

## **Funciones Ejecutivas Y Adaptación Ocupacional En El Entorno Laboral**



**Zoiree Jenneffer Mariño Niño**

**Universidad De Pamplona**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Programa Terapia Ocupacional**

**Pamplona, Norte de Santander**

2021-I

## **Funciones Ejecutivas Y Adaptación Ocupacional En El Entorno Laboral**

**Zoiree Jenneffer Mariño Niño**

**Trabajo de grado para optar el título de Terapeuta Ocupacional**

**Esp. Hilda Carolina Patiño Manrique**

**Asesora científica**

**Esp. Marco Fredy Jaimes Laguado**

**Asesor Metodológico**

**Universidad De Pamplona**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Programa Terapia Ocupacional**

**Pamplona, Norte de Santander**

2021-1

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo ofrezco a Dios, a mis padres Darcy Yolanda Niño Ruiz y German Mariño Barajas, a mi familia por haberme apoyado en el alcance de mis anhelos brindándome tanto amor, confianza motivación y humildad, por ser el principal cimiento de mi vida para la construcción de mi futuro como profesional, por haber puesto en mis labores responsabilidad, compromiso y deseos de superación.

Zoiree Jenneffer Mariño Niño

## **Agradecimientos**

Doy gracias infinitas a Dios por haberme concedido el don de la vida, salud, sabiduría y entendimiento para culminar mis estudios superiores, por guiar cada uno de mis pasos por ser mi fortaleza y llenarme de voluntad para continuar a pesar de las diversas dificultades y hacerme crecer como persona.

A mis señores padres Darcy Yolanda Niño Ruiz y German Mariño Barajas, a mis hermanos Edwin, Patricia, Madeleine y a mi familia por su apoyo incondicional, por su amor, entrega, paciencia consejos, por brindarme esas palabras de aliento cuando más lo necesitaba sé que sin ellos no hubiese logrado esta tan anhelada meta.

A mis Docentes Asesores Hilda Carolina Patiño Manrique y Marco Fredy Jaimes Laguado, por estar presentes en el desarrollo de mi proyecto, gracias por su paciencia sus sugerencias, por su entereza, por sus exigencias, por aportar su conocimiento y herramientas y de esta manera marcar la culminación de mi proceso de formación como Terapeuta Ocupacional.

A los docentes que me formaron parte de mi proceso de formación que con sus enseñanzas aportaron sus conocimientos en mi educación, de manera especial quiero agradecer a las docentes Diana Celis, Jenny Córdoba, Edith Sarmiento, Sandra Benítez, Adriana Torres y Jorge Iván por marcar mi proceso de formación como profesional.

A aquellas personas que siempre confiaron en mí, a mis compañeras de lucha en especial amigas Enith Tibaduiza e Ingrit Ríos y a los que hoy ya no se encuentran en este mundo,

pero aun habitan en mi corazón y en mis pensamientos con su inmenso cariño y consejos  
gracias por brindarme su fortaleza para no rendirme.

A la alcaldía Municipal de Pamplonita y sus trabajadores por haberme concedido la  
oportunidad de realizar mi campo de acción profesional

Infinitas gracias a todos

Zoiree Jenneffer Mariño Niño

## Tabla de Contenido

	<b>P.</b>
Resumen .....	18
Abstrac.....	19
Introducción.....	20
Título .....	23
Capítulo I.....	24
Planteamiento del problema.....	24
Descripción del problema.....	24
Formulación del problema .....	29
Justificación .....	29
Objetivos.....	33
Objetivo general .....	33
Objetivos específicos.....	33
Capitulo II.....	35
Marco referencial.....	35
Antecedentes Investigativos .....	35
Antecedentes internacionales .....	35
Antecedentes Nacionales.....	39
Antecedentes regionales.....	43
Antecedentes Locales .....	47
Marco Teórico.....	52
Funciones ejecutivas .....	52
Funciones ejecutivas su Relación de los lóbulos frontales.....	53
Concepto de las funciones ejecutivas. ....	54
Modelos de las funciones ejecutivas. ....	55
Componentes de las funciones ejecutivas .....	59
Adaptación Ocupacional .....	62
Identidad Ocupacional.....	63
Competencia Ocupacional.....	64
Entorno laboral.....	66
2.2.4    Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral .....	69

