos tres niveles según su preferencia, aspiración o posibilidad económica de las familias colombianas, los técnicos tardan aproximadamente dos años en obtener su título y poseen los conocimientos básicos para desempeñar una actividad en apoyo a un profesional.

Según el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), cada año se gradúan en el país cerca de 218.000 jóvenes de pregrados, dio a conocer las carreras más solicitadas en 2017 a nivel nacional se encuentra basado en la demanda de las empresas. De acuerdo con datos publicados en el Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano del Sena, identifiqué que en el tercer trimestre de 2017, se inscribieron 19.060 personas en la Agencia Pública de Empleo, mientras que el número de vacantes fue de 4.410.

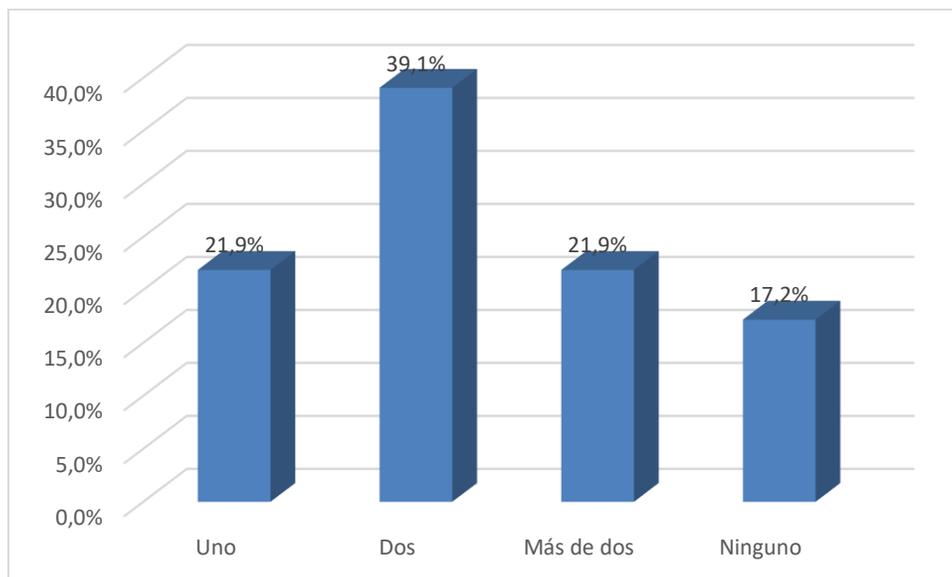
Por lo tanto, se logra evidenciar que en el Hospital Mental Rudesindo Soto los trabajos que se encuentran más solicitados por esta empresa son los técnicos representados en auxiliares de enfermería y auxiliares del área administrativa, en lugar de contratar personal profesional, disminuyendo costos a nivel salarial. Desde Terapia Ocupacional, los trabajadores a nivel técnico poseen las capacidades personales tanto físicas como intelectuales para desempeñar tareas laborales dentro de un puesto de trabajo, sin necesidad de ejecutar o desarrollar una carrera o estudio a profundidad. De tal modo, esta población es capaz de desempeñar una acción, además de buscar oportunidad de pertenecer a una sociedad, aun sí no hayan tenido la oportunidad de tener medios económicos para acceder a una formación superior.

Tabla 9. Número de hijos

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Uno	14	21,9%
Dos	25	39,1%
Más de dos	14	21,9%
Ninguno	11	17,2%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 5. Número de hijos



Fuente: Duarte, L., 2018

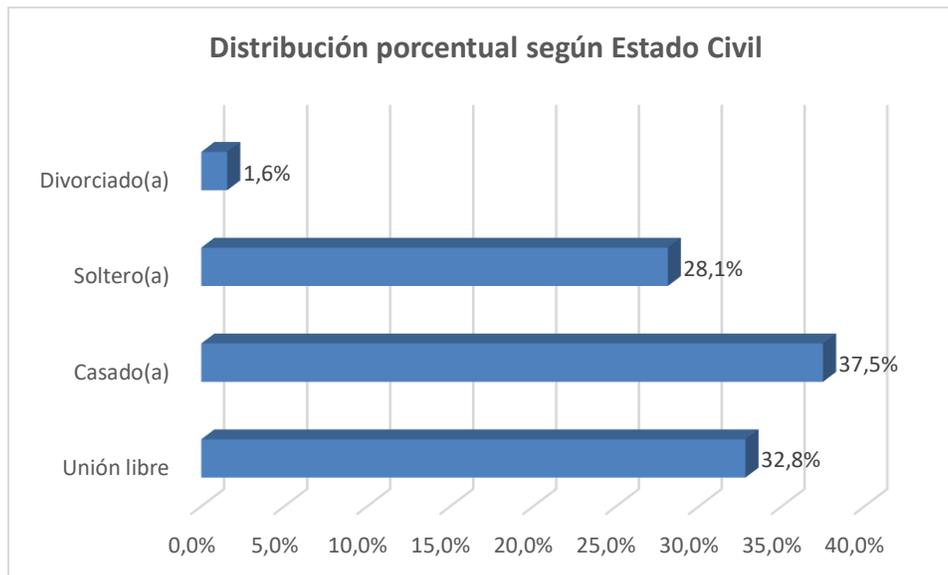
Según los datos obtenidos por la figura 5, predomina en la población trabajadora encuestada el tener dos hijos en su hogar evidenciado con el 39,1%, seguido con igual porcentaje en el caso de tener solo un hijo o más de dos con un porcentaje correspondiente de 21,9%. Empleando las palabras de Hasselkus 1998, desde el desempeño ocupacional la llegada de los hijos también impone demandas a las personas para desarrollar hábitos para el cuidado de la familia. De manera que el aspecto motivacional de tener hijos es un factor influyente de un círculo de responsabilidades que se deben cumplir, sin descuidar las tareas laborales.

Tabla 10. Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Unión libre	21	32,8%
Casado(a)	24	37,5%
Soltero(a)	18	28,1%
Divorciado(a)	1	1,6%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018.

Figura 6. Estado civil



Fuente: Duarte, L., 2018

A partir de la información visualizada en la figura 6 se puede resaltar el predominio del estado civil casados, con aproximadamente el 37,5% de los miembros de la población objeto de estudio. Sura menciona que mientras que el matrimonio es “hasta que la muerte los separe” para el 67% de los encuestados en Colombia el 46% asegura que es mejor no casarse. Hasselkus 1998 argumenta que la vida adulta se caracteriza por distintos funciones prescritos socialmente y elegidos de forma individual que estructuran la vida diaria del adulto, las transiciones típicas de los roles incluyen la iniciación o finalización de parejas. Por lo tanto se puede observar que desde el desempeño ocupacional, las personas son seres holísticos, con pensamientos y sentimientos

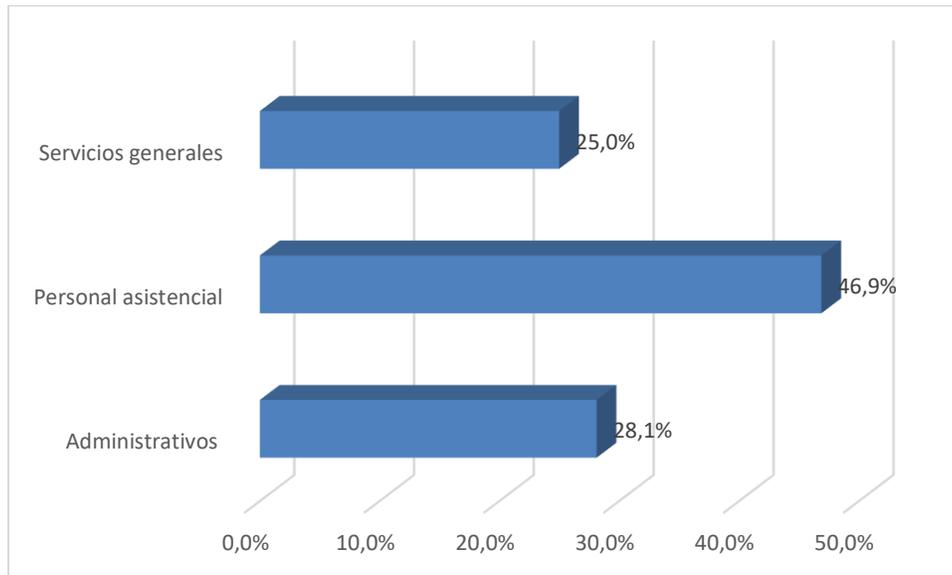
diferentes, así pues, realizan elecciones diferentes que se relacionen con sus creencias y perspectivas de vivir ya sea casarse compartir con una persona sin necesidad que un papel que lo certifique o prefiere una existencia sin ningún compañero sentimental, estas experiencias son enriquecedoras para las personas ya sea consideras adecuadas o inadecuadas dando satisfacción personal.

Tabla 11. Cargo Laboral

Cargo laboral	Frecuencia	Porcentaje
Administrativos	18	28,1%
Personal asistencial	30	46,9%
Servicios generales	16	25,0%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 7. Cargo Laboral



Fuente: Duarte, L., 2018

Según los resultados obtenidos por la figura 8, referente al cargo laboral que ejerce los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto se observa el predominio del *personal asistencial* con el 46,9%, específicamente se resalta que el 29,7% de ese porcentaje corresponde a personas

que laboran como *auxiliares de enfermería*. De acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud), los cuales consideran esencial el servicio de enfermería para el cuidado de salud de los pueblos. En consecuencia, a esto la OIT, y la OMS, en su Asamblea Mundial realizada en mayo de 1992, refiere que el personal de enfermería constituye un importante grupo laboral, que representa aproximadamente 60% del recurso humano vinculado a las instituciones hospitalarias y en consecuencia constituye la columna vertebral de los servicios asistenciales.

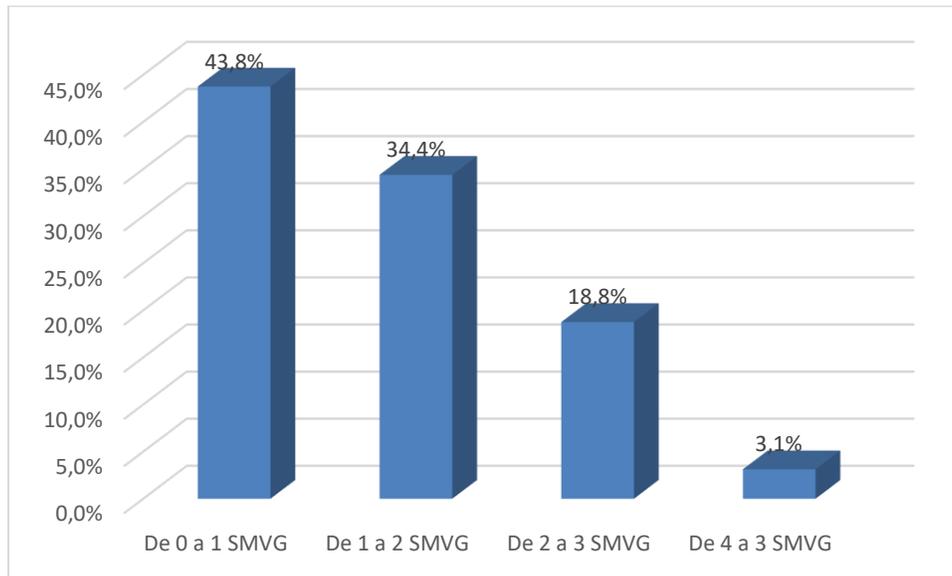
Según Gary Kielhofner una de las características más importantes de la vida adulta es el trabajo, el cual requiere aprender nuevos comportamientos, formar nuevas relaciones interpersonales, redistribuir el uso del tiempo personal y a menudo desarrollar una nueva identidad. Por lo tanto estos pueden ser factores que afecten la parte motivacional de los trabajadores en cuanto al cargo laboral que ejercen ya que los técnicos de enfermería mantienen jornadas rotativas que de cierto modo puede alterar la salud física, mental y social, además la interacción a condiciones ambientales pueden cambiar la forma en que piensan y hacen las cosas y es de vital importancia que estos individuos mantengan un sentido de eficiencia, sosteniendo de esta manera la productividad del rol laboral.

Tabla 12. Nivel salarial

Nivel salarial	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 1 SMVG	28	43,8%
De 1 a 2 SMVG	22	34,4%
De 2 a 3 SMVG	12	18,8%
De 4 a 3 SMVG	2	3,1%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 8. Nivel salarial



Fuente: Duarte, L., 2018

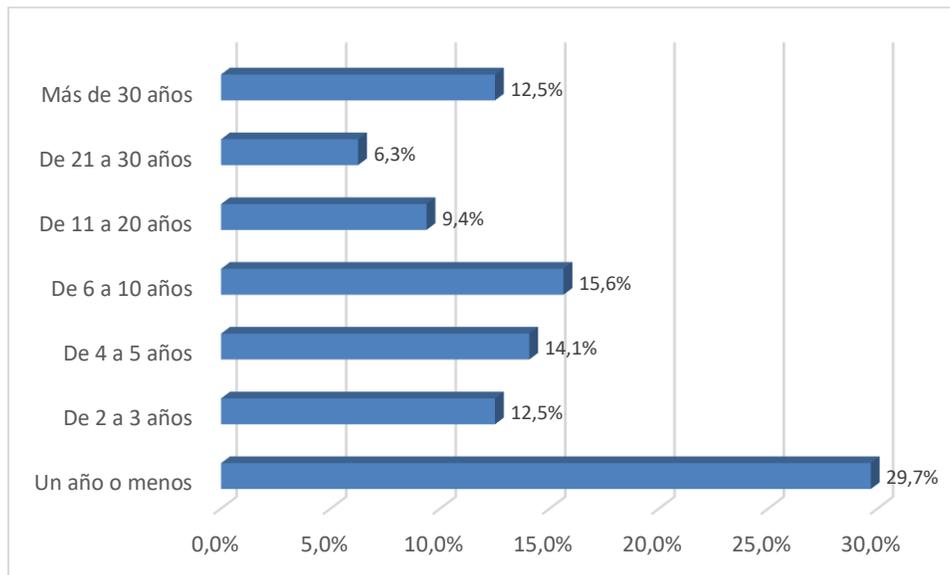
Al realizar la información mostrada en la gráfica 10, se identifica que aproximadamente el 44% de los integrantes de la población objeto de estudio devengan cuando mucho un salario mínimo legal vigente. Según el boletín de remuneración laboral de la Universidad EAFIT 1960 el salario nominal es la cantidad de dinero que un trabajador recibe por su trabajo por hora, día, mes, etc. Este límite se considera el límite de subsistencia; es decir, el mínimo necesario para mantener con vida a una persona y cubrir sus necesidades más básicas. De acuerdo con Haseelkus el *sentido de eficiencia* a menudo está dominado por el trabajo otras experiencias como mantener un hogar es un área que produce fuertes sentimientos acerca de la propia eficiencia, las responsabilidades del adulto como mantener una casa y administrar la economía personal, pueden ser fuentes de estrés, logro y fracaso, debido a que el nivel salarial es de un mínimo esto puede alterar los pensamientos y sentimientos al sentir diferentes emociones, por preocupación debido a la administración económica.

Tabla 13. Tiempo que lleva laborando dentro de la empresa

Tiempo laborando	Frecuencia	Porcentaje
Un año o menos	19	29,7%
De 2 a 3 años	8	12,5%
De 4 a 5 años	9	14,1%
De 6 a 10 años	10	15,6%
De 11 a 20 años	6	9,4%
De 21 a 30 años	4	6,3%
Más de 30 años	8	12,5%
Total	64	100,0%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 9. Tiempo que lleva laborando dentro de la empresa



Fuente: Duarte, L., 2018.

Según los resultados mostrados en la gráfica 11 en lo que respecta al tiempo que llevan laborando dentro de la empresa, se puede observar que aproximadamente el 30% de los integrantes de la población objeto de estudio tiene una antigüedad que no supera el año. De acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo 46, determina el *Contrato a término fijo* debe constar

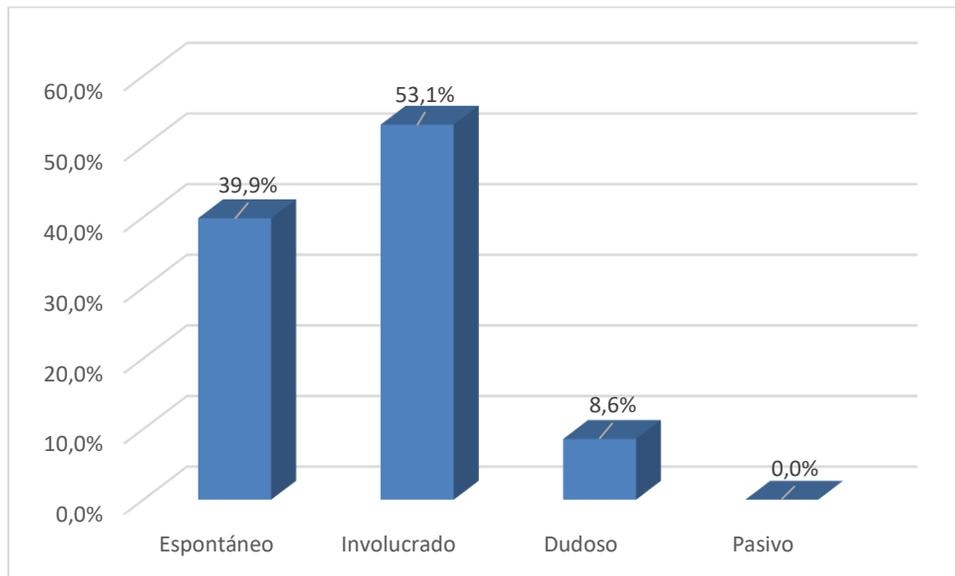
siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. Desde el *componente volitivo* y la *causalidad personal*, esto produce sentimientos negativos en los trabajadores debido a que no hay una plena seguridad de la duración que tendrá dentro de la empresa, ocasionando sensaciones de inseguridad, y estrés que no permiten desarrollar al máximo sus habilidades.