2.2.4.1 Rol de Terapia Ocupacional .....	70
Modelos y Enfoques.....	72
El Modelo de la Ocupación Humana (MOHO).....	72
Modelo de adaptación ocupacional. ....	73
Modelo persona – ambiente – ocupación. ....	75
Marco legal .....	76
Antecedentes legales .....	76
Marco Ético.....	78
La Ley 949 del 2005.....	79
Consentimiento Informado.....	80
Marco conceptual .....	81
Marco contextual.....	83
Alcaldía de Pamplonita.....	83
Objetivo Institucional .....	85
Filosofía. ....	86
Funciones y deberes.....	87
Organigrama .....	90
Sistema de Variables.....	91
Formulación de Hipótesis.....	94
Hipótesis verdadera. ....	94
Hipótesis de segundo grado.....	94
Hipótesis nula. ....	95
Capitulo III .....	96
Marco Metodológico .....	96
Diseño de investigación .....	96
Cuantitativa .....	96
Tipo de investigación.....	97
Descriptivo .....	97
Correlacional .....	97
Población .....	98
Muestra.....	99
Tipo de muestra .....	99

Criterios de inclusión y exclusión.....	100
Criterios de inclusión .....	100
Criterios de exclusión.....	100
Técnicas e instrumentos de investigación.....	101
Técnicas.....	101
Ficha sociodemográfica.....	101
Instrumentos .....	101
Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional- Segunda Versión (OPHI-II)	102
Batería Neuropsicológica Breve En Español: Neuropsi .....	105
Capítulo IV .....	109
Resultados.....	109
Perfil sociodemográfico .....	109
Evaluación neuropsicológica breve en español (NEUROPSI).....	127
Protocolo De Aplicación Para Baja, Media Y Alta.....	128
Entrevista Histórica Del Desempeño Ocupacional (OPHI-II).....	154
Correlación de las Variables .....	181
Discusión de resultados .....	182
Capítulo V .....	188
Plan de acción.....	188
Título: Adaptativa-Mente.....	188
Introducción .....	188
Justificación .....	190
Marco Teórico.....	192
Funciones ejecutivas .....	192
Adaptación ocupacional .....	193
Actividades Terapéuticas .....	193
Expresivo proyectivas .....	194
Actividades de educación en salud.....	194
Actividades Lúdicas .....	194
Objetivos: .....	194
Objetivo general .....	195
Objetivos específicos.....	195

Metodología del plan de acción .....	195
Cronograma .....	196
Procesos Terapéuticos.....	197
Motivación. ....	197
Relación terapéutica. ....	198
Ambiente Terapéutico. ....	198
Ambiente humano. ....	198
Ambiente no humano. ....	199
Ambiente tempero – espacial. ....	199
Modalidad de intervención.....	199
Programa de intervención .....	199
Resultados del plan de acción .....	227
Capítulo VI .....	231
Producto final .....	231
Al escenario de practica .....	231
Introducción .....	231
Justificación.....	233
Marco teórico .....	234
Funciones mentales .....	234
Objetivos .....	237
Objetivo general .....	237
Objetivos específicos.....	237
Descripción T.O Ingenius .....	237
Zona 1 “Mental Agility” .....	238
Zona 2 “Memory Blocks” .....	239
Zona 3 “Social Wheel” .....	241
Zona 4 “Discovering occupations” .....	243
Zona 5 “Music Therapy Zone” .....	244
Zona 6 “Body Training zone” .....	245
Work Routines.....	247
Talento humano.....	248
Metodología .....	248

Presupuesto.....	249
Conclusiones .....	249
Recomendaciones.....	250
A la Universidad de Pamplona .....	251
Conclusiones.....	253
Recomendaciones .....	256
Bibliografía.....	258
Apéndices .....	262
Referencias Bibliográficas.....	318

## Listado de tablas

	<b>P.</b>
Tabla 1 Clasificación del empleo Alcaldía de Pamplonita.....	90
Tabla 2 Sistematización de variables.....	91
Tabla 3 Población Alcaldía de Pamplonita.....	98
Tabla 4 Muestra de población Alcaldía de Pamplonita.....	99
Tabla 5 Distribución perceptual según Edad.....	110
Tabla 6 Distribución perceptual según el genero .....	111
Tabla 7. Distribución perceptual según el estado civil.....	113
Tabla 8 Distribución perceptual según el nivel socioeconómico .....	114
Tabla 9 Distribución perceptual según presencia de discapacidad.....	116
Tabla 10 Distribución perceptual según el número de personas a su cargo.....	117
Tabla 11 Distribución perceptual según el nivel educativo.....	119
Tabla 12 Distribución perceptual según el tiempo de continuidad del puesto de trabajo .	121
Tabla 13. Distribución perceptual según Ocupación actual .....	122
Tabla 14. Distribución perceptual según actividades que prácticas en el tiempo libre .....	123
Tabla 15 Distribución perceptual según consumo alcohol.....	124
Tabla 16 Distribución perceptual según consumo de tabaco .....	125
Tabla 17 Distribución perceptual según el estado de conciencia .....	127
Tabla 18 Distribución perceptual según orientación .....	128
Tabla 19 Distribución perceptual dígitos en regresión.....	128
Tabla 20 Distribución perceptual de detección visual.....	130
Tabla 21 Distribución perceptual Veinte menos tres.....	132