Tabla 14. Test de Causalidad Personal

<b>Cuestionario Volicional</b>	<b>Espontáneo</b>	<b>Involucrado</b>	<b>Dudoso</b>	<b>Pasivo</b>
Muestra curiosidad	40,6%	53,1%	4,7%	1,6%
Inicia acciones - tareas	39,1%	56,3%	4,7%	0,0%
Intenta cosas nuevas	32,8%	56,3%	10,9%	0,0%
Muestra preferencias	37,5%	53,1%	9,4%	0,0%
Muestra que una actitud es especial o significativa	67,2%	25,0%	7,8%	0,0%
Indica objetivos	50,0%	48,4%	1,6%	0,0%
Permanece involucrado	56,3%	40,6%	3,1%	0,0%
Muestra orgullo	43,8%	45,3%	10,9%	0,0%
Trata de resolver problemas	23,4%	65,6%	11,0%	0,0%
Trata de corregir errores	31,3%	64,1%	4,7%	0,0%
Realiza una actividad hasta completarla	46,9%	45,3%	6,3%	1,6%
Invierte energía emocional actividad adicional	21,9%	60,9%	15,6%	1,6%
Busca responsabilidad adicional	14,1%	62,5%	18,8%	4,7%
Busca desafíos	45,3%	39,1%	12,5%	3,1%

Fuente: Duarte, L., 2018.

Figura 10. Resultados del Cuestionario Volicional



Fuente: Duarte, L., 2018.

En la tabla 10 de cuestionario volicional se observa que los datos de mayor prevalencia fueron *trata de resolver problemas* correspondientes a 65,6% con una puntuación de involucrado, lo cual indica que la persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo, necesitando algo de atención adicional, estímulo o estructuración del ambiente. Este puntaje indica que al proveer un mínimo de apoyo se ha suscitado un *comportamiento volicional específico*. Carmen Gloria de las Heras da a conocer que el indicador de *resolver problemas* define si la persona, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el obstáculo, Por lo tanto, aunque la persona trate de resolver o evitar el problema sin éxito aparente, puede recibir el puntaje máximo porque es la intención de resolverlo lo que cuenta, habilidades o éxito no forman parte del criterio para evaluar este indicador.

Teniendo en cuenta a Mary Reilly (1971), el continuo volicional es la secuencia de menor a mayor a volición que se presenta en tres etapas exploración, competencia y logro, citando a Gary Kielhofner la competencia es el nivel de motivación en que las personas continúan desarrollando el sentido de eficacia y placer por hacer cosas generadas durante la etapa de exploración, esta etapa refleja un creciente sentido de control personal y la voluntad de esforzarse por ser efectivo, el

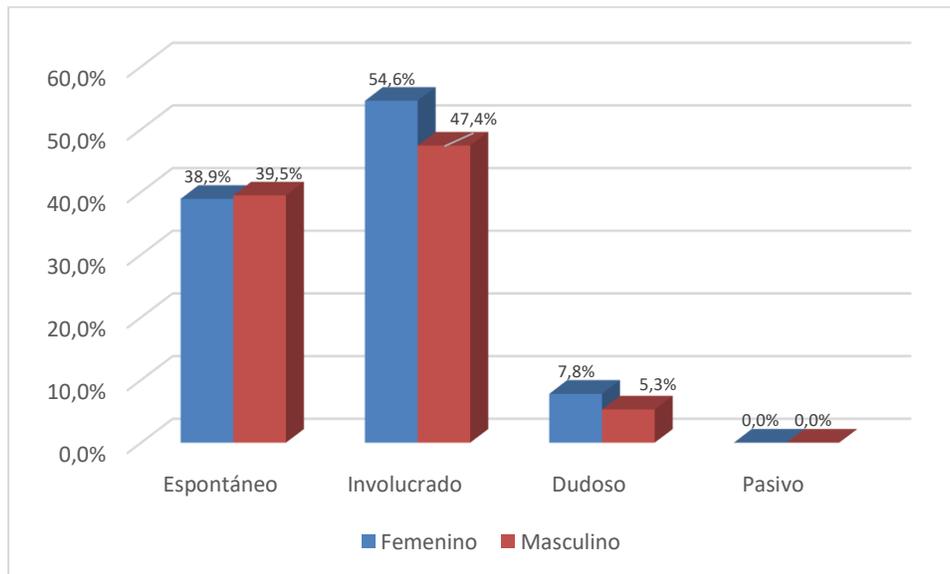


Tabla 16. Tabla cruzada entre Causalidad personal y Edad.

Cuestionario Volicional	Femenino				Masculino			
	Espontáneo	Involucrado	Dudoso	Pasivo	Espontáneo	Involucrado	Dudoso	Pasivo
Muestra curiosidad	37,8%	55,6%	4,4%	2,2%	47,4%	47,4%	5,3%	0,0%
Inicia acciones - tareas	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	36,8%	47,4%	15,8%	0,0%
Intenta cosas nuevas	33,3%	62,2%	4,4%	0,0%	31,6%	42,1%	26,3%	0,0%
Muestra preferencias	35,6%	53,5%	11,1%	0,0%	42,1%	52,6%	5,3%	0,0%
Muestra que una actitud es especial o significativa	68,9%	22,2%	8,9%	0,0%	63,2%	31,6%	5,3%	0,0%
Indica objetivos	53,3%	46,7%	0,0%	0,0%	42,1%	52,6%	5,3%	0,0%
Permanece involucrado	53,3%	42,2%	4,4%	0,0%	63,2%	36,8%	0,0%	0,0%
Muestra orgullo	44,4%	44,4%	11,1%	0,0%	42,1%	47,4%	10,5%	0,0%
Trata de resolver problemas	24,4%	64,4%	11,1%	0,0%	26,3%	68,4%	5,3%	0,0%
Trata de corregir errores	35,6%	60,0%	4,4%	0,0%	21,1%	73,7%	5,3%	0,0%
Realiza una actividad hasta completarla	48,9%	44,4%	6,7%	0,0%	42,1%	47,4%	5,3%	5,3%
Invierte energía emocional actividad adicional	24,4%	57,8%	17,8%	0,0%	15,8%	68,4%	10,5%	5,3%
Busca responsabilidad adicional	13,3%	64,4%	20,0%	2,2%	15,8%	57,9%	15,8%	10,5%
Busca desafíos	48,9%	35,6%	13,3%	2,2%	36,8%	47,4%	10,5%	5,3%

Fuente: Duarte, L., 2018.

Figura 11. Comparativo de medianas por Género entre los diversos niveles del VQ



Fuente: Duarte, L., 2018.

Acorde a lo observado en la tabla 14 entre *causalidad personal* y *género* se encuentra igualdad en medio de dos de los indicadores del género femenino que arrojaron el mayor porcentaje en la casilla *trata de resolver problemas* y en la casilla *busca responsabilidad adicional*, correspondiente a un valor porcentual de 64,4%. Con una puntuación de 3 (Involucrado); lo cual define que la persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo, necesitando algo de atención adicional, estímulo o estructuración del ambiente.

Este puntaje indica que al proveer un mínimo de apoyo se ha suscitado un comportamiento volicional específico. Carmen Gloria de las Heras argumenta que el indicador de *trata de resolver problemas* evalúa si, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, la persona continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el impedimento, al otorgar puntaje no debe evaluarse si la persona tiene éxito en el intento, sino si muestra la intención de resolver el problema. Asimismo, refiere que el ítem de *busca compromiso adicional* demuestra cuando la persona busca o acepta de buena gana obligaciones mayores en una situación o tarea existente. Puede significar asumir o aceptar una tarea adicional o un nivel adicional de responsabilidad comparado con las tareas en la que está participando o en las que participa rutinariamente. Este comportamiento implica que la persona tiene suficiente confianza personal e interés como para aceptar o buscar niveles más altos de responsabilidad.

Dicho con palabras de Reilly (1971) el continuo de volición es la idea de que una persona puede tener más o menos volición es fundamental al concepto de este, el continuo de menos volición a más volición se representa en tres etapas, exploración, competencia, y logro. De acuerdo con Gary Kielhofner (2002) la competencia es el nivel de motivación en que las personas continúan desarrollando el sentido de eficacia y placer por hacer cosas generadas durante la etapa de exploración. El foco se coloca en conseguir un desempeño consistente y satisfactorio y en hacer cosas tales como resolver problemas, corregir errores, y permanecer involucrado en lo que uno hace. El logro es el nivel de motivación en que las personas intentan dominar nuevas habilidades y formas ocupacionales, en esta etapa la persona persiste en sus iniciativas, invierte energía adicional y busca nuevas responsabilidades.

De acuerdo con esto se puede analizar que parte de la población femenina de trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, necesitan de cierto estímulo para potenciar esas capacidades ocupacionales, por lo tanto dentro de la *causalidad personal* el sentimiento de autoeficacia se puede estar alterando porque no tratan de resolver problemas y además no invierten energía adicional sin requerir de cierto estímulo, al no tener esa motivación para tomar decisiones y solucionar inconvenientes si se presentan de forma eficaz, el sujeto no tiene la habilidad de adecuarse al contexto. Esto en un ambiente laboral genera cierta dificultad, debido a que es un contexto competitivo donde interactúan con personas preparadas y tienen a cargo diferentes

funciones, entre una de ellas y la principal dependen el bienestar de otros, es de importancia cuidar primeramente de sí mismo para que logren brindar el apoyo a terceros, además cada puesto de trabajo exige varios niveles de responsabilidad y los empleados tienen que responder a diferentes demandas que exige el entorno.

Con el fin de identificar el grado de asociación o de independencia existente entre el género y el Cuestionario volicional, se recurrió a la construcción de tablas de contingencia para proceder a realizar la *Prueba Chi-Cuadrado de Independencia*, la cual valida el siguiente conjunto de hipótesis:

**Hipótesis Nula**  $H_0$ : Las dos variables en estudio son independientes

**Hipótesis Alternativa**

$H_1$ : Las dos variables en estudio están relacionadas

**Alterna**

En la siguiente tabla se resumen el análisis de cada uno de los ítems del test del Cuestionario volicional analizadas con respecto al género.

Tabla 17. Prueba de Independencia entre el Cuestionario volicional y el Género

Cuestionario volicional	Chi-Cuadrado Pearson	Concepto	Interpretación
Muestra curiosidad	0,822	Acepta $H_0$	Son independientes
Inicia acciones - tareas	0,057	Acepta $H_0$	Son independientes
Intenta cosas nuevas	<b>0,033</b>	<b>Rechaza <math>H_0</math></b>	<b>Están correlacionadas</b>
Muestra preferencias	0,726	Acepta $H_0$	Son independientes
Muestra que una actitud es especial o significativa	0,685	Acepta $H_0$	Son independientes
Indica objetivos	0,246	Acepta $H_0$	Son independientes
Permanece involucrado	0,557	Acepta $H_0$	Son independientes
Muestra orgullo	0,977	Acepta $H_0$	Son independientes
Trata de resolver problemas	0,792	Acepta $H_0$	Son independientes
Trata de corregir errores	0,520	Acepta $H_0$	Son independientes
Realiza una actividad hasta completarla	0,463	Acepta $H_0$	Son independientes
Invierte energía emocional actividad adicional	0,318	Acepta $H_0$	Son independientes
Busca responsabilidad adicional	0,524	Acepta $H_0$	Son independientes
Busca desafíos	0,709	Acepta $H_0$	Son independientes

Fuente: Duarte, L., 2018

Del análisis anterior se puede verificar que con respecto a *intentar hacer cosas nuevas ambientales* se evidencian diferencias significativas entre las mujeres y los hombres.

Tabla 18. Tabla cruzada entre Causalidad personal y Formación académica.

FORMACIÓN ACADÉMICA  VQ	PRIMARIA				SECUNDARIA				TECNICO				TECNOLOGICO				UNIVERSITARIO				ESPECIALISTA				TOTAL														
	ES PONTA NEO	INVOLUCRADO	DU DOBO	PASIVO	ES PONTA NEO	INVOLUCRADO	DU DOBO	PASIVO	ES PONTA NEO	INVOLUCRADO	DU DOBO	PASIVO	ES PONTA NEO	INVOLUCRADO	DU DOBO	PASIVO	ES PONTA NEO	INVOLUCRADO	DU DOBO	PASIVO	ES PONTA NEO	INVOLUCRADO	DU DOBO	PASIVO															
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %															
1. MUESTRA CURIOSIDAD	1	1,56	0	0	0	0	0	6	3,37	7	10,93	1	1,6	7	10,93	17	26,6	1	1,6	0	0	0	11	15,6	2	3,12	0	0	0	0	3	4,68	2	3,12	0	0	0	0	
2. INICIA ACCIONES/ITAREAS	1	1,56	0	0	0	0	0	6	3,37	7	10,93	2	3,12	0	0	6	3,37	19	29,7	0	0	0	0	2	3,12	1	1,56	0	0	0	0	9	6,25	6	3,37	0	0	0	0
3. INTENTA COSAS NUEVAS	1	1,56	0	0	0	0	0	6	3,37	7	10,93	2	3,12	0	0	6	3,37	16	25	3	4,7	0	0	2	3,12	1	1,56	0	0	0	4	6,25	10	15,62	1	1,56	0	0	
4. MUESTRA PREFERENCIAS	0	0	1	1,6	0	0	0	4	6,25	10	15,62	1	1,56	0	0	5	7,81	17	26,6	3	4,7	0	0	2	3,12	1	1,56	1	1,6	0	0	10	15,62	5	7,81	0	0	0	0
5. MUESTRA QUE UNA ACTIVIDAD ES ESPECIAL O SIGNIFICATIVA	1	1,56	0	0	0	0	0	11	17,18	4	6,25	1	1,56	0	0	17	26,56	4	6,25	4	6,3	0	0	2	3,12	0	0	0	0	0	8	12,5	6	3,37	1	1,56	0	0	
6. INDICA OBJETIVOS	1	1,56	0	0	0	0	0	4	6,25	10	15,6	1	1,56	0	0	14	21,87	11	17,18	0	0	0	0	2	3,12	1	1,56	0	0	0	8	12,5	7	10,93	0	0	0	0	
7. PERMANECE INVOLUCRADO	1	1,56	0	0	0	0	0	11	17,18	3	4,68	1	1,56	0	0	13	20,31	12	18,75	0	0	0	0	2	3,12	1	1,56	0	0	0	7	10,93	7	10,93	1	1,56	0	0	
8. MUESTRA ORGULLO	1	1,56	0	0	0	0	0	5	7,81	7	10,93	3	4,68	0	0	6	3,37	16	25	3	4,7	0	0	3	4,68	0	0	0	0	0	9	14,06	5	10,93	1	1,56	0	0	
9. TRATA DE RESOLVER PROBLEMAS	1	1,56	0	0	0	0	0	3	4,68	9	14,06	2	3,12	0	0	5	7,81	17	26,6	4	6,3	0	0	1	1,56	2	3,12	0	0	0	4	6,25	11	17,18	0	0	0	0	
10. TRATA DE CORREGIR ERRORES	1	1,56	0	0	0	0	0	6	3,37	8	12,5	1	1,56	0	0	9	14,06	15	23,43	1	1,6	0	0	1	1,56	1	1,56	1	1,6	0	4	6,25	11	17,18	0	0	0	0	
11. REALIZA UNA ACTIVIDAD HASTA COMPLETARLA	0	0	1	1,6	0	0	0	7	10,93	7	10,93	1	1,56	0	0	15	23,43	9	14,06	0	0	1	0	0	0	2	3,12	1	1,6	0	6	3,37	7	10,93	2	3,12	0	0	
12. INVIERTE ENERGÍA, EMOCIÓN, ATENCIÓN ADICIONAL.	0	0	1	1,6	0	0	0	4	6,25	8	12,5	3	4,68	0	0	4	6,25	18	28,1	2	3,1	1	1,6	2	3,12	1	1,56	0	0	2	3,12	9	14,06	4	6,25	0	0		
13. BUSCA RESPONSABILIDAD ADICIONAL.	0	0	1	1,6	0	0	0	3	4,68	8	12,5	4	6,25	0	0	3	4,68	17	26,6	4	6,3	1	1,6	0	0	2	3,12	0	0	1	1,6	2	3,12	9	14,06	3	4,68	1	1,6
14. BUSCA DESAFÍOS.	1	1,56	0	0	0	0	0	4	6,25	6	3,37	4	6,25	1	1,6	10	15,62	11	26,56	3	4,7	1	1,6	1	1,56	2	3,12	0	0	0	10	15,62	4	6,25	1	1,56	0	0	

Fuente: Duarte, L., 2018

En cuanto a la tabla 16 donde se analizan las frecuencias conjuntas entre *causalidad personal* y *formación académica* precede el *nivel técnico* además se identifica que hay valores porcentuales con una mínima diferencia, entre otros que arrojaron un valor igual, sin embargo el de mayor valor porcentual se encuentra en la casilla *inicia acciones y tareas* con un 29,7%, seguido por el ítem de *invierte energía, emoción, atención adicional* correspondiente a 28,1%, y los indicadores de *muestra curiosidad, muestra preferencias, trata de resolver problemas y busca responsabilidad adicional* con un porcentaje de 26,6%. con una marcación de 3 (involucrado), lo que define que la persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo, Este puntaje indica que al proveer un mínimo de apoyo se ha suscitado un comportamiento volicional específico.

Otro ítem que resulto con el mismo valor porcentual con un 26.6% a nivel profesional en el indicador muestra que una *actividad es especial o significativa* con una puntuación de 4 (espontaneo) que muestra el comportamiento del sujeto sin apoyo, estructura o estímulo, la persona exhibe la conducta voluntariamente, sin necesidad de ningún tipo de motivación, este puntaje indica que el comportamiento volicional está intrínsecamente presente y se exterioriza de manera espontánea. Según Carmen Gloria de las Heras, el indicador; *Inicia acciones y tareas*, evalúa si la persona comienza una acción orientada hacia un propósito específico o personalmente significativo, es decir, las cosas discretas, reconocibles y orientadas hacia un propósito que la gente hace regularmente en su vida. Otro indicador; *Invierte energía, emoción y atención adicional* evalúa el grado de involucrarse física, social, emocional o intelectual que la persona muestra en lo que hace. Continuando con el ítem de muestra curiosidad este evalúa si la persona explora objetos, eventos, tareas y gente en el ambiente, como al hacer preguntas sobre los objetos, personas y tareas que el ambiente ofrece.

El siguiente indicador; *trata de resolver problemas* evalúa si, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, la persona continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el impedimento, otro indicador de *busca responsabilidad adicional* este ítem demuestra cuando la persona busca o acepta de buena gana obligaciones o responsabilidades mayores en una situación o tarea existente. Puede significar asumir o aceptar una tarea adicional o un nivel adicional de responsabilidad comparado con las tareas en la que está participando o en las que

participa rutinariamente y para finalizar la conceptualización de los ítems de mayor relevancia que se arrojó en el análisis de resultados; se encuentra muestra que una actividad es especial o significativa este indicador se demuestra cuando la persona busca o acepta de buena gana obligaciones o responsabilidades mayores en una situación o tarea existente. Como plantea Nelson 1988, el entorno ofrece oportunidades de hacer cosas, estas formas convencionales de hacer cosas comúnmente llamadas tareas, en Terapia Ocupacional el termino forma ocupacional también ha sido utilizado para referirse a las cosas que hacen las personas.

Esto demuestra que en la *causalidad personal* presenta sentimientos negativos debido a que necesitan de cierto estímulo para fortalecer el sentido de competencia frente a las demandas que exige el ambiente, y la eficacia para resolver de manera satisfactoria situaciones que se presenten día a día en el ámbito laboral, al no sentir seguridad en la creencia de sus habilidades pueden evitar obligaciones por no conocer su propio potencial requiriendo de apoyo para ejecutar lo que evaden, por esta razón no buscan compromisos adicionales, ya que temen a fracasar en la ejecución de tareas, así pues la falta de curiosidad a nuevas actividades, además la falta de autocontrol puede ocasionar emociones y sentimientos angustiosos para desempeñar sus actividades. Esto puede desencadenar el desinterés por aprender o vivir nuevas experiencias que atribuyan a su forma ocupacional.

Como ya se mencionó anteriormente cuando se desea determinar el grado de asociación o de independencia existente entre dos variables cualitativas (que en nuestro caso serían los dos instrumentos) se recurre a la construcción de tablas de contingencia de todos y cada uno de los aspectos evaluados en cada uno de los Test implementados. Una vez se tiene la tabla se procede a realizar la ***Prueba Chi-Cuadrado de Independencia***, la cual valida el siguiente conjunto de hipótesis:

Hipótesis Nula  $H_0$ : *Las dos variables en estudio son independientes*

Hipótesis  $H_1$ : *Las dos variables en estudio están relacionadas*

Alternativa

A partir de la tabla de contingencia se aplica el Test Chi-Cuadrado de Pearson y si el nivel de significancia (*Sig. asintótica*) obtenido es inferior a  $\alpha = 0,05 \cong 5\%$  se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre las dos variables en estudio. En caso de obtener un valor superior a 0,05 en la significancia asintótica se afirma que no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y se declara la independencia entre las dos variables. En el siguiente gráfico se puede evidenciar el supuesto teórico evaluado en ésta prueba.

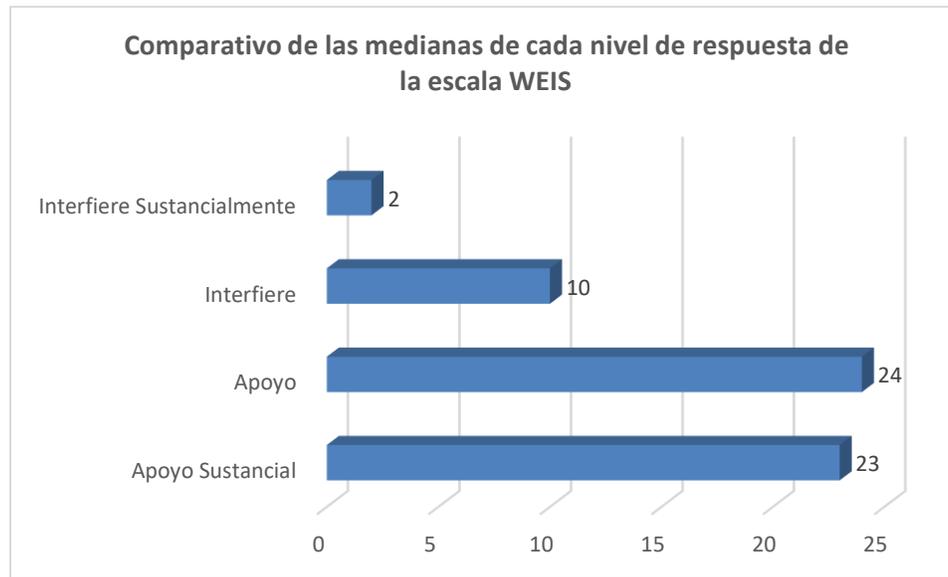
Las tablas que se muestran a continuación, resumen los resultados derivados de hacer 238 Pruebas Chi-Cuadrado de Pearson entre los ítems del instrumento de Impacto Ambiental con cada uno de los ítems del Cuestionario Volicional.

Tabla 19. Rol laboral

Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS)	Apoyo Sustancial		Apoyo		Interfiere		Interfiere Sustancialmente		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Demandas de tiempo	23	35,9	28	43,8	10	15,6	3	4,7	64
Demandas de la tarea	9	14,1	30	46,9	24	37,5	1	1,6	
Atracción por las tareas laborales	55	85,9	6	9,4	3	4,7	0	0	
Horario de trabajo	39	61	19	29,7	5	7,8	1	1,6	
Interacción entre los compañeros de trabajo	24	37,5	30	46,9	8	12,5	2	3,1	
Pertenencia a un grupo de trabajo	15	23,4	11	17,2	13	20,3	25	39,1	
Interacción con el supervisor	49	76,6	12	18,8	1	1,6	2	3,1	
Estándares del rol laboral	24	37,5	31	48,4	9	14,1	0	0	
Estilos del rol laboral	38	59,4	19	29,7	7	10,9	0	0	
Interacción con otros	39	60,9	19	29,68	6	9,4	0	0	
Gratificaciones	22	34,4	13	20,3	22	34,4	7	10,9	
Cualidades sensoriales ambientales	11	17,2	28	43,8	19	29,7	6	9,4	
Disposición física del ambiente	19	29,7	24	37,5	18	28,1	3	4,7	
Ambiente	11	17,2	14	21,9	23	35,9	16	25	
Propiedades de los objetos	23	35,9	29	45,3	11	17,2	1	1,6	
Lugares complementarios	27	42,2	24	37,5	8	12,5	5	7,8	
Sentidos de los objetos o productos	15	23,4	29	45,3	17	26,6	3	4,7	

Fuente: Duarte, L., 2018.

Figura 12. Rol laboral



Fuente: Duarte, L., 2018.

Acorde a lo observado en la tabla 17 de Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo se presenta mayor relevancia en los siguientes ítems: *atracción por las tareas laborales* con un porcentaje de 85,9%, y en *la interacción con el supervisor* correspondiente a 76,6%, quienes se ubicaron en el nivel de 4 en la escala de WEIS o lo que es equivalente al nivel de *apoyo sustancial*, lo cual refiere a satisfacción laboral y bienestar físico, emocional y social del individuo, empleando las palabras de Renée Moore 1998, la cual define que *la atracción por las tareas laborales* es el interés, placer o valor por las actividades profesionales que se realizan, sintiendo atracción o aversión al tipo de actividades del trabajo que son requeridas.

Asimismo, afirma que *la interacción con el supervisor* es la guía, apoyo, relación o comunicación con el supervisor, presencia de equidad, respeto, entendimiento, acoso sexual/verbal o trato diferencial dirigido al trabajador por el supervisor, de la misma forma si recibe apoyo, y es sensible a las necesidades del empleado.

De acuerdo a lo anterior, desde el **desempeño ocupacional** la mayoría de la población objeto de estudio siente *satisfacción por las tareas ocupacionales* que tienen a cargo y esto enriquece las experiencias de vida, dando valor a la actividad que se encuentran realizando, ya que

es algo que les produce satisfacción; y desde la *causalidad personal*, hace potenciar sus habilidades y capacidades, y esto se complementa con el apoyo y orientación del supervisor, ya que la mayor parte de trabajadores mantienen una buena relación laboral.

En contraste con lo anterior, dentro del puntaje más bajo con un valor de 1 (**interfiere sustancialmente**) el cual indica que este factor ambiental obstruye el desempeño, la satisfacción laboral, y el bienestar físico, emocional, social, se encuentra en el ítem de *pertenencia a un grupo de trabajo*, el cual obtuvo un valor porcentual de 39.1% junto con el ítem de *ambiente* correspondiente a un 25,0% dentro de la misma calificación.

De acuerdo con Renée Moree la *pertenencia a un grupo de trabajo*, lo define como la participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo por ejemplo parte de un equipo de algún deporte, asociaciones gremiales, recolección de dinero, celebración de cumpleaños, juntarse después del trabajo, salidas a almorzar juntos, nivel de comodidad de la persona con la inclusión y exclusión, presencia de reconocimiento, apoyo, conflicto, chismes relacionados con la vida privada de los individuos y argumenta el concepto de ambiente dentro de la escala como la sensación y estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo, si se presentan, quejas chismes y otros factores sociales que hacen que el puesto de trabajo sea un lugar positivo o negativo para estar. Estos aspectos afectan la *causalidad personal* y el *rol laboral* del individuo debido a que al no sentir seguridad con respecto a las habilidades sociales que mantienen dentro del trabajo y la no participación en grupos sociales.

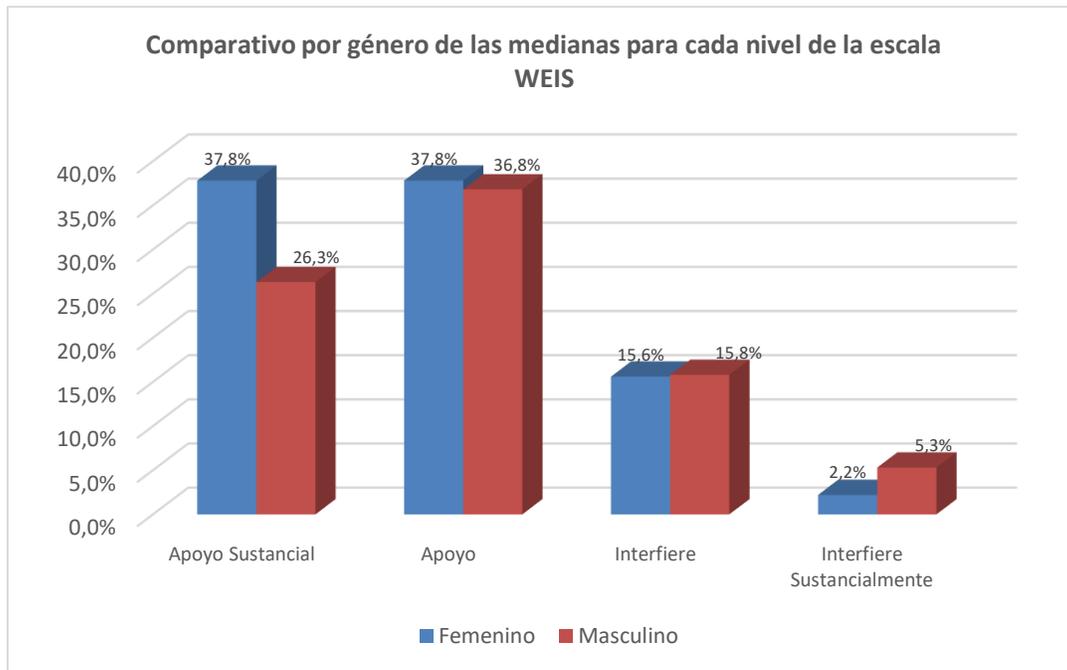
Desde el punto de vista conceptual de Etzioni, 1994, Katz y Kahn 1996, gran parte de la población humana involucra interactuar con otros grupos sociales, ya sea para propósitos informales; como se identifica en la información anterior, lo cual parte de la población objeto de estudio del Hospital Mental Rudesindo Soto, afirma no participar en este tipo de actividades, de manera que se dificulta las formas ocupacionales, al momento de trabajar en equipo, para el desempeño en cuanto a las actividades dentro del puesto de trabajo aunque las funciones sean diferentes existen unas actividades en función de otros.

Tabla 20. Cruzada entre el Rol laboral y el Género

Impacto Ambiental	Femenino				Masculino			
	Apoyo Sustancial	Apoyo	Interfiere	Interfiere Sustancialmente	Apoyo Sustancial	Apoyo	Interfiere	Interfiere Sustancialmente
Demandas de tiempo	40,0%	42,2%	11,1%	6,7%	26,3%	43,8%	26,3%	0,0%
Demandas de la tarea	8,9%	<b>51,1%</b>	<b>37,8%</b>	2,2%	26,3%	36,8%	36,8%	0,0%
Atracción por las tareas laborales	<b>86,7%</b>	8,9%	4,4%	0,0%	<b>84,2%</b>	10,5%	5,3%	0,0%
Horario de trabajo	60,0%	28,9%	11,1%	0,0%	63,2%	31,6%	0,0%	5,3%
Interacción entre los compañeros de trabajo	33,3%	<b>48,9%</b>	13,3%	4,4%	47,4%	42,1%	10,5%	0,0%
Pertenencia a un grupo de trabajo	22,2%	13,3%	24,4%	<b>40,0%</b>	26,3%	26,3%	10,5%	<b>36,8%</b>
Interacción con el supervisor	<b>80,0%</b>	15,6%	2,2%	2,2%	68,4%	26,3%	0,0%	5,3%
Estándares del rol laboral	42,2%	42,2%	15,6%	0,0%	26,3%	<b>63,2%</b>	10,5%	0,0%
Estilos del rol laboral	66,7%	24,4%	8,9%	0,0%	42,1%	42,1%	15,8%	0,0%
Interacción con otros	60,0%	28,9%	11,1%	0,0%	63,2%	31,6%	5,3%	0,0%
Gratificaciones	37,8%	22,2%	31,1%	8,9%	26,3%	15,8%	<b>42,1%</b>	15,8%
Cualidades sensoriales ambientales	17,8%	<b>46,7%</b>	<b>33,3%</b>	2,2%	15,8%	36,8%	21,1%	26,3%
Disposición física del ambiente	37,8%	37,8%	20,0%	4,4%	10,5%	36,8%	<b>47,4%</b>	5,3%
Ambiente	20,0%	20,0%	<b>37,8%</b>	22,2%	10,5%	26,3%	31,6%	31,6%
Propiedades de los objetos	35,6%	48,9%	15,6%	0,0%	36,8%	36,8%	21,1%	5,3%
Lugares complementarios	37,8%	37,8%	13,3%	8,9%	52,6%	36,8%	5,3%	5,3%
Sentidos de los objetos o productos	26,7%	<b>51,1%</b>	20,0%	2,2%	15,8%	36,8%	36,8%	10,5%

Fuente: Duarte, L., 2018

Figura 13. Comparativo por género de las medianas para cada nivel de la escala WEIS



Fuente: Duarte, L., 2018

Acerca de la información mostrada en la tabla 18 derivada de la tabla cruzada entre el *rol laboral* y el *género* se observa mayor relevancia en el indicador de la casilla de *atracción por las tareas laborales*, correspondiente a 86,7% en el género *femenino* en comparación con el género *masculino* quien arroja un porcentaje de 84,2%. Con una puntuación de 4 (apoyo sustancial) este factor ambiental ayuda esencialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social del trabajador. En la opinión de Renée Moore y Corner 1998, *la atracción por las tareas laborales*, es el interés, placer o valor al tipo de trabajo y al patrón de actividades laborales que se realizan, es la sensación de atracción o aversión al tipo de actividades requeridas. Bandura 1987 enfatiza el papel de las *creencias de autoeficacia* al considerarla como uno de los factores más influyentes en el funcionamiento humano.

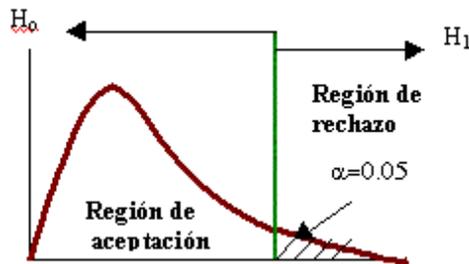
Las *mujeres* muestran una *autoeficacia* más fuerte que la de los hombres para la conducción de roles múltiples en combinación con carreras y trabajos tradicionalmente femeninos. Se demuestra que desde el *rol laboral* las mujeres tienen mayor sentido de pertenencia según cada rol que adquieran, con la función materna, si son madres o el rol de trabajadora si buscan brindar sustento económico o si están cumpliendo metas profesionales, teniendo el sentido personal de lo

que son capaces de hacer y la eficiencia que tienen para ejecutar sus acciones, además que realizan labores que apasionan y refuerzan la creencia en sus habilidades.

Con el fin de identificar el grado de asociación o de independencia existente entre el género y el rol laboral, se recurrió a la construcción de tablas de contingencia para proceder a realizar la **Prueba Chi-Cuadrado de Independencia**, la cual valida el siguiente conjunto de hipótesis:

Hipótesis Nula	<b><math>H_0</math>: Las dos variables en estudio son independientes</b>
Hipótesis Alternativa	<b><math>H_1</math>: Las dos variables en estudio están relacionadas</b>

A partir de la tabla de contingencia se aplica el Test Chi-Cuadrado de Pearson y si el nivel de significancia (**Sig. asintótica**) obtenido es inferior a  $\alpha = 0,05 \cong 5\%$  se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre las dos variables en estudio. En caso de obtener un valor superior a 0,05 en la significancia asintótica se afirma que no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y se declara la independencia entre las dos variables. En el siguiente gráfico se puede evidenciar el supuesto teórico evaluado en ésta prueba.



En la siguiente tabla se resumen el análisis de cada uno de los ítems del test del Impacto Ambiental analizadas con respecto al género.

Tabla 21. Prueba de Independencia entre el Rol laboral y el Género

Impacto Ambiental	Chi-Cuadrado Pearson	Concepto	Interpretación
Demandas de tiempo	0,259	Acepta Ho	Son independientes
Demandas de la tarea	0,274	Acepta Ho	Son independientes
Atracción por las tareas laborales	0,967	Acepta Ho	Son independientes
Horario de trabajo	0,287	Acepta Ho	Son independientes
Interacción entre los compañeros de trabajo	0,623	Acepta Ho	Son independientes
Pertenencia a un grupo de trabajo	0,438	Acepta Ho	Son independientes
Interacción con el supervisor	0,598	Acepta Ho	Son independientes
Estándares del rol laboral	0,309	Acepta Ho	Son independientes
Estilos del rol laboral	0,188	Acepta Ho	Son independientes
Interacción con otros	0,763	Acepta Ho	Son independientes
Gratificaciones	0,608	Acepta Ho	Son independientes
Cualidades sensoriales ambientales	<b>0,026</b>	<b>Rechaza Ho</b>	<b>Estan correlacionados</b>
Disposición física del ambiente	0,074	Acepta Ho	Son independientes
Ambiente	0,670	Acepta Ho	Son independientes
Propiedades de los objetos	0,505	Acepta Ho	Son independientes
Lugares complementarios	0,709	Acepta Ho	Son independientes
Sentidos de los objetos o productos	0,287	Acepta Ho	Son independientes

Fuente: Duarte, L., 2018

Del análisis anterior se puede verificar que con respecto a las *cualidades sensoriales ambientales* se evidencian diferencias significativas entre las mujeres y los hombres.