Tabla 22 Distribución perceptual Memoria verbal.....	133
Tabla 23 Distribución perceptual copia de figuras semicomplejas .....	135
Tabla 24 Distribución perceptual de denominación .....	136
Tabla 25 Distribución perceptual de repetición.....	138
Tabla 26 Distribución perceptual de comprensión .....	139
Tabla 27 Distribución perceptual semántica verbal y fonológica .....	140
Tabla 28 Distribución perceptual de lectura.....	142
Tabla 29 Distribución perceptual de escritura.....	143
Tabla 30. Distribución perceptual de semejanzas .....	144
Tabla 31. Distribución perceptual de calculo .....	146
Tabla 32. Distribución perceptual de secuenciación .....	147
Tabla 33 Distribución perceptual Memoria Visoespacial .....	149
Tabla 34 Distribución perceptual Memoria espontanea .....	150
Tabla 35 Distribución perceptual memoria por claves.....	152
Tabla 36 Distribución perceptual memoria por reconocimiento .....	153
Tabla 37 Distribución perceptual tiene objetivos y proyectos a futuro.....	154
Tabla 38. Distribución perceptual Identifica un estilo de vida ocupacional deseado.....	156
Tabla 39 Distribución perceptual espera el éxito .....	157
Tabla 40. Distribución perceptual Acepta responsabilidades.....	158
Tabla 41 Distribución perceptual Evalúa capacidades y limitaciones .....	159
Tabla 42 Distribución perceptual tiene compromisos y valores.....	160
Tabla 43 Distribución perceptual Reconoce identidad y obligaciones.....	161
Tabla 44 Distribución perceptual Tiene intereses .....	162
Tabla 45 Distribución perceptual se sintió eficaz.....	163

Tabla 46 Distribución perceptual encontró significado y satisfacción en el estilo de vida .....	165
Tabla 47. Distribución perceptual hizo elecciones ocupacionales	166
Tabla 48. Distribución perceptual Mantiene un estilo de vida satisfactorio .....	167
Tabla 49 Distribución perceptual Cumple con las expectativas de los roles.....	168
Tabla 50. Distribución perceptual Trabaja hacia los objetivos .....	169
Tabla 51 Distribución perceptual Cubre los estándares de desempeño personal .....	170
Tabla 52 Distribución perceptual Organiza el tiempo para las responsabilidades .....	171
Tabla 53. Distribución perceptual participa en intereses.....	172
Tabla 54. Distribución perceptual cumplió con los roles .....	174
Tabla 55. Distribución perceptual Mantuvo hábitos .....	175
Tabla 56. Distribución perceptual Logro satisfacción.....	176
Tabla 57. Distribución perceptual Formas ocupacionales del principal rol productivo.....	177
Tabla 58 Distribución perceptual Formas ocupacionales del tiempo libre .....	178
Tabla 59 Distribución perceptual Grupo social de principal rol productivo .....	179
Tabla 60 Distribución perceptual Espacios físicos objetos y recursos del principal rol productivo.....	180
Tabla 61 Correlación de variables .....	181
Tabla 62 Cronograma del plan de acción .....	196

## Listado de Figuras

	<b>P.</b>
Figura 1 Componentes del programa entorno laboral saludable .....	67
Figura 2 Modelo de proceso de Adaptación Ocupacional.....	75
Figura 3 Fachada Alcaldía de Pamplonita.....	84
Figura 4 Organigrama Alcaldía de Pamplonita .....	91
Figura 5 Distribución por Edad .....	110
Figura 6 Distribución por Genero.....	112
Figura 7 Distribución por estado civil .....	113
Figura 8 Distribución por Nivel socioeconómico.....	115
Figura 9 Distribución por discapacidad.....	116
Figura 10 Distribución por número de personas a su cargo .....	118
Figura 11 Distribución por el nivel educativo .....	119
Figura 12. Distribución por tiempo de continuidad del puesto de trabajo .....	121
Figura 13 Distribución por ocupación actual .....	122
Figura 14 Distribución por actividades que prácticas en el tiempo libre .....	123
Figura 15. Distribución por consume alcohol .....	124
Figura 16. Distribución por consumo de tabaco.....	126
Figura 17 Distribución por frecuencia del estado de conciencia.....	127
Figura 18. Distribución por frecuencia dígitos en regresión .....	129
Figura 19 Distribución por frecuencia de detección visual .....	131
Figura 20 Distribución por frecuencia Veinte menos tres.....	132
Figura 21. Distribución por frecuencia Memoria verbal .....	134