Tabla 22. Tabla de Cruzada entre el Rol laboral y el Cargo laboral

CARGO LABORAL  WEIS	ADMINISTRATIVOS				PERSONAL ASISTENCIAL				SERVICIOS GENERALES				TOTAL											
	APOYO SUSTANCIAL		APOYO		INTERFIERE		INTERFIERE SUSTANCIAL MENTE		APOYO SUSTANCIAL		APOYO			INTERFIERE		INTERFIERE SUSTANCIAL MENTE								
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		F	%	F	%							
1.DEMANDAS DE TIEMPO	7	10,93	7	10,93	1	1,56	3	4,68	9	14,06	16	25	6	9,37	0	0	7	10,93	5	7,81	3	4,68	0	0
2.DEMANDAS DE LA TAREA	2	3,12	9	14,06	6	9,37	1	1,56	4	6,25	13	20,31	13	20,3	0	0	3	4,68	8	12,5	5	7,81	0	0
3.ATRACCIÓN POR LAS TAREAS LABORALES	14	21,87	3	4,68	1	1,56	0	0	28	43,75	2	3,12	0	0	0	0	13	20,31	1	1,56	2	3,12	0	0
4.HORARIO DE TRABAJO	11	17,18	5	7,81	2	3,12	0	0	17	26,56	11	17,18	1	1,56	1	1,56	11	17,18	3	4,68	2	3,12	0	0
5.INTERACCIÓN ENTRE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	10	15,62	3	4,68	2	3,12	2	3,12	9	14,06	16	25	5	7,81	1	1,56	5	7,81	10	15,6	1	1,56	0	0
6.PERTENENCIA A UN GRUPO DE TRABAJO	4	6,25	2	3,12	2	3,12	11	17,18	8	12,5	5	7,81	7	10,9	9	14,06	3	4,68	4	6,25	4	6,25	5	7,81
7.INTERACCIÓN CON EL SUPERVISOR	14	21,87	2	3,12	1	1,56	1	1,56	22	34,37	9	14,06	0	0	0	0	12	18,75	1	1,56	0	0	2	3,12
8.ESTÁNDARES DEL ROL LABORAL	3	4,68	10	15,65	4	6,25	0	0	11	17,18	16	25	4	6,25	0	0	10	15,62	5	7,81	1	1,56	0	0
9.ESTILO DEL ROL LABORAL	17	26,56	0	0	0	0	0	0	0	30	46,87	1	1,56	0	0	14	21,87	0	0	2	3,12	0	0	
10.INTERACCIÓN CON OTROS	11	17,18	5	7,81	1	1,56	0	0	16	25	11	17,18	4	6,25	0	0	12	18,75	3	4,68	1	1,56	0	0
11.GRATIFICACIONES	7	10,93	3	4,68	6	9,37	1	1,56	6	9,37	9	14,06	13	20,3	3	4,68	9	14,06	1	1,56	3	4,68	3	4,68
12.CUALIDADES, SENSORIALES AMBIENTALES	5	7,81	9	14,06	5	7,81	0	0	3	4,68	10	15,62	13	20,3	3	4,68	9	14,06	1	1,56	3	4,68	3	4,68
13.DISPOSICIÓN FÍSICA DEL AMBIENTE	5	7,81	7	10,93	5	7,81	0	0	7	10,93	12	18,75	9	14,1	3	4,68	7	10,93	5	7,81	4	6,25	0	0
14.AMBIENTE	2	3,12	4	6,25	7	10,93	4	5,25	3	4,68	8	12,5	12	18,8	8	12,5	6	9,37	2	3,12	4	6,25	4	6,25
15.PROPIEDADES DE LOS OBJETOS	7	10,93	8	12,5	2	3,12	1	1,56	8	12,5	8	12,5	6	9,37	1	1,56	8	12,5	5	7,81	3	4,68	0	0
16.LUGARES COMPLEMENTARIOS	5	7,81	8	12,5	3	4,68	1	1,56	11	17,18	13	20,31	3	4,68	4	6,25	11	17,18	3	4,68	2	3,12	0	0
17.SENTIDO DE LOS OBJETOS O PRODUCTOS	7	10,93	7	10,93	3	4,68	0	0	3	4,68	18	28,12	10	15,6	0	0	3	4,8	6	9,37	4	6,25	3	4,68

Fuente: Duarte, L., 2018.

En la tabla 20 se cruzaron los diversos niveles de las variables *Rol laboral* y *Cargo laboral* se observa mayor prevalencia en el *área del personal asistencial* de la casilla de *estilo del rol*

*laboral*, con un valor porcentual de 46,9%, marcando puntuación de 3 (apoyo), este factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social. Desde el punto de vista de Renée Moore Corner el *estilo del rol laboral* es la oportunidad expectativa de autonomía y cumplimiento en la organización, la negociación, el hacer las peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente. Hay un grado de toma de decisiones requerido asimismo permitido para completar las tareas laborales, deberes del propio trabajo.

El sujeto tiene la oportunidad de estar de acuerdo o desacuerdo, hacer peticiones y sugerencias en relación a la organización, el tiempo y la forma de trabajar en ese lugar, debido a que hay libertad para negociar circunstancias en relación a las tareas laborales. De acuerdo con Gary Kielhofner desde el momento en que aprendemos nuestras primeras formas ocupacionales y comenzamos a participar en el mundo que nos rodea al hacer cosas damos forma a nuestra propia volición, habituación y capacidad de desempeño. A través de esto estamos en constante interacción con los entornos físicos y sociales, estas características personales en interacción con el ambiente influyen nuestra participación ocupacional. Esto demuestra que los trabajadores, desde su *rol laboral*, no presentan una completa satisfacción laboral, ya que aunque sus actividades son diferentes se encuentran en relación con otras y esto no permite de manera autónoma la toma de sus propias elecciones de cómo llevar a cabo las tareas, la manera en que organizan las funciones y en consecuencia a esto quedan sin vivenciar muchas veces los que son capaces de hacer. Alterando el desempeño ocupacional de los sujetos ya que interfiere con el actuar de ellos en el ámbito laboral al no lograr cumplir las distintas ocupaciones que demanda.

Tabla 23. Tabla cruzada entre Causalidad Personal y Rol laboral

Impacto Ambiental	Cuestionario Volicional						
	Muestra curiosidad	Inicia acciones - tareas	Intenta cosas nuevas	Muestra preferencias	Muestra que una actitud es especial o significativa	Indica objetivos	Permanece involucrado
Demandas de tiempo	0,725	0,140	0,080	0,161	0,192	0,125	0,378
Demandas de la tarea	0,208	0,785	0,448	0,068	0,334	0,534	0,596
Atracción por las tareas laborales	0,988	0,641	0,423	<b>0,010</b>	0,691	<b>0,035</b>	0,557
Horario de trabajo	0,837	0,786	0,183	0,744	0,433	0,775	0,521
Interacción entre los compañeros de trabajo	0,365	0,532	0,153	0,235	0,210	0,692	0,050
Pertenencia a un grupo de trabajo	0,357	0,140	0,742	0,766	0,668	0,661	0,748
Interacción con el supervisor	0,914	<b>0,047</b>	0,530	<b>0,023</b>	0,974	<b>0,000</b>	0,963
Estándares del rol laboral	0,825	0,759	0,560	0,371	0,748	0,401	0,628
Estilos del rol laboral	0,933	0,466	0,878	0,380	0,495	0,924	0,628
Interacción con otros	<b>0,025</b>	0,624	0,248	0,450	<b>0,001</b>	0,600	0,122
Gratificaciones	0,090	0,633	0,162	0,518	0,745	0,809	0,087
Cualidades sensoriales ambientales	0,100	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	0,754	0,176	<b>0,099</b>	0,684
Disposición física del ambiente	0,737	0,436	0,368	0,608	0,729	0,886	0,973
Ambiente	0,356	0,425	0,160	0,163	0,858	0,173	0,800
Propiedades de los objetos	0,394	0,758	0,795	<b>0,032</b>	0,700	0,263	0,263
Lugares complementarios	0,949	0,843	0,554	<b>0,030</b>	0,785	0,950	0,988
Sentidos de los objetos o productos	0,299	0,172	0,070	<b>0,041</b>	0,969	<b>0,005</b>	0,163

Fuente: Duarte, L., 2018

De la tabla 21 se puede observar que se puede corroborar la existencia de varias posibles correlaciones dentro de las que se destacan:

Interacción con otros con Muestra curiosidad.

Interacción con el supervisor con Inicia acciones – tareas.

Cualidades sensoriales ambientales con Inicia acciones – tareas.

Cualidades sensoriales ambientales con Intenta cosas nuevas.

Atracción por las tareas laborales con Muestra preferencias.

Interacción con el supervisor con Muestra preferencias.

Propiedades de los sujetos con Muestra preferencias.

Lugares complementarios con Muestra preferencias.

Sentidos de los objetos o productos con Muestra preferencias.

Interacción con otros con Muestra que una actitud es especial o significativa.

Atracción por las tareas laborales con Indica objetos.

Interacción con el supervisor con Indica objetos.

Cualidades sensoriales ambientales con Indica objetos.

Sentidos de los objetos o productos con Indica objetos.

Tabla 24. Tabla cruzada entre Causalidad Personal y Rol laboral

Impacto Ambiental	Cuestionario Volicional						
	Muestra orgullo	Trata de resolver problemas	Trata de corregir errores	Realiza una actividad hasta completarla	Invierte energía emocional actividad adicional	Busca responsabilidad adicional	Busca desafíos
Demandas de tiempo	0,441	0,152	0,761	0,686	0,544	0,261	0,785
Demandas de la tarea	0,499	0,840	0,063	0,533	0,967	0,876	0,927
Atracción por las tareas laborales	0,076	0,944	<b>0,048</b>	0,193	0,853	0,202	0,975
Horario de trabajo	0,376	0,685	0,982	0,899	0,748	0,382	0,974
Interacción entre los compañeros de trabajo	0,629	0,536	0,539	0,863	0,796	0,305	0,683
Pertenencia a un grupo de trabajo	0,357	0,800	0,154	0,529	0,682	0,923	0,116
Interacción con el supervisor	0,458	0,928	0,791	0,556	0,602	0,393	0,945
Estándares del rol laboral	0,589	0,202	0,144	0,662	0,636	0,220	0,635
Estilos del rol laboral	0,113	0,286	0,658	0,092	0,180	0,757	0,817
Interacción con otros	0,887	0,620	0,516	0,307	0,859	0,946	0,885
Gratificaciones	0,373	0,503	0,264	0,941	0,172	0,245	0,694
Cualidades sensoriales ambientales	0,795	0,472	0,084	0,812	0,783	0,522	0,388
Disposición física del ambiente	0,157	0,879	0,403	0,911	0,738	0,865	0,406
Ambiente	0,961	0,076	0,219	0,525	0,499	0,486	0,502
Propiedades de los objetos	0,574	0,639	0,389	0,706	0,642	0,486	0,079
Lugares complementarios	0,936	<b>0,018</b>	0,855	0,581	0,560	0,158	0,085
Sentidos de los objetos o productos	0,506	0,589	0,698	0,765	0,702	0,148	0,333

Fuente: Duarte, L., 2018

De la tabla 22 se puede observar que se puede corroborar la existencia de dos posibles correlaciones dentro de las que se destacan:

Lugares complementarios con Trata de resolver problemas.

Atracción por las tareas laborales con Trata de corregir errores.

### **Interpretación de resultados**

Con la aplicación de la escala del impacto ambiental para el trabajo y el instrumento de cuestionario volicional se puede obtener información de 64 trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, a partir de estos resultados obtenidos se identifica que el valor porcentual más alto de la escala de impacto ambiental para el trabajo es de 85% que siente atracción por las tareas laborales, con una puntuación de 4 (*apoyo sustancial*), lo cual refiere a satisfacción laboral y bienestar físico, emocional y social del individuo. Según Renée Moore, plantea que *la atracción por las tareas laborales* es el interés, placer o valor por las actividades profesionales que se realizan, sintiendo atracción o aversión al tipo de actividades del trabajo que son requeridas. Dentro del cuestionario volicional se encuentra el porcentaje más relevante es de 68.75 trata de resolver problemas con una marcación de 3 (involucrado). La persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo, necesitando algo de atención adicional, estímulo o estructuración del ambiente.

Este puntaje indica que al proveer un mínimo de apoyo se ha suscitado un *comportamiento volicional específico*. De acuerdo con Carmen Gloria de las Heras el indicador de *resolver problemas* argumenta si la persona, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el obstáculo, Por lo tanto, aunque la persona trate de resolver o evitar el problema sin éxito aparente, puede recibir el puntaje máximo porque es la intención de resolverlo lo que cuenta, habilidades o éxito no forman parte del criterio para evaluar este indicador. Otro ítem que obtuvo un porcentaje significativo es el de trata de corregir errores evalúa si después de haber hecho un error o fracasar en el logro de un objetivo, la persona continúa involucrada en la tarea. Empleando las palabras de Mary Reilly 1971,

el continuo volicional es la secuencia de menor a mayor a volición que se presenta en tres etapas exploración, competencia y logro.

Gary Kielhofner la competencia es el nivel de motivación en que las personas continúan desarrollando el sentido de eficacia y placer por hacer cosas generadas durante la etapa de exploración, esta etapa refleja un creciente sentido de control personal y la voluntad de esforzarse por ser efectivo, el centro de esto define en conseguir un desempeño consistente en resolver problemas, corregir errores. Esto demuestra dentro de la causalidad personal se encuentra afectado el sentido de capacidad de los trabajadores debido a que no tienen la confianza de tomar las propias decisiones y arriesgarse a enfrentar situaciones dentro de contextos en los cuales las demandas pueden ser altamente exigentes, estas formas ocupacionales alteraría el rol laboral, debido a que requieren de cierto tipo de motivación por realizar las ocupaciones, que aunque si les guste las labores que estén realizando, no hay una creencia en las habilidades, de lo que son capaces de hacer, y de esta manera no se cumpliría con las expectativas de desempeño ya que no hay un sentido de eficacia el cual no permite de manera completa la realización laboral.

### **Discusión de los resultados**

En relación entre las variables de rol laboral y género se observa mayor relevancia en el indicador de la casilla de *atracción por las tareas laborales*, en el género *femenino* en comparación con el género *masculino* quien arrojó un menor porcentaje. Con una puntuación de 4 (apoyo sustancial) este factor ambiental ayuda esencialmente, la satisfacción laboral. En la opinión de Renée Moore Corner, *la atracción por las tareas laborales*, es el interés, placer o valor al tipo de trabajo y al patrón de actividades laborales que se realizan, Bandura enfatiza el papel de las *creencias de autoeficacia* al considerarla como uno de los factores más influyentes en el funcionamiento humano.

Esto demuestra que el género femenino pese a que años atrás se menospreciaba por ser llamado el sexo débil ha venido potencializando esas habilidades, que hoy resaltan la eficacia que tiene la mujer frente a tareas laborales que antiguamente eran parte de la formación masculina. Demostrando que la población femenina tiene habilidades físicas, sociales e intelectuales, donde

por la creencia que mantienen en el tiempo actual pueden conseguir el cumplimiento de los logros propuestos.

En lo que refiere al cruce de variables entre causalidad personal y edad se puede identificar que los porcentajes que presentan presenta mayor prevalencia se encuentran en la *etapa de adultez media* observándose una semejanza entre los indicadores de *invierte energía emoción, atención adicional* con una puntuación de 3 (involucrado) otro de los indicadores muestra que *una actividad es especial o significativa* con una puntuación de 4 (espontaneo), determinándose que los trabajadores requieren de cierto tipo de motivación para la realización de las ocupaciones que tienen a cargo ya que no se involucran de manera voluntaria en actividades, posiblemente por pensamientos negativos que afecten las formas ocupacionales, evitando colocar más esfuerzo para dominar las demandas que exige el ambiente en este caco las tareas laborales se afectarían, debido a que demuestren que algo es significativo para ellos no habrá un dominio de las capacidades personales.

En cuanto a la relación entre causalidad personal y género se observa similitud de dos de los indicadores del género femenino que arrojaron el mayor porcentaje en la casilla *trata de resolver problemas* y en la casilla *busca responsabilidad*. Con una puntuación de 3 (Involucrado).

De acuerdo con Carmen Gloria de las Heras el indicador de *trata de resolver problemas* evalúa si, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, la persona continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el impedimento, sino si muestra la intención de resolver el problema. Y *busca responsabilidad adicional* la persona busca o acepta de buena gana obligaciones o responsabilidades mayores en una situación o tarea existente. De acuerdo con esto se demuestra que la población femenina en comparación con la población masculina de trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, tienen mayor sentido de eficacia y pertenencia entre las ocupaciones que tiene a cargo, sin embargo requieren de cierto tipo de estímulo para desarrollar de manera más idónea, la búsqueda de soluciones de manera inmediata ante dificultades que se presenten en el ambiente laboral día a día. Esto factor puede presentarse porque desconocen la potencia de sus habilidades.

Por otra parte la relación entre *causalidad personal* y *formación académica a nivel técnico* se identifica que hay valores porcentuales con una mínima diferencia, entre otros que arrojaron un valor igual, sin embargo el de mayor porcentaje se encuentra en la casilla *inicia acciones y tareas*, seguido por el ítem de *invierte energía, emoción, atención adicional* y los indicadores de *muestra curiosidad, muestra preferencias, trata de resolver problemas y busca responsabilidad adicional*, con una puntaje de 3 (involucrado), lo que define que la persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo. Según Carmen Gloria de las Heras, refiere que el indicador; *Inicia acciones y tareas*, evalúa si la persona comienza una acción orientada hacia un propósito específico o personalmente significativo. Otro indicador; *Invierte energía, emoción y atención adicional* evalúa el grado de involucrarse física, social, emocional o intelectual que la persona muestra en lo que hace.

Continuando con el ítem de muestra curiosidad este evalúa si la persona explora objetos, eventos, tareas y gente en el ambiente, como al hacer preguntas sobre los objetos, personas y tareas que el ambiente ofrece. Otro indicador; *trata de resolver problemas* evalúa si, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, la persona continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el impedimento, el siguiente indicador de *busca responsabilidad adicional* este ítem demuestra cuando la persona busca o acepta de buena gana obligaciones o responsabilidades mayores en una situación o tarea existente.

Se identifica dentro de la causalidad personal de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto no hay seguridad sobre lo competente que pueden llegar hacer y la eficacia que tienen, debido a que mantienen pensamientos que pueden ser negativos sobre la ejecución de sus habilidades de manera que no alcanza una satisfacción laboral plena, debido a que están fallando aspectos importantes dentro de las formas ocupacionales de la población objeto de estudio que le impiden desarrollarse de forma eficaz.

Basada en la correlación de variables de causalidad personal y rol laboral se aplicó el instrumento cuestionario volicional y la escala de impacto ambiental para el trabajo se determina relación entre las variables entre causalidad personal y edad, género y formación académica

asimismo entre rol laboral, edad y cargo laboral. Donde se requiere que la persona tenga cierto grado de motivación para la ejecución eficaz del rol laboral.

## Capítulo V

### Plan de acción

#### “CREE EN TUS HABILIDADES DEFINE TU EFICACIA”



Fuente: Duarte, L., 2018

### Introducción

Este plan de acción fue dirigido a la población objeto de estudio del Hospital Mental Rudesindo Soto de la ciudad de Cúcuta, se trabajaron dos variables las cuales fueron abordadas que son causalidad personal y rol laboral. La causalidad personal se encuentra dentro de la volición que es la motivación por las ocupaciones, es decir la motivación de cada individuo surge de una interacción entre las características internas de la persona y los aspectos externos del ambiente, que le permiten anticipar, elegir, experimentar e interpretar el comportamiento, donde la persona realiza elecciones donde se atribuye un rol ocupacional iniciando un proyecto que considere importante para la vida.

De acuerdo con las palabras de Gary Kielhofner, la volición corresponde lo que uno considera importante (valores), percibe como capacidad y efectividad personal (causalidad personal), y encuentra placentero (intereses). La causalidad personal, los valores, e intereses de una persona están interrelacionados y juntos forman el contenido de sus pensamientos, sentimientos y decisiones sobre la participación ocupacional. Estas tres áreas definen cuán efectiva una persona se siente para actuar en el mundo.

Por consiguiente la causalidad personal es el sentido de competencia y eficacia de una persona, consta de dos dimensiones; la primera de estas dimensiones, el sentido de capacidad

personal, es la autoevaluación de las propias habilidades físicas, intelectuales y sociales (Harter, 1983, 1985; Harter & Connel, 1984) y referente a la segunda dimensión, eficacia personal, son los pensamientos y sentimientos que una persona tiene de ser eficaz en el uso de sus habilidades para lograr resultados deseados (Rotter, 1960; Lefcourt, 1981).

De manera que se diseñó el plan de acción “*crea en tus habilidades define tu eficacia*”, con el objetivo de promover el sentido de eficacia a través de actividades educativas, de tiempo libre y participación social así como actividades expresivo-proyectivas, con el fin de promover elecciones ocupacionales funcionales. Teniendo en cuenta, los resultados en la aplicación de la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) propuesto por Renée Moore-Corner y el instrumento cuestionario volicional escrito por Carmen Gloria de las Heras, Rebecca Geist, en compañía de Gary Kielhofner y Yanling Li.

Esta estrategia terapéutica consta de unos objetivos que están encaminados a potencializar la causalidad personal favoreciendo el rol laboral de los funcionarios; aumentando la motivación, afianzando el autoconocimiento, mejorando las habilidades de comunicación e interacción y favoreciendo el sentido de capacidad personal, que será llevado a cabo mediante el desarrollo de *III fases*, por ende en la *I fase* se trabajó la motivación, durante la *II fase* las destrezas sociales y posteriormente en la *III fase* de afianzamiento de capacidades y destrezas, se abordó al personal de trabajo, donde se tomó una muestra de 64 sujetos entre la edad de 26 y más de 60 años, con el fin de lograr cambios positivos en los funcionarios que favorezcan el crecimiento en las capacidades y habilidades para abordar las tareas laborales y mejorar la interacción social, aunque las funciones son individuales llevan un hilo de conexión una en función de la otra.

### **Justificación**

Este proceso de investigación posibilitó el conocimiento de las necesidades existentes en la población objeto de estudio, mediante la aplicación de la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) y el instrumento de cuestionario volicional (VQ). Entre tanto, la terapeuta ocupacional en formación centra la intervención en conocimientos científicos, abarcando a la población de trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto de Cúcuta, siendo beneficiarios directos del plan de intervención “*crea en tus habilidades define tu eficacia*” El plan de acción

esta efectuado hacia las principales falencias que se presentan en los empleados del hospital, dentro de los resultados arrojados.

Por lo que se refiere anteriormente y con base a la variable de causalidad personal según los hallazgos dados por el instrumento de Cuestionario Volicional (VQ) con una calificación de 3 (involucrado) entre los ítems trata de resolver problemas con un valor porcentual de 65,6%, trata de corregir errores equivalentes a 64,1% y busca responsabilidad adicional de 62,5%. Se identifica alteración en el área motivacional en el personal de trabajo lo que repercute en las funciones que tienen dentro del puesto laboral, debido a que sienten que sus habilidades y destrezas no son suficientes para avanzar, produciendo conformismo en ellos, sin interés a realizar elecciones ocupacionales que sirvan para su crecimiento profesional, así pues, aunque desempeñan una ocupación, no tienen interés por crecer y potenciar las capacidades.

Asimismo dentro de la variable de rol laboral los resultados de la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) que fue aplicado a los funcionarios del Hospital Mental Rudesindo Soto, el 86,7% de la población trabajadora le gusta las tareas que ejerce dentro del puesto laboral, y el 80 % del personal de trabajo mantiene una relación adecuada con el supervisor sintiendo equidad y respeto en el trato, sin embargo en ocasiones se presenta desmotivación desencadenante de aspectos que influyen en el ambiente; relaciones interpersonales inadecuadas, falta de comunicación entre los compañeros, factores externos como deudas y problemas familiares, enlenteciendo con la realización de las funciones, otro factor de importancia que influye en el comportamiento ocupacional de los funcionarios son las demandas de las tareas de acuerdo con Renée Moore, Corner son oportunidades físicos, cognitivos y emocionales.

Con una puntuación de 3 (apoyo) en los indicadores; demandas de la tarea e interacción entre los compañeros de trabajo, con un porcentaje de 46,9%, se encuentra la alteración en las destrezas sociales la cual dificulta las relaciones laborales entre compañeros de trabajo, debido a que los medios de comunicación no son más favorables entre ellos y aunque las funciones sean individuales tienen un hilo de relación una en función con la otra. De manera que se aplique actividades educativas, expresivoproyectivas y sociales para abordar a la población trabajadora.

## Objetivos

### Objetivo general.

Potencializar la causalidad personal a través de la realización de actividades terapéuticas expresivo-proyectivas, educativas y sociales determinadas en el plan de acción “Cree en tus habilidades define tu eficacia” favoreciendo el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto.

### Objetivos específicos.

Afianzar el autoconocimiento como medio para la identificación de capacidades que mejoren el comportamiento ocupacional mediante actividades expresivo-proyectivas.

Mejorar las habilidades de comunicación e interacción social para desenvolverse de forma eficaz en el entorno mediante actividades sociales.

Favorecer el sentido de capacidad personal a través de actividades educativas.

Incrementar el sentido de eficacia y pertenecía como trabajador mediante actividades educativas.

## Metodología

El plan de acción “*crea en tus habilidades, define tu eficacia*” está diseñado por la Terapeuta ocupacional en formación del programa de Terapia Ocupacional de la Universidad de Pamplona, se elaboró con base con los resultados del instrumento Cuestionario volicional y el de Escala de impacto ambiental para el trabajo, tomando como punto de referencia para priorizar las necesidades de la población, aquellos aspectos que están afectando el rol laboral de los trabajadores de cada área.

Este proceso será dividido en tres fases III fases; la *I fase* se enfocó a trabajar la motivación debido a que se identificó la falta de esta, necesitando de cierto estímulo para participar de forma activa en las ocupaciones a causa de la influencia de los aspectos externos del contexto que se

enfrentan día a día, por la dificultad en las relaciones interpersonales, problemas familiares, ocasionando la falta en la creencia de sus habilidades lo que afecta la participación ocupacional. Esta fase permite potenciar la causalidad personal la cual está influenciada por el contexto sociocultural y las capacidades físicas, interpersonales y mentales donde la disposición intrínseca de cualquier persona influye significativamente en el desempeño de una ocupación y por ende la internalización de compromisos y responsabilidades que hacen parte de cada rol vital, de modo que durante la **II fase** se trabajó las destrezas sociales empleando las palabras de Moruno Millares las habilidades sociales en el ambiente laboral son la interacción con compañeros para iniciar y mantener conversaciones, para ofrecer o solicitar ayuda, administración del tiempo libre y la capacidad para tolerar críticas. Esta fase permitirá el manejo de un conjunto de capacidades que permiten el desarrollo de un repertorio de acciones y conductas que hacen que las personas se desenvuelvan eficazmente en lo social. Estas habilidades son imprescindibles para la adaptación de los trabajadores en el entorno laboral lo cual permitirá un mejor desenvolvimiento en el contexto social, laboral.

Dentro de la **III fase** se buscó afianzar las habilidades debido a que se observa sentimientos negativos en el sentido de eficacia, ya que tienen las capacidades pero no saben explotarlas al máximo a consecuencia del entorno en que se desenvuelven; inconvenientes personales, menosprecio dentro del cargo laboral, quebrantos de salud, factor socioeconómico, no encontrando satisfactorio las cosas que realizan, incrementando el compromiso con las tareas que tenga a cargo, al sentir satisfacción dentro de lo que desempeña disminuyendo el temor de tomar decisiones de manera espontánea, para buscar responsabilidades que enriquezcan más el nivel profesional. Para la ejecución de las actividades que fueron elaboradas según cada necesidad encontrada en los hallazgos de los instrumentos aplicados que prevalece en la población de trabajadores, que se desarrollara en un tiempo determinado de seis semanas con 64 de los funcionarios del Hospital que fueron tomados como muestra de los cuales se encuentran divididos entre las áreas de; **personal administrativo**, que se localiza contadores, recepcionista, auxiliares de contabilidad, secretarios, el **personal asistencial** se hallan médico, psicólogos, terapeutas ocupacionales, psiquiatras, auxiliares de enfermería y jefes de enfermería y por ultimo servicios generales donde ubicamos a las señoras de aseo y personal de mantenimiento y cocina.

La terapeuta ocupacional en formación se dirigirá a las dependencias del área de administrativos los cuales se hallan ubicados en las oficinas de consulta externa allí se encuentra recepción, oficina de contaduría y cartera, oficina de auxiliares administrativos y subgerencia administrativa, en otro sitio de esta empresa del estado está situado urgencias donde esta farmacia, y demás oficinas. Para intervenir al personal asistencial se debe desplazarse a hospitalización, CAD, S.O.C., crónicos y metadona, además de consulta externa donde se encuentran los consultorios de profesionales de la salud. Con el propósito de desarrollar las actividades con el personal asistencial la terapeuta ocupacional en formación debe desplazarse hacia la cocina, pasillos o si no en el salón de ropería donde suelen reunirse a la hora del medio día, para dar ejecución a las actividades, se trabajara durante la jornada de 7: 00 am hasta las 4:00 pm.

### **Sustentación de marcos y enfoques**

#### **Modelo de la ocupación humana.**

El modelo de la ocupación humana concibe al ser humano como un ser ocupacional conformado por tres componentes: volición, habituación y capacidad de desempeño. Pero de acuerdo con la investigación solamente se dará el abordaje al siguiente componente La volición, pues se refiere al “proceso por el cual las personas son motivadas hacia lo que hacen y deciden que hacer”. Volición es la motivación por las ocupaciones. De acuerdo con este concepto, la motivación surge de una interacción entre las <características internas de la persona y los aspectos externos del ambiente. La volición se define como un patrón de pensamientos y sentimientos que predisponen y permiten a las personas anticipar, elegir, experimentar e interpretar comportamiento.

La volición se corresponde con lo que uno considera importante (valores), percibe como capacidad y efectividad personal (causalidad personal), y encuentra placentero (intereses). La causalidad personal, los valores, e intereses de una persona están interrelacionados y juntos forman el contenido de sus pensamientos, sentimientos y decisiones sobre la participación ocupacional. Estas tres áreas definen cuán efectiva una persona se siente para actuar en el mundo, lo que considera importante y lo que encuentra placentero y satisfactorio. Los tres elementos de la

volición caracterizan los pensamientos y sentimientos sobre el hacer de manera continua e inseparable (Kielhofner, 2002).

De acuerdo con las demandas que exige el ambiente dentro de un puesto de trabajo se puede presentar la falta de motivación del individuo al no tener creencia en sus habilidades, inadecuadas relaciones sociales entre compañeros, no tienen el sentido de capacidad personal al no confiar en lo que son capaces de hacer, y la eficiencia de que con esas capacidades logren lo que desean de sí mismo, con base en esto se sustenta bajo el Modelo de la Ocupación Humana que se trabajó con los empleados del Hospital Mental Rudesindo de la ciudad de Cúcuta, fortaleciendo esas competencias y previniendo que se afecten más, ya que tienen las capacidades para desarrollar las funciones, pero debido al contexto en que se desenvuelven, pueden desencadenar pensamientos y sentimientos negativos, afectando el desarrollo de su productividad, ocasionando que no cumplan de forma idónea esas labores que tienen dentro del puesto de trabajo.

#### **Modelo del desempeño ocupacional (AOTA).**

Este modelo describe las competencias profesionales y el contenido del proceso de Terapia Ocupacional. Consiste en tres áreas de ejecución (actividades de autocuidado, trabajo y actividades productivas y actividades de ocio y juego), tres componentes de la ejecución (sensoriomotor, cognitivo-integración cognitiva y psicológico-psicosocial) y dos contextos de la ejecución (aspectos temporales y aspectos ambientales). El desempeño de las áreas de ejecución tiene lugar en el contexto en el cual se lleva a cabo las actividades. Por esta razón, el modelo refleja los aspectos temporales y del entorno de los contextos del desempeño.

En lo anterior mencionado se sustenta bajo este modelo debido a que centra su estudio en parámetros de suma importancia en el desempeño ocupacional de la persona trabajaremos la productividad fortaleciendo aspectos que se encuentran alterados dentro la población objeto de estudio, perteneciente al Hospital Mental Rudesindo Soto donde se identificaron ciertas alteraciones como la falta de motivación por la no creencia en sus capacidades y la falta de autocontrol en su eficacia.

### **Procesos Terapéuticos.**

Según la Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA) en el año 2010, se refiere a aquellos medios que permiten la intervención funcional acorde a los siguientes factores: Los intereses personales, contexto, cultura y participación voluntaria del cliente. Aplicados a la investigación son necesarios a la medida que ofrecen la ejecución de una intervención adecuada, dado que reconoce a la persona como un ser ocupacional, motivará y se dará la participación funcional en pro de la solución a una problemática evidente en el análisis de resultados de acuerdo a la aplicación del instrumento cuestionario volicional y la escala de impacto ambiental para el trabajo.

A continuación, se realizará la definición de los componentes del proceso terapéutico, con énfasis en la investigación.

### ***Motivación.***

Empleando palabras de Romero Dulce, (2006) la motivación es uno de los elementos nucleares de todo tratamiento. Puesto que permite una reflexión y análisis intrínseco de voluntad por querer o no participar en las actividades propuestas en el presente plan de acción, teniendo en cuenta los gustos, habilidades y limitaciones de la población objeto de estudio, analizadas a través de las diferentes intervenciones en el escenario; y extrínseca, por cuanto cada actividad debe contar con suficiente material para cada persona mayor de edad de género masculino y femenino, con una muestra total de 64 usuarios.

La terapeuta ocupacional en formación debe manejar la socialización de las instrucciones con terminología comprensiva dependiendo del contexto de la población.

### **Relación terapéutica.**

De acuerdo con Crepeau, B en 2010 “Como la alianza terapéutica basada en el manejo de un proceso donde están contextualizadas una parte importante de nuestras intervenciones, consecuencia del trabajador del Hospital Mental Rudesindo Soto, manejo habilidoso de la relación con el paciente de forma individual y grupal”. Durante la ejecución de las actividades terapéuticas.

***Recursos humanos.***

Conjunto de personas con las que cuenta una organización, para desarrollar y ejecutar de manera correcta actividades, y tareas por medio del análisis de actividad (Polonio, B; 2010). El recurso humano se encuentra la T.O. en formación y los las cuales están divididos por áreas, de la siguiente manera: administrativa, personal asistencial y servicios generales.

***Recursos no humanos.***

Son aquellos aspectos del contexto físico (AOTA, 2010).

*Ambiente cerrado:* las actividades sociales, psicoeducativas y expresivoproyectivas se realizará en cada una de las áreas del Hospital Mental Rudesindo Soto, en consulta externa, SOC, servicio de corriente y en las oficinas. Cabe resaltar que teniendo en cuenta que el tiempo de los trabajadores de un centro que presta atención a pacientes es limitado, se estipularan algunas actividades en horarios de cambios de turno con el personal asistencial.

**Tipo de actividades.**

Las actividades a desarrollar dentro del plan de acción se realizó bajo la modalidad individual y grupal, teniendo en cuenta los intereses y habilidades de los trabajadores, así mismo los objetivos planteados de acuerdo a los resultados encontrados en el proceso de valoración a través de la escala de impacto ambiental para el trabajo WEIS y el instrumento el cuestionario volicional VQ; con la implementación de las actividades terapéuticas se busca fortalecer la causalidad personal de los trabajadores pertenecientes al Hospital Mental Rudesindo Soto.

Expresivo-proyectivas: Son aquellos instrumentos considerados especialmente sensibles para revelar aspectos inconscientes de la conducta, los cuales permiten provocar una amplia variedad de respuestas subjetivas. (Lindzey, 2012).

Sociales: Para Vigotski el aprendizaje es una actividad social, y no sólo un proceso de realización individual como hasta el momento se ha sostenido; una actividad de producción y reproducción del conocimiento mediante la cual asimila los modos sociales de actividad y de

interacción, y más tarde en la escuela, además, los fundamentos del conocimiento científico, bajo condiciones de orientación e interacción social.

Educativa: La actividad educativa es, por otro lado, una actividad social y su razón de ser es la de formar en el saber científico, humanístico, estético, moral, a fin de que el desarrollo de todas sus capacidades en esos campos les permita participar plenamente en la vida de su sociedad.  
María Eugenia Dubois.

Tabla 25. Fechas de actividades

MAYO						
<i>LUNES</i>	<i>MARTES</i>	<i>MIERCOLES</i>	<i>JUEVES</i>	<i>VIERNES</i>	<i>SABADO</i>	<i>DOMINGO</i>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<i>7</i>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<i>11</i>	<b>12</b>	<b>13</b>
<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
<i>21</i>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<i>25</i>	<b>26</b>	<b>27</b>
<i>28</i>	<b>29</b>	<b>30</b>	<i>31</i>			

Fuente: Duarte, C., 2018

Tabla 26. Cronograma de actividades

FASE I (MOTIVACIÓN)		FASE II (DESTREZAS SOCIALES)	
ACTIVIDAD :Identifico y soluciono mis problemas		ACTIVIDAD: Reconociendo mis habilidades.	
Jueves 03 de mayo de 2018	Viernes 04 de mayo de 2018	Lunes 07 de mayo de 2018	Martes 08 de mayo de 2018
ADMINISTRATIVOS	PERSONAL	ADMINISTRATIVOS	PERSONAL
7:00 AM A 12 PM	ASISTENCIAL	7:00 AM A 12 PM	ASISTENCIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7:00 AM A 10:00 AM</li> <li>• Consulta externa</li> <li>10:00 AM A 12:00 PM</li> <li>• Metadona</li> <li>• S.O.C.</li> <li>12:30 PM A 4:00 PM</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Crónicos</li> <li>• CAD</li> <li>• Oficinas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia y secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7:00 AM A 10:00 AM</li> <li>• Consulta externa</li> <li>10:00 AM A 12:00 PM</li> <li>• Metadona</li> <li>• S.O.C.</li> <li>12:30 PM A 4:00 PM</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Crónicos</li> <li>• CAD</li> <li>• Oficinas</li> </ul>
SERVICIOS GENERALES		SERVICIOS GENERALES	
12:30 PM A 4:00 PM		12:30 PM A 4:00 PM	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul>	
FASE III (AFIANZAMIENTO DE CAPACIDADES Y EFICACIA.)		FASE I (MOTIVACIÓN)	
ACTIVIDAD: proyectando mis valores.		ACTIVIDAD: identificando valores	
Jueves 10 de mayo de 2018	Viernes 11 de mayo de 2018	Martes 15 de mayo de 2018	Miércoles 16 de mayo de 2018
ADMINISTRATIVOS	PERSONAL	ADMINISTRATIVOS	PERSONAL
7:00 AM A 12 PM	ASISTENCIAL	7:00 AM A 12 PM	ASISTENCIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7:00 AM A 10:00 AM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7:00 AM A 10:00 AM</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul>	y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta externa 10:00 AM A 12:00 PM</li> <li>• Metadona</li> <li>• S.O.C. 12:30 PM A 4:00 PM</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Crónicos</li> <li>• CAD</li> <li>• Oficinas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul>	y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta externa 10:00 AM A 12:00 PM</li> <li>• Metadona</li> <li>• S.O.C. 12:30 PM A 4:00 PM</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Crónicos</li> <li>• CAD</li> <li>• Oficinas</li> </ul>
SERVICIOS GENERALES		SERVICIOS GENERALES			
12:30 PM A 4:00 PM		12:30 PM A 4:00 PM			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul>			
FASE II (DESTREZAS SOCIALES)		FASE III (AFIANZAMIENTO DE CAPACIDADES Y EFICACIA.)			
Actividad: El dado de las funciones		Actividad: Conmemoración por mis logros.			
Lunes 21 de mayo de 2018		Martes 22 de mayo	Jueves 24 de mayo de 2018		Viernes 25 de mayo de 2018
ADMINISTRATIVOS		PERSONAL ASISTENCIAL	ADMINISTRATIVOS		PERSONAL ASISTENCIAL
7:00 AM A 12 PM		7:00 AM A 10:00 AM	7:00 AM A 12 PM		7:00 AM A 10:00 AM
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> </ul>	y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta externa 10:00 AM A 12:00 PM</li> <li>• Metadona</li> <li>• S.O.C. 12:30 PM A 4:00 PM</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Crónicos</li> <li>• CAD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul>	y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta externa: 10:00 AM A 12:00 PM</li> <li>• Metadona</li> <li>• S.O.C. 12:30 PM A 4:00 PM</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Crónicos</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficinas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAD</li> </ul>
<p>SERVICIOS GENERALES</p> <p>12:30 PM A 4:00 PM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería: 8</li> <li>• Cocina : 8</li> </ul>	<p>SERVICIOS GENERALES</p> <p>12:30 PM A 4:00 PM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería: 8</li> <li>• Cocina : 8</li> </ul>	<p>SERVICIOS GENERALES</p> <p>12:30 PM A 4:00 PM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería: 8</li> <li>• Cocina : 8</li> </ul>
<p>FASE I (MOTIVACIÓN)</p> <p>Actividad:</p> <p>Lunes 28 de mayo de 2018</p> <p>7:00 AM A 10:00 AM</p> <p>ADMINISTRATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia y secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul> <p>10:00 AM A 12:00 PM</p> <p>PERSONAL ASISTENCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metadona</li> </ul> <p>SERVICIOS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul> <p>12:30 PM A 4:00 PM</p>	<p>FASE II (DESTREZAS SOCIALES)</p> <p>Actividad:</p> <p>Martes 29 de mayo 2018</p> <p>7:00 AM A 10:00 AM</p> <p>ADMINISTRATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia y secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul> <p>10:00 AM A 12:00 PM</p> <p>PERSONAL ASISTENCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metadona</li> </ul> <p>SERVICIOS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul> <p>12:30 PM A 4:00 PM</p>	<p>FASE III VALORES E INTERESES</p> <p>Actividad:</p> <p>Jueves 31 de mayo de 2018</p> <p>7:00 AM A 10:00 AM</p> <p>ADMINISTRATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción</li> <li>• Contaduría y cartera</li> <li>• Auxiliar administrativos</li> <li>• Subgerencia y secretaria</li> <li>• Farmacia</li> <li>• Conductor</li> <li>• Mensajería</li> <li>• Estadística</li> </ul> <p>10:00 AM A 12:00 PM</p> <p>PERSONAL ASISTENCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metadona</li> </ul> <p>SERVICIOS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ropería</li> <li>• Cocina</li> </ul> <p>12:30 PM A 4:00 PM</p>

---

12:30 PM A 4:00 PM	• Consulta externa	• Consulta externa
• Consulta externa	• S.O.C. :	• S.O.C. :
• S.O.C. :	• Hospitalización	• Hospitalización
• Hospitalización	• Crónicos	• Crónicos
• Crónicos	• CAD	• CAD
• CAD	• Oficinas	• Oficinas
• Oficinas		

---

Fuente: Duarte, L., 2018.

Con referencia a lo anterior se desarrolló con la población de trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto de Cúcuta, un plan de acción que fue diseñado en III fases, cada una cuenta con tres actividades las cuales fueron planeadas con base de los resultados que arrojaron el instrumento del cuestionario volicional (VQ) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS); en la I fase se trabajo la motivación con las actividades; identifico y soluciono problemas, identificando valores, conmemoración por mis logros, la II fase se realizo actividades enfocadas a favorecer destrezas sociales que tienen por nombre; reconociendo mis habilidades, promoviendo la eficacia, acertando verdades y la III afianzamiento de capacidades y eficacia, intervenciones que tienen por no nombre; proyectando mis valores, el dado de las funciones y reconociendo mis intereses.

Se inició la ejecución de actividades el día jueves 03 de mayo de 2018. Una actividad fue ejecutada en dos días, las fases fueron rotativas, es decir se trabajó el primer y segundo día la primera actividad de la fase I, el tercer y cuarto día la actividad número uno de la fase II y al día siguiente la primera actividad de la fase III y en este orden se fueron desarrollando, para empezar a realizar las actividades se iniciara aplicando durante un día la intervención con el área administrativa la cual cuenta con las dependencias; recepción, contaduría y cartera, auxiliar administrativos, subgerencia y secretaria, farmacia, conducción, mensajería y estadística entre las horas de 7:00 am a 12:00 pm, seguidamente servicios generales el cual se divide en cocina, mantenimiento, y aseo, en el horario de 12:30 pm a 4:00 pm.

El siguiente día se tomó para trabajarlo con el personal asistencial terapeutas ocupacionales, psicólogos, trabajo social, medico, auxiliares y jefe de enfermería, de 7:00 AM A 10:00 Am ubicados en el servicio de consulta externa, de 10:00 am A 12:00 pm en metadona y S.O.C. entre las 12:30 pm A 4:00 pm en hospitalización, crónicos, CAD Y oficinas.

Tabla 27. Programa de intervención

<i>FASES</i>	<i>ACTIVIDAD</i>	<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>RECURSOS</i>
MOTIVACIÓN	<b>I fase</b> <b>Identifico y soluciono problemas.</b>	La terapeuta ocupacional en formación deberá desplazarse a cada puesto laboral con el propósito de realizar la intervención a cada trabajador. La actividad se inicia entregando unos cuadros de papel, donde se le indicará a los que deben escribir esos pensamientos que son negativos e influyen con el desarrollo de las funciones ocupacionales, se le refiere al participantes que lo ubique dentro de un sobre, los cuales llevan diferentes destinos; papeles sin importancia, depende de mí dar solución y por ultimo ¡Esta, es la salida! Al finalizar se le preguntara ¿Por qué el orden de los cuadros en qué decidieron ubicarlos? Realizando una breve retroalimentación sobre la influencia de pensamientos negativos al momento de buscar soluciones.	Promover sentimientos y pensamientos positivos de los trabajadores del Hospital mental Rudesindo soto mediante actividad de <b>“Identifico y soluciono problemas”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel</li> <li>• Lapiceros</li> <li>• Sobres</li> </ul>

---

<b>identificando valores</b>	<p>La terapeuta ocupacional en formación, se desplazara a cada área del Hospital Mental Rudesindo Soto Y dará las indicaciones iniciales y explicará detalladamente el desarrollo de la actividad, la cual es la <b>identificando valores</b>, la terapeuta ocupacional en formación llevara consigo una caja de piza con un circulo grande dentro de ella, hecho con fommy y le colocara un valor por ejemplo “RESPETO” preguntando al trabajador como puedo yo conseguir el respeto dentro del puesto de trabajo. Se entregara una hoja de papel donde ellos apunten los pasos para conseguirlos y lo peguen a la piza. Al finalizar se realizara una retroalimentación sobre la actividad resaltando que el respeto lo puedo conseguir, escuchando a otros ya sea compañeros de trabajo o pacientes,</p>	<p>Promover el autoconocimiento de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto por medio de la Participación en la actividad de <b>“identificando valores”</b></p>	<p>Caja Fommy Hojas Lapiceros Marcadores</p>
------------------------------	---	--	--

---

---

	siendo tolerante ante sugerencias dadas. Entre otros.			
<b>Conmemoración por mis logros.</b>	La terapeuta ocupacional en formación explicara la actividad a desarrollar. Ella entregara una medalla elaborada por una moneda de chocolate y un lazo, se le explicara que se le hará entrega de un papel donde debe escribir características positivas, de su compañero de trabajo, deberá entregarla y decírselas, se realizara retroalimentación resaltando la importancia de decir las cualidades que tiene cada empleado dentro del puesto de trabajo.	Promover la motivación de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moneda de chocolate</li> <li>• Lazo</li> <li>• Papel</li> <li>• Marcador</li> </ul>	
<b>II fase</b>				
DESTREZAS SOCIALES	<b>Reconociendo mis habilidades.</b>	La terapeuta ocupacional realizara la proyección de un video de inteligencia emocional, seguidamente explicara en que consiste los pasos de la actividad, se le pedirá a cada trabajador que escriba las falencias que creen que presenta respecto al puesto de trabajo, deberá entregarlas a la T.O.	Fortalecer las creencias en habilidades en los trabajadores del Hospital mental Rudesindo Soto mediante actividades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Marcadores</li> </ul>

---

---

en formación y ahora se le entregara otro papel donde debe escribir sus habilidades, para finalizar se le preguntara al trabajador de ¿qué manera se puede disminuir esas falencias en relación con las habilidades que presenta.

**Promoviendo lazos  
asertivos**

Para dar inicio la terapeuta ocupacional en formación se desplazara a cada puesto de trabajo, iniciara hablando sobre los beneficios de mantener buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores para tener un adecuado clima laboral, seguidamente repartirá unos papeles con números, los que elijan el mismo número deberán unirse en parejas se entregara un lapicero en cual tiene sujeto un lana a el objeto, una hoja, los trabajadores deberán tratar de escribir la palabra que la terapeuta ocupacional en formación pronuncie, al finalizar se realizara

Favorecer el sentido de eficacia mediante actividades sociales que generen elementos significativos en las habilidades de comunicación e interacción

- Papel bond
- Marcadores

---

	<p>una retroalimentación sobre el trabajo en equipo.</p>		
<p><b>Acertando verdades.</b></p>	<p>La terapeuta ocupacional en formación indicara los pasos a desarrollar dentro del proceso de intervención, esta actividad podrá realizarse de forma grupal cada trabajador tomara un papel y se colocara 5 características propias de las cuales una de ellas es mentira, el compañero de trabajo debe identificar cual es la falsa y decir de qué manera lo supo.</p>	<p>Promover el sentido de capacidad social en los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto mediante actividades que favorezcan el componente volitivo</p>	
<p>El mundialito Torneo de microfútbol</p>	<p>La terapeuta ocupacional en formación deberá pasar por cada puesto de trabajo realizando una convocatoria para seleccionar el personal que desea participar en el mundialito; torneo de microfútbol que se realizara con los trabajadores, indicándoles que deben colocarse un nombre y color que los identifique se organizaran grupos de 5 participantes, el equipo ganador se</p>	<p>Promover relaciones interpersonales favoreciendo la participación social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balón</li> <li>• Petos</li> </ul>

---

**Fase III**  
**AFIANZAMIENTO DE**  
**TO DE**  
**CAPACIDADES**  
**Y EFICACIA.**

**Proyectando mis**  
**valores.**

ira enfrentando con los que vallan ganando.

La terapeuta ocupacional en formación realizara una explicación de los parámetros que contiene el desarrollo de la actividad se entregara una hoja de block a cada trabajador y pequeñas hojas de colores y en forma de mapa conceptual deben ir organizando la información que se les solicite; donde ellos deben escribir que les gustaría que cambiara en un futuro respeto a su trabajo, que tipo de estudios les gustaría realizar más para fortalecer el rol laboral, que gustaría tener a futuro, en un tiempo alrededor de 4 años, ¿sería agradable estar cumpliendo las mismas funciones que actualmente realiza.? Al finalizar se realizara una breve retroalimentación sobre las proyecciones que tienen hacia futuro en el ámbito laboral.

Favorecer los valores en los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto mediante actividad proyectando mis valores.

- Hojas blanca y de colores.
- Marcadores.

**El dado de las funciones**

La terapeuta ocupacional en formación realizara una explicación de los parámetros que contiene el desarrollo de la actividad. Se tirara un dado este dado viene diferentes partes cada una trae funciones diferentes: Favorecer valores e intereses de la población trabajadora del Hospital Mental Rudesindo Soto mediante actividad el dado de las funciones.

- Cubo
- Hojas
- Marcadores

1. Escribir un mensaje de características positivas en forma de poema a la persona dentro del área con la que menos tengas interacción.
2. Cuenta una adivinanza.
3. Escribir una frase positiva para trabajar competencias dentro del trabajo.
4. Cuenta un chiste
5. Armar frase de motivación para realizar funciones laborales.
6. Armar rompecabezas

La terapeuta ocupacional en formación llevara un plato en forma de fommy con una cuchara Favorecer intereses en la población trabajadora del Hospital Mental Rudesindo

- Fommy
- Hojas de papel

---

<b>Reconociendo mis intereses</b>	elaborada por el mismo material, sobre el plato vienen tarjetas las cuales irán levantando uno por uno, en ella vienen temas referente sobre que miedos pueden intervenir con mi eficiencia en el ámbito laboral, El T.O. ira levantara el papel y realizara la pregunta a los trabajadores; ¿qué motiva mí que hacer cada día?, ¿qué actividades generar satisfacción mi día a día?¿estoy satisfecho con mi forma de realizar las funciones?	Soto mediante actividad de escuchando a mi compañero
-----------------------------------	---	--

---

Fuente: Duarte, L., 2018.

## **Capítulo VI**

### **Producto final**

De producto final a la Universidad de Pamplona la terapeuta ocupacional en formación elaboró un artículo científico que, de acuerdo con Villamil, 2009 un artículo científico sirve para informar los resultados de una investigación científica: “proceso sistemático, organizado y objetivo, cuyo propósito es responder a una pregunta o hipótesis y así aumentar el conocimiento sobre algo desconocido. Por otra parte, la UNESCO ha sentenciado que la "finalidad esencial de un artículo científico es comunicar los resultados de investigaciones, ideas y debates de una manera clara, concisa y fidedigna; la publicación es uno de los métodos inherentes al trabajo científico. Es preciso establecer estrategias de publicación bien elaboradas y seguir con conocimiento de causa una serie de normas adecuadas para facilitar el intercambio entre científicos de todos los países y reducir a proporciones razonables el incremento del volumen de publicaciones.

### **Producto Final Pagina Web**

#### **Justificación**

Según la ley 949 del 2005, el Terapeuta Ocupacional en el sector trabajo busca el desempeño productivo y competente mediante acciones tales como promoción ocupacional, prevención de riesgos ocupacionales, formación profesional, realizando de esta forma un análisis donde se den a conocer la exposición a los diferentes factores de riesgo a los cuales está expuesto el trabajador para lograr identificarlos y facilitar de esta forma las modificaciones pertinentes en la actividad laboral. (Avance Jurídico Casa Editorial Ltda, 2005).

Desde la disciplina de Terapia Ocupacional se busca el manejo de la Causalidad Personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto , por lo que se hace importante la implementación de una página Web la cual tiene como nombre “Cree en tus habilidades, cree en tu eficacia”, como herramienta para el seguimiento y continuidad de las actividades terapéuticas que se pueden emplear dentro de las 3 fases establecidas en el plan de acción cuya finalidad es la aplicación de las mismas dentro de la jornada laboral para generar

espacios que propicien las relaciones interpersonales, la motivación y afianzamiento de habilidades.

Las actividades se deberán implementar dos veces a la semana con una duración de 10-15 minutos en cada puesto de trabajo.

### **Metodología**

Esta página web se encontrará disponible para los trabajadores de las siguientes áreas: servicios generales, área administrativa y personal asistencial.

Para el manejo de la página web se elegirá un delegado de cada área para que se encargue de verificar el cumplimiento de cada una de las actividades.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General.**

Promover la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto mediante la implementación de las TICS a través de una página web para el manejo de la motivación, destrezas sociales y afianzamiento de habilidades.

## Conclusiones

Se desarrolló la caracterización del personal de trabajo del Hospital Mental Rudesindo Soto, empleando como instrumento la ficha sociodemográfica, llevando a cabalidad los parámetros de inclusión y exclusión, hallándose que la mayor parte de funcionarios son de sexo femenino, se encuentran entre el rango de adultez media de 30 a 45 años de edad y tienen formación académica técnica, que en su mayoría son pertenecientes al personal asistencial responsables del mantenimiento económico del hogar, siendo este un centro que presta servicios de salud.

Teniendo en cuenta el instrumento de Cuestionario Volicional (VQ) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) donde el VQ arrojó datos, indicando que la población objeto de estudio necesita de cierto estímulo para tratar de resolver problemas con un 65,6%, asimismo al tratar de corregir errores con un valor porcentual de 64,1%, y al buscar responsabilidad adicional equivalente a 62,5% donde marco una puntuación de involucrado con un porcentaje de 53,1%. Y el WEIS dio resultados de mayor prevalencia en el ítem demandas de las tareas laborales con un 46.9% con una marcación de apoyo con un valor porcentual de 24%. Por lo cual se identifica la falta de motivación, alteración en las destrezas sociales y falta de creencia en las capacidades propias lo que disminuye la productividad en el ambiente laboral.

De acuerdo a la correlación realizada entre la causalidad personal y el rol laboral se puede concluir que los datos más significativos fueron dificultad en las destrezas interpersonales , interacción con el superior, por lo cual es importante reflejar conciencia de las habilidades de cada trabajador con el fin de alcanzar un contexto sociocultural y laboral para un desempeño ocupacional.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se elabora y ejecuta un plan de acción con el propósito de potencializar la causalidad personal del personal de trabajo mediante la aplicación de actividades terapéuticas expresivo proyectivas, educativas y sociales con el propósito de favorecer el rol laboral del personal de trabajo, con base a los resultados aplicados arrojados por los instrumentos de valoración.

### **Recomendaciones**

Para el programa de terapia Ocupacional sería positivo promover el interés en los estudiantes por desarrollar proyectos de investigación con la población trabajadora, creando impacto asertivo sobre el rol del terapeuta ocupacional en el ámbito laboral.

A los estudiantes de Terapia Ocupacional se sugiere que realicen proyectos investigativos que aborden la población trabajadora con el objetivo de identificar las características del puesto de trabajo y del ambiente laboral evaluando las capacidades del trabajador, donde se mantenga su productividad, donde se genere mayor impacto de manera positiva del programa de Terapia Ocupacional en el área laboral.

Se recomienda el manejo de la pagina web como producto final ya que este contribuyen a mejorar su desempeño ocupacional, y que a su vez tengan una mejor calidad de vida laboral, siendo importante el uso y manejo de la misma.

## Referencias

- Connel, Fiske, & Taylor. (1985). Autoeficacia. En G. Kielhofner, Modelo de Ocupación Humana. Panamericana.
- Crepeau, & Schell, C. &. (2011). Willard & Spackman Terapia Ocupacional (11 ed.). Buenos Aires: Panamericana.
- Crepeau, Cohn & Schell, C. &. (2005). Willard & Spackman Terapia Ocupacional (10 ed.). Buenos Aires: Panamericana.
- De las Heras, C,G Modelo de la Ocupación Humana.Síntesis.
- De las Heras, C,G, Geist,R, Kielhofner, G (1998) Manual del usuario del Cuestionario volicional (VQ)
- Kielhofner, G. (2011). Modelo de Ocupación Humana (4 ed.). Buenos Aires, Argentina: Panamericana.
- Kielhofner, G. Modelo de Ocupación Humana (3 ed.). Buenos Aires, Argentina: Panamericana.
- Lefcourt, & Rotter. (1981). Modelo de Ocupación Humana. En G. Kielhofner. Panamericana.
- Moore R.Cornier, (1998) Manual Del Usuario Del Escala De Impacto Ambiental Para El Trabajo (WEIS).
- Moruno, P. Talavera Valverde, M. (2012) Terapia ocupacional en salud mental. Barcelona, España.
- Muriel Ciceri, J. Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Bogotá, Colombia.

Ocupacional, A. A. (2010). Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional (2 ed.).

Poder público, rama legislativa, Ley 949 De 2005 Bogota, Colombia

Roberto Hernández Sampier, Carlos Fernández Collado, María Del Pilar Baptista Lucio. (2010)  
Metodología De La Investigación (5 Ed.). México: Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Tomado de <http://espaniol.occupationalperformance.com/wp-content/uploads/sites/5/Definicion.pdf>

Tomado de <http://modelosyenfoquesdeto.over-blog.com/2015/05/modelo-de-ocupacion-humana.html>

Tomado de <http://reme.uji.es/articulos/aolazf5731104103/texto.html>

Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15644>

Tomado de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Tomado de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/treinta-edad-productividad-laboral-44588>

Tomado de <http://www.revistatog.com/num3/pdfs/ExpertoI.pdf>

Tomado de <https://es.scribd.com/document/358470363/La-Perspectiva-Del-Rol>

Tomado de <https://esehmrs.webnode.com.co/rese%C3%B1a-historica/>

Tomado de <https://www.dane.gov.co/files/sen/planificacion/caracterizaciones/CT.pdf>

Tomado de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/familia-colombiana-esta-cambiando-articulo-670085-0>

Tomado de <https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-rol-en-el-trabajo/>

Tomado de

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf)

Tomado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Tomado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/informe-congreso-2014-2015.pdf>

## **Apéndices**

Apéndices A. Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES**  
**COMITÉ DE ÉTICA E IMPACTO AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD DE**  
**PAMPLONA**

En el marco de la ley y de la Constitución Nacional, yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ como participante, identificado(a) con cédula de ciudadanía No.  
\_\_\_\_\_ De \_\_\_\_\_, hago constar que Cindy Lorena  
Duarte Correa, estudiante de campo de acción profesional del programa de Terapia  
Ocupacional de la Universidad de Pamplona, en calidad de investigador principal me informó  
sobre el objetivo principal del proyecto titulado: “influencia de la causalidad personal en el  
rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo soto”, en el cual acepto  
participar voluntariamente, por lo tanto:

- He recibido la información de las actividades del proyecto de manera clara y precisa, las  
cuales son:

La caracterización de la población objeto de estudio a través de una ficha sociodemográfica,  
valoración a través de instrumentos ESCALA DE IMPACTO AMBIENTAL PARA EL  
TRABAJO (WEIS) y CUESTIONARIO VOLICIONAL (VQ) y ejecución del plan de acción  
a través de actividades terapéuticas.

- Que el uso de los datos recopilados en el proyecto serán netamente con fines de  
investigación y académicos y nunca se revelara mi identidad y toda información será  
confidencial.

- Así mismo, podré hacer todas las preguntas que considere necesarias, a los teléfonos  
3505245885 y correos electrónicos lorenaduarte1218@hotmail.com

Nombre \_\_\_\_\_ del  
participante \_\_\_\_\_ C.C.Nº \_\_\_\_\_ Firma del  
participante: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Apéndices B. Ficha sociodemográfica

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

<b>EDAD</b>				
<b>1</b>	2	3	4	5
<b>6</b>	7	8	9	10
<b>11</b>	12	13	14	15
<b>16</b>	17	18	19	20
<b>21</b>	22	23	24	25
<b>26</b>	27	28	29	30
<b>32</b>	32	33	34	35
<b>36</b>	37	38	39	40
<b>41</b>	42	43	44	45
<b>46</b>	47	48	49	50
<b>51</b>	52	53	54	55
<b>56</b>	57	58	59	60

MÁS DE 60 AÑOS

**GENERO**

**MASCULINO :**

**FEMENINO :**

**ESTADO CIVIL**

**SOLTERO:**

**CIVIL:**

**SEPARADO:**

**UNIÓN LIBRE:**

**HIJOS**

**NIGUNO:**

**1:**

**2:**

**Más de dos hijos:**

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

<b>Primaria:</b>	<b>Secundaria:</b>	<b>Técnica:</b>	<b>Tecnología:</b>
<b>Profesional:</b>	<b>Especialización:</b>	<b>Doctorado:</b>	
<b>CARGO LABORAL</b>			
<b>NIVEL SALARIAL</b>			
<b>0-1SMG:</b>	<b>1-2SMVG:</b>	<b>2-3 SMVG:</b>	<b>4-3SMVG:</b>
<b>TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN EL HOSPITAL</b>			
<b>0-1 año:</b>	<b>2-3 años:</b>	<b>4-5 años:</b>	
<b>Más de 10 años:</b>	<b>Más de 20 años:</b>	<b>Más de 30 años:</b>	

## Apéndices C. Cuestionario Volicional

## Cuestionario Volicional (Hoja de Registro A- Unica Observación)

Cliente:		Terapeuta:			
Edad:	Sexo: M F	Fecha:			
Diagnóstico:		Institución:			
		Comentarios			
Muestra curiosidad	P	D	I	E	
Inicia acciones/tareas	P	D	I	E	
Intenta cosas nuevas	P	D	I	E	
Muestra preferencias	P	D	I	E	
Muestra que una actividad es especial o significativa	P	D	I	E	
Indica objetivos	P	D	I	E	
Permanece involucrado	P	D	I	E	
Muestra orgullo	P	D	I	E	
Trata de resolver problemas	P	D	I	E	
Trata de corregir errores	P	D	I	E	
Realiza una actividad hasta completarla/lograrla	P	D	I	E	
Invierte energía/emoción/atención adicional	P	D	I	E	
Busca responsabilidad adicional	P	D	I	E	
Busca desafíos	P	D	I	E	
Clave:					
P = Pasivo		D = Dudoso		I = Involucrado	
				E = Espontáneo	

## Apéndices D. Escala de impacto ambiental para el trabajo

**ESCALA DE IMPACTO AMBIENTAL PARA EL TRABAJO (WEIS 2.0)****Moore-Corner. R, Kielhofner. G, Olson. L. 1996.**

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

<b>PUNTAJE</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
4	Apoyo Sustancial	Este factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él o ella.
3	Apoyo	Este factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico / emocional / social.
2	Interfiere	Este factor ambiental interfiere con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social.
1	Interfiere sustancialmente	Este factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, satisfacción laboral, y el bienestar físico/emocional/social.
N/A	No aplicable	No hay información suficiente para puntuar el ítem o este no es aplicable para la situación de empleo particular del cliente.

NOMBRE DEL USUARIO:

NOMBRE DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL:

NOMBRE DEL EMPLEADOR:

FECHA DE APLICACIÓN:

Demandas de Tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible	1	2	3	4
--	---	---	---	---

COMENTARIOS:

2. Demandas de la tarea: las demandas / oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.	1	2	3	4
--	---	---	---	---

COMENTARIOS:

3. Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/ status de las tareas laborales.	1	2	3	4
--	---	---	---	---

COMENTARIOS:

4. Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.	1	2	3	4
--	---	---	---	---

COMENTARIOS:

5. Interacción entre los compañeros de trabajo: La interacción/ colaboración con compañeros de trabajo es requerida para cumplir las responsabilidades del trabajo.	1	2	3	4
---	---	---	---	---

COMENTARIOS:

6. Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
7. Interacción con el supervisor: Feedback, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor (es).	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
8. Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
9. Estilo del rol laboral: Oportunidades / expectativas de autonomía / cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de las tareas que realizará diariamente.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
10. Interacción con otros: Interacción / comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisión o compañeros de trabajo).	1	2	3	4
COMENTARIOS:				

11. Gratificaciones: Oportunidades de seguridad laboral, reconocimiento / ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
12. Cualidades sensoriales ambientales: Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
13. Arquitectura / Disposición física del Ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
14. Ambiente: Clima / Humor La sensación / estado de ánimo asociado al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
15. Propiedades de los objetos: las demandas/oportunidades físicas cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				

16. Lugares Complementarios: Facilidades específicas no laborales del lugar de trabajo destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				
17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.	1	2	3	4
COMENTARIOS:				

Apéndices E. Artículo científico

**INFLUENCIA DE LA CAUSALIDAD PERSONAL EN EL ROL LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL MENTAL RUDESINSO SOTO**

CINDY LORENA DUARTE CORREA

Estudiante de X semestre Terapia Ocupacional

Universidad de Pamplona

Correo: [lorenaduarte1218@hotmail.com](mailto:lorenaduarte1218@hotmail.com)

Adriana Torres Contreras  
Docente de la Universidad de Pamplona  
Terapeuta Ocupacional  
Mg. En educación

Benito Contreras Eugenio  
Docente de la Universidad de Pamplona  
Educador Físico  
MG. Investigación y docencia universitaria

**RESUMEN**

La investigación fue enfocada hacia la influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, para llevar a cabo este objetivo se caracterizó 64 trabajadores pertenecientes al personal de trabajo, que entraban dentro de los parámetros del criterio de inclusión, se aplicó la ficha sociodemográfica la cual facilitó información de la población objeto de estudio, evidenciándose que la mayoría de los funcionarios cuentan con formación académica técnica y son pertenecientes al área asistencial, dentro de este trabajo se abordaron dos variables las cuales fueron causalidad personal y rol laboral, para evaluar la variable causalidad personal se aplicó el instrumento de cuestionario volicional (VQ) el cual es una evaluación observacional que permitió identificar la motivación de la población objeto de estudio, para medir la variable de rol laboral se valoró con la escala de impacto ambiental para el trabajo WEIS, la cual facilitó determinar la influencia que tiene el ambiente laboral en el trabajador, los hallazgos arrojados por los instrumentos que se identificaron fueron alteración en la parte motivacional requiriendo de cierto estímulo para desempeñar de forma espontánea las funciones, por la falta de creencia en sus habilidades, además de dificultad en las destrezas sociales entre los compañeros de trabajo, con base a esto se elaboró un plan de acción dirigido a potencializar la causalidad personal de los trabajadores mediante la implementación de actividades terapéuticas que favorezcan el rol laboral.

**Palabras clave:** motivación, causalidad personal, trabajadores, rol laboral, capacidades, autoeficacia.

### ABSTRACT

The research is focused on the influence of personal causality in the work role of the workers of the Mental Hospital Rudesindo Soto, to carry out this objective was characterized 64 workers belonging to the workforce that fell within the inclusion criteria, was applied the sociodemographic record which provided information on the population under study, evidencing that most of the officials have technical academic training and belong to the healthcare area, to assess the variable of personal causality, the volitional questionnaire was used to assess the which is an observational evaluation that allowed to identify the motivation of the valued, to measure the variable of labor role was applied the environmental impact scale for WEIS work, which facilitated the influence that the work environment has on the employee, the findings that boldness instrument were alteration n in the motivational part requiring a certain stimulus to spontaneously perform the functions, in addition to difficulty in social skills among coworkers, based on this an action plan was drawn up aimed at potentiating the personal .

Keywords: motivation, personal causality, workers, job role, abilities, self-efficacy.

### INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se titula “Influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del hospital mental que se realizó a partir de procesos de observación y valoración del personal laboral de esta entidad especializada en psiquiatría a través del uso de los siguientes instrumentos “cuestionario volicional VQ el cual es una evaluación observacional que permite identifica la parte motivacional del individuo y la Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo WEIS”, que identifica como influye el ambiente laboral en el trabajador, se determinó la eficacia y vacíos de estas teorías aplicable al presente estudio

científico-investigativo e identificar la relación que se establece los pensamientos y los sentimientos de una persona con respecto al comportamiento exterior que debe asumir en el ejercicio de su cargo; la cual se manifiesta a través de las acciones ejecutadas en el transcurso de la jornada laboral.

Crepeau, Cohn y Shell definen “la Causalidad Personal como el vínculo de creencias y perspectivas que el individuo tiene referente a las habilidades que posee para desenvolverse en el contexto que habita, la convicción de sus capacidades y como estas han contribuido en el logro de metas propuestas, pese a los cambios que enfrente en la sociedad, a causa del control que tienen sobre las destrezas que posee,

con el fin de conseguir el triunfo o fracasar en un futuro.

De esta manera, hay que tener en cuenta que la Causalidad Personal aborda dos dimensiones, de un lado exige la autoevaluación de las propias habilidades físicas, intelectuales y sociales, de acuerdo al pensamiento de Harter & Connel y, de otro lado, tiene en cuenta los pensamientos y sentimientos que una persona tiene de ser eficaz en el uso de sus habilidades para lograr resultados deseados, en palabras de Rotter y Lefcourt.

Ahora bien, debido a que este proyecto de investigación implicó el desarrollo de dos variables, la Causalidad Personal y el Rol Laboral, resulta indispensable acudir al concepto expresado por el Ministerio del Trabajo de Colombia en el año 2014 como “ la forma de llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo, las actitudes y aptitudes de orden psicocognitivo y físico de las personas, desarrolladas y acumuladas por los aprendizajes, los conocimientos, las destrezas, y las habilidades operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se ponen en juego como capacidad productiva, en la cual se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral”.

Por lo que existe un nivel de habilidades en el desempeño de la capacidad productiva en el ámbito laboral, de acuerdo a la función que se ejerce según cada puesto de trabajo; en el caso en concreto nos encontramos frente a las siguientes áreas laborales cuya población de estudio fue objeto de análisis; la parte asistencial, personal administrativo y servicios generales; pretendiéndose precisar la incidencia, ya sea positiva o

negativa, de la demanda de actividades y el contexto en el que se desempeñan diariamente las respectivas funciones y actividades laborales de estos funcionarios.

### **Marco Metodológico**

En esta sección se describen los elementos que fueron empleados para lograr los objetivos propuestos como lo son el diseño de investigación, el tipo de investigación, las técnicas, el perfil sociodemográfico, los instrumentos que serán aplicados, la población y muestra que serán objeto de estudio para ejecutar este proyecto investigativo.

### **Diseño de Investigación**

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica y el conteo frecuente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2003). se aplica el método cuantitativo considerando que se emplearon instrumentos para recopilar datos que atribuya información al proceso de investigación del proyecto de influencia de la causalidad personal en el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, para lograr testimonios e información concreta con el fin de obtener respuestas de la población a preguntas específicas, que asista con el entendimiento de la relación entre las dos variables que son objeto de estudio de esta investigación, para recolectar, analizar e informar datos acerca de la participación ocupacional de los trabajadores. El

enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien "circular" y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular. El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2003).

### **Tipo De Investigación**

La Investigación Exploratoria se efectúa normalmente cuando el objetivo a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes." (Hernandez, 2003). Este procedimiento facilita la indagación de un temática de la cual se tienen escasa información respecto a la influencia que tienen la causalidad personal en el rol laboral, como se puede alterar la productividad de cada trabajador si se llega afectar la capacidad personal, el autocontrol y la motivación por las ocupaciones laborales.

Este tipo de estudio descriptivo buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, observa además la incidencia de una o más variables de acuerdo al objeto de investigación. (Roberto Hernández Sampieri, 2006). De acuerdo a Danhke, 1989 citado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2003), los estudios descriptivos" miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, p.117). Esto con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación. (Danhke, 1989). Este método permite observar, conocer y describir la problemática, asimismo intervenir en ella, para establecer la actitud en relación con el comportamiento ocupacional de la población de trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, identificando que factores pueden estar alterando la productividad de cada empleado, determinado en el análisis de recolección de datos, para así poder combinar ciertos criterios de clasificación que ayude a establecer, asociar y organizar las características similares encontradas en las dos variables que serán tipo de investigación, como lo son: el causalidad personal y el rol laboral, de este modo lograr establecer la influencia de una variable sobre otra. Asimismo la Investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es

decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba" (Hernandez, 2003). Este método posibilita analizar la relación que existe entre las dos variables causalidad personal y rol laboral indagando la motivación de cada individuo, el sentido de capacidad personal y autoeficacia y como puede llegar afectar la ejecución de actividades de un empleo que tienen a cargo el trabajador.

## SUJETOS

La población está conformada por 110 trabajadores del cual se tomó la muestra de 64 funcionarios a quien se les aplicó la ficha sociodemográfica la cual permitió la caracterización de la población objeto de estudio identificando que la mayoría cuenta con un nivel de estudio técnico y pertenecen al área asistencial.

## Instrumento

Para lograr dar cabalidad la valoración de las variables se emplearon dos instrumentos; el cuestionario volicional (VQ) para medir la variable de causalidad personal y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) para valorar la variable de rol laboral.

## INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Con la aplicación de la escala del impacto ambiental para el trabajo y el instrumento de cuestionario volicional se puede obtener información de 64 trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto, a partir

de estos resultados obtenidos se identifica que el valor porcentual más alto de la escala de impacto ambiental para el trabajo es de 85% que siente atracción por las tareas laborales, con una puntuación de 4 (*apoyo sustancial*), lo cual refiere a satisfacción laboral y bienestar físico, emocional y social del individuo. Según Renée Moore, plantea que *la atracción por las tareas laborales* es el interés, placer o valor por las actividades profesionales que se realizan, sintiendo atracción o aversión al tipo de actividades del trabajo que son requeridas. Dentro del cuestionario volicional se encuentra el porcentaje más relevante es de 68.75 trata de resolver problemas con una marcación de 3 (involucrado). La persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo, necesitando algo de atención adicional, estímulo o estructuración del ambiente. Este puntaje indica que al proveer un mínimo de apoyo se ha suscitado un *comportamiento volicional específico*. De acuerdo con Carmen Gloria de las Heras el indicador de *resolver problemas* argumenta si la persona, al encontrar un obstáculo en una tarea que está realizando, continúa involucrada e intenta resolver lo que salió mal o remover el obstáculo, Por lo tanto, aunque la persona trate de resolver o evitar el problema sin éxito aparente, puede recibir el puntaje máximo porque es la intención de resolverlo lo que cuenta, habilidades o éxito no forman parte del criterio para evaluar este indicador.

Otro ítems que obtuvo un porcentaje significativo es el de trata de corregir errores evalúa si después de haber hecho un error o fracasar en el logro de un objetivo, la persona continua involucrada en la tarea. Empleando las palabras de Mary Reilly 1971, el continuo volicional es la secuencia de menor mayor a volición que se presenta en tres etapas exploración, competencia y logro. Gary Kielhofner la competencia es el nivel de motivación en que las personas continúan desarrollando el sentido de eficacia y placer por hacer cosas generadas durante la etapa de exploración, esta etapa refleja un creciente sentido de control personal y la voluntad de esforzarse por ser efectivo, el centro de esto define en conseguir un desempeño consistente en resolver problemas, corregir errores. Esto demuestra dentro de la causalidad personal se encuentra afectado el sentido de capacidad de los trabajadores debido a que no tienen la confianza de tomar las propias decisiones y arriesgarse a enfrentar situaciones dentro de contextos en los cuales las demandas pueden ser altamente exigentes, estas formas ocupacionales alteraría el rol laboral, debido a que requieren de cierto tipo de motivación por realizar las ocupaciones, que aunque si les guste las labores que estén realizando, no hay una creencia en las habilidades, de lo que son capaces de hacer, y de esta manera no se cumpliría con las expectativas de desempeño ya que no hay una sentido de

eficacia el cual no permite de manera completa la realización laboral.

**Resultados**

**CUESTIONARIO VOLICIONAL  
GRAFICA CAUSALIDAD  
PERSONAL**



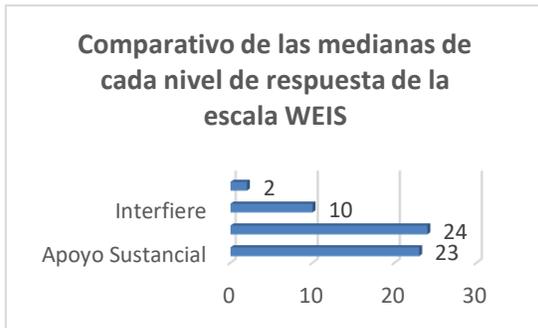
*Fuente: Duarte, L., 2018.*

**Tabla Prueba de Independencia entre el Cuestionario volicional y el Género**

Cuestionario volicional	Chi-Cuadrado Pearson	Concepto	Interpretación
Muestra curiosidad	0,822	Acepta H0	Son independientes
Inicia acciones - tareas	0,057	Acepta H0	Son independientes
Intenta cosas nuevas	<b>0,033</b>	<b>Rechaza H0</b>	<b>Están correlacionadas</b>
Muestra preferencias	0,726	Acepta H0	Son independientes
Muestra que una actitud es especial o significativa	0,685	Acepta H0	Son independientes
Indica objetivos	0,246	Acepta H0	Son independientes
Permanece involucrado	0,557	Acepta H0	Son independientes
Muestra orgullo	0,977	Acepta H0	Son independientes
Trata de resolver problemas	0,792	Acepta H0	Son independientes
Trata de corregir errores	0,520	Acepta H0	Son independientes
Realiza una actividad hasta completarla	0,463	Acepta H0	Son independientes
Invierte energía emocional actividad adicional	0,318	Acepta H0	Son independientes
Busca responsabilidad adicional	0,524	Acepta H0	Son independientes
Busca desafíos	0,709	Acepta H0	Son independientes

*Fuente: Duarte, L., 2018*

GRAFICA ROL LABORAL



Fuente: Duarte, L., 2018

existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y se declara la independencia entre las dos variables. En el siguiente gráfico se puede evidenciar el supuesto teórico evaluado en ésta prueba.

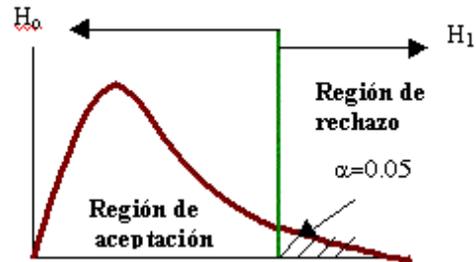


Tabla Cruzada entre el Rol laboral y el Género

Impacto Ambiental	Femenino				Masculino			
	Apoyo Sustancial	Apoyo	Interfiere	Interfiere Sustancialmente	Apoyo Sustancial	Apoyo	Interfiere	Interfiere Sustancialmente
Demandas de tiempo	40,0%	42,2%	11,1%	6,7%	26,3%	43,8%	26,3%	0,0%
Demandas de la tarea	8,9%	<b>51,1%</b>	<b>37,8%</b>	2,2%	26,3%	36,8%	36,8%	0,0%
Atracción por las tareas laborales	<b>66,7%</b>	8,9%	4,4%	0,0%	<b>84,2%</b>	10,5%	5,3%	0,0%
Horario de trabajo	60,0%	28,3%	11,1%	0,0%	63,2%	31,6%	0,0%	5,3%
Interacción entre los compañeros de trabajo	33,3%	<b>48,9%</b>	13,3%	4,4%	47,4%	42,1%	10,5%	0,0%
Pertenencia a un grupo de trabajo	22,2%	13,3%	24,4%	<b>40,0%</b>	26,3%	26,3%	10,5%	<b>36,8%</b>
Interacción con el supervisor	<b>80,0%</b>	15,6%	2,2%	2,2%	68,4%	26,3%	0,0%	5,3%
Estándares del rol laboral	42,2%	42,2%	15,6%	0,0%	26,3%	<b>63,2%</b>	10,5%	0,0%
Estilos del rol laboral	66,7%	24,4%	8,9%	0,0%	42,1%	42,1%	15,8%	0,0%
Interacción con otros	60,0%	28,3%	11,1%	0,0%	63,2%	31,6%	5,3%	0,0%
Gratificaciones	37,8%	22,2%	31,1%	8,9%	26,3%	15,8%	<b>42,1%</b>	15,8%
Cualidades sensoriales ambientales	17,8%	<b>46,7%</b>	<b>33,3%</b>	2,2%	15,8%	36,8%	21,1%	26,3%
Disposición física del ambiente	37,8%	37,8%	20,0%	4,4%	10,5%	36,8%	<b>47,4%</b>	5,3%
Ambiente	20,0%	20,0%	<b>37,8%</b>	22,2%	10,5%	26,3%	31,6%	31,6%
Propiedades de los objetos	35,6%	48,9%	15,6%	0,0%	36,8%	36,8%	21,1%	5,3%
Lugares complementarios	37,8%	37,8%	13,3%	8,9%	62,6%	36,8%	5,3%	5,3%
Sentidos de los objetos o productos	26,7%	<b>51,1%</b>	20,0%	2,2%	15,8%	36,8%	36,8%	10,5%

En la siguiente tabla se resumen el análisis de cada uno de los ítems del test del Impacto Ambiental analizadas con respecto al género.

Tabla cruzada entre Causalidad Personal y Rol laboral.

Impacto Ambiental	Cuestionario Vocacional						
	Muestra curiosidad	Inicia acciones-tareas	Intenta cosas nuevas	Muestra preferencias	Muestra que una actitud es especial o significativa	Indica objetivos	Permanece involucrado
Demandas de tiempo	0,725	0,140	0,080	0,161	0,192	0,125	0,378
Demandas de la tarea	0,208	0,785	0,448	0,068	0,334	0,534	0,596
Atracción por las tareas laborales	0,988	0,641	0,423	<b>0,010</b>	0,691	<b>0,095</b>	0,557
Horario de trabajo	0,837	0,786	0,183	0,744	0,433	0,775	0,521
Interacción entre los compañeros de trabajo	0,365	0,532	0,153	0,235	0,210	0,692	0,050
Pertenencia a un grupo de trabajo	0,357	0,140	0,742	0,766	0,668	0,661	0,748
Interacción con el supervisor	0,914	<b>0,047</b>	0,530	<b>0,023</b>	0,974	<b>0,000</b>	0,963
Estándares del rol laboral	0,825	0,759	0,560	0,371	0,748	0,401	0,628
Estilos del rol laboral	0,933	0,466	0,978	0,380	0,495	0,924	0,628
Interacción con otros	<b>0,025</b>	0,624	0,248	0,450	<b>0,001</b>	0,600	0,122
Gratificaciones	0,090	0,633	0,162	0,518	0,745	0,809	0,087
Cualidades sensoriales ambientales	0,100	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	0,754	0,176	<b>0,099</b>	0,684
Disposición física del ambiente	0,737	0,436	0,368	0,608	0,729	0,886	0,973
Ambiente	0,356	0,425	0,160	0,163	0,858	0,173	0,800
Propiedades de los objetos	0,394	0,758	0,795	<b>0,032</b>	0,700	0,263	0,263
Lugares complementarios	0,949	0,843	0,554	<b>0,030</b>	0,785	0,950	0,988
Sentidos de los objetos o productos	0,299	0,172	0,070	<b>0,041</b>	0,969	<b>0,005</b>	0,163

A partir de la tabla de contingencia se aplica el Test Chi-Cuadrado de Pearson y si el nivel de significancia (*Sig. asintótica*) obtenido es inferior a  $\alpha = 0,05 \cong 5\%$  se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre las dos variables en estudio. En caso de obtener un valor superior a 0,05 en la significancia asintótica se afirma que no

Impacto Ambiental	Cuestionario Volicional						
	Muestra orgullo	Trata de resolver problemas	Trata de corregir errores	Realiza una actividad hasta completarla	Invierte energía emocional actividad adicional	Busca responsabilidad adicional	Busca desafíos
Demandas de tiempo	0,441	0,152	0,761	0,686	0,544	0,261	0,785
Demandas de la tarea	0,499	0,840	0,063	0,533	0,967	0,876	0,927
Atracción por las tareas laborales	0,076	0,944	0,048	0,193	0,853	0,202	0,975
Horario de trabajo	0,376	0,685	0,982	0,899	0,748	0,382	0,974
Interacción entre los compañeros de trabajo	0,629	0,536	0,539	0,863	0,796	0,305	0,683
Pertenencia a un grupo de trabajo	0,357	0,800	0,154	0,529	0,682	0,923	0,116
Interacción con el supervisor	0,458	0,928	0,791	0,556	0,602	0,393	0,945
Estandares del rol laboral	0,589	0,202	0,144	0,662	0,636	0,220	0,635
Estilos del rol laboral	0,113	0,286	0,658	0,092	0,180	0,757	0,817
Interacción con otros	0,887	0,620	0,516	0,307	0,859	0,946	0,885
Gratificaciones	0,373	0,503	0,264	0,941	0,172	0,245	0,694
Cualidades sensoriales ambientales	0,795	0,472	0,084	0,812	0,783	0,522	0,388
Disposición física del ambiente	0,157	0,879	0,403	0,911	0,738	0,865	0,406
Ambiente	0,961	0,076	0,219	0,525	0,499	0,486	0,502
Propiedades de los objetos	0,574	0,639	0,389	0,706	0,642	0,486	0,079
Lugares complementarios	0,936	0,018	0,855	0,581	0,560	0,158	0,085
Sentidos de los objetos o productos	0,506	0,589	0,698	0,765	0,702	0,148	0,333

Fuente: Duarte, L., 2018

## CONCLUSIONES

Se desarrolló la caracterización del personal de trabajo del Hospital Mental Rudesindo Soto, empleando como instrumento la ficha sociodemográfica, llevando a cabalidad los parámetros de inclusión y exclusión, hallándose que la mayor parte de funcionarios son de sexo femenino y tienen formación académica técnica, responsables del mantenimiento económico del hogar, siendo este un centro que presta servicios de salud la mayoría son del área asistencial.

Seguidamente de la caracterización se realizó el proceso de valoración aplicando el instrumento de Cuestionario Volicional (VQ) con el propósito de determinar la motivación de los funcionarios debido a que el VQ provee; una perspectiva sobre

los motivos internos de las personas e información sobre la manera en que el ambiente promueve o inhibe la motivación de las personas y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) que posibilito determinar cómo influye el ambiente laboral en el trabajador.

Los hallazgos dados por los instrumentos de valoración se procesaron en el programa SPSS, identificándose la falta de motivación, alteración en las destrezas sociales y falta de creencia en las capacidades propias. Lo que disminuye la productividad en el ambiente laboral.

Para finalizar se elaboró un plan de acción con el propósito de potencializar la causalidad personal del personal de trabajo mediante la aplicación de actividades terapéuticas expresivoproyectivas, educativas y destrezas sociales favoreciendo el rol laboral de los trabajadores del Hospital Mental Rudesindo Soto.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda aplicar los instrumentos de valoración dejados en el Hospital Mental Rudesindo Soto, con el propósito de crear un perfil ocupacional del trabajador, con el propósito de

continuar abordando las necesidades que presenten que dificultan el desarrollo de las tareas laborales.

El Hospital Mental debe implementar estrategias educativas para trabajar con el personal de trabajo, donde se continúe trabajando las destrezas sociales, fortalecimiento de capacidades, se realicen reuniones donde se escuchen las voces del trabajador sobre el proceso que llevan dentro del puesto de trabajo.

### Referencias

- Connel, Fiske, & Taylor. (1985). Autoeficacia. En G. Kielhofner, Modelo de Ocupación Humana. Panamericana.
- Crepeau, & Schell, C. &. (2011). Willard & Spackman Terapia Ocupacional (11 ed.). Buenos Aires: Panamericana.
- Crepeau, Cohn & Schell, C. &. (2005). Willard & Spackman Terapia Ocupacional (10 ed.). Buenos Aires: Panamericana.
- De las Heras, C,G Modelo de la Ocupación Humana.Síntesis.
- De las Heras, C,G, Geist,R, Kielhofner, G (1998) Manual del usuario del Cuestionario volicional (VQ)
- Kielhofner, G. (2011). Modelo de Ocupación Humana (4 ed.). Buenos Aires, Argentina: Panamericana.
- Kielhofner, G. Modelo de Ocupación Humana (3 ed.). Buenos Aires, Argentina: Panamericana.
- Lefcourt, & Rotter. (1981). Modelo de Ocupación Humana. En G. Kielhofner. Panamericana.
- Moore R.Corner, (1998) Manual Del Usuario Del Escala De Impacto Ambiental Para El Trabajo (WEIS).
- Moruno, P. Talavera Valverde, M. (2012) Terapia ocupacional en salud mental. Barcelona, España.

Muriel Ciceri, J. Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Bogotá, Colombia.

Tomado de <http://reme.uji.es/articulos/aolazf5731104103/texto.html>

Ocupacional, A. A. (2010). Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional (2 ed.).

Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Poder público, rama legislativa, Ley 949 De 2005 Bogota, Colombia

Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3160>

Roberto Hernández Sampier, Carlos Fernández Collado, María Del Pilar Baptista Lucio. (2010) Metodología De La Investigación (5 Ed.). México: Interamericana Editores, S.A. De C.V.

7

Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1564>  
4

Tomado de <http://espaniol.occupationalperformance.com/wp-content/uploads/sites/5/Definicion.pdf>

Tomado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Tomado de <http://modelosyenfoquesdeto.overblog.com/2015/05/modelo-de-ocupacion-humana.html>

Tomado de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/treinta-edad-productividad-laboral-44588>

Tomado de <http://www.revistatog.com/num3/pdfs/ExpertoI.pdf>

Tomado de <https://es.scribd.com/document/358470363/La-Perspectiva-Del-Rol>

Tomado de <https://esehmsr.webnode.com.co/ese%C3%B1a-historica/>

Tomado de <https://www.dane.gov.co/files/sen/planificacion/caracterizaciones/CT.pdf>

Tomado de <https://www.elespectador.com/noticias/salud/familia-colombiana-esta-cambiando-articulo-670085-0>

Tomado de <https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-rol-en-el-trabajo/>

Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/Nor>

[matividad\\_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf)

Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/informe-congreso-2014-2015.pdf>

El Hospital Mental elabore un plan donde se capaciten al personal de trabajo según el puesto de trabajo que ejercen.