Figura 22 Distribución por frecuencia copia de figuras semicomplejas .....	135
Figura 23 Distribución por frecuencia de denominación .....	137
Figura 24 Distribución por frecuencia.....	138
Figura 25 Distribución por frecuencia de Compresión .....	139
Figura 26 Distribución por frecuencia semántica verbal y fonológica.....	141
Figura 27 Distribución por frecuencia de lectura .....	142
Figura 28 Distribución por frecuencia semejanzas.....	145
Figura 29 Distribución por frecuencia de calculo .....	146
Figura 30 Distribución por frecuencia de secuenciación.....	148
Figura 31. Distribución por frecuencias Memoria Visoespacial .....	149
Figura 32 Distribución por frecuencia de memoria espontanea .....	151
Figura 33 Distribución por frecuencia memoria por claves .....	152
Figura 34 Distribución por frecuencia memoria por reconocimiento .....	153
Figura 35 Distribución por frecuencias tiene objetivos y proyectos a futuro.....	155
Figura 36 Distribución por frecuencias identifica un estilo de vida ocupacional deseado.	156
Figura 37 Distribución por frecuencias Espera el éxito .....	157
Figura 38 Distribución por frecuencias Acepta responsabilidades .....	158
Figura 39 Distribución por frecuencias Evalúa capacidades y limitaciones .....	159
Figura 40 Distribución por frecuencias tiene compromisos y valores .....	160
Figura 41 Distribución por frecuencias Reconoce identidad y obligaciones .....	161
Figura 42 Distribución por frecuencias tiene intereses .....	162
Figura 43 Distribución por frecuencias se sintió eficaz .....	164
Figura 44 Distribución por frecuencias encontró significado y satisfacción en el estilo de vida .....	165

Figura 45 Distribución por frecuencias hizo elecciones ocupacionales .....	166
Figura 46 Distribución por frecuencias Mantiene un estilo de vida satisfactorio .....	167
Figura 47 Distribución por frecuencias cumple con las expectativas de los roles .....	168
Figura 48 Distribución por frecuencias trabaja hacia los objetivos.....	169
Figura 49 Distribución por frecuencias cubre los estándares de desempeño personal.....	170
Figura 50 Distribución por frecuencias Organiza el tiempo para las responsabilidades....	172
Figura 51 Distribución por frecuencias participa en intereses .....	173
Figura 52 Distribución por frecuencias cumplió con los roles .....	174
Figura 53 Distribución por frecuencias mantuvo hábitos.....	175
Figura 54 Distribución por frecuencias Logro satisfacción.....	176
Figura 55 Distribución por frecuencias Formas ocupacionales del principal rol productivo .....	177
Figura 56 Distribución por frecuencias formas ocupacionales del tiempo libre .....	178
Figura 57 Distribución por frecuencias Grupo social de principal rol productivo .....	179
Figura 58 Distribución por frecuencias Espacios físicos objetos y recursos del principal rol productivo.....	181

## **Listado de Apéndice**

	<b>P.</b>
Apéndice A. Consentimiento informado .....	262
Apéndice B Ficha Sociodemográfica .....	263
Apéndice C Entrevista Semi-Estructurada OPHI-II.....	265
Apéndice D Evaluación Neuropsicológica Breve En Español Neuropsi .....	269
Apéndice E. Artículo .....	294

## **Resumen**

Este proyecto de investigación se realizó con la metodología cuantitativa descriptiva-correlacional, en una muestra poblacional de 34 personas trabajadores administrativos adscritos a la alcaldía municipal de Pamplonita; ejecutando estudios desde la disciplina de Terapia Ocupacional, cuyo objetivo principal de la investigación es determinar la incidencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional mediante una investigación cuantitativa- descriptiva, favoreciendo la ejecución de rol laboral en los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita. Se inicia el estudio realizando un acercamiento a la población con el fin de conocer y organizar una idea general de las características de la población y del entorno en el cual se desenvuelven. Posteriormente se inició con el proceso evaluativo de la población objeto de estudio, donde se realiza la caracterización inicial posteriormente se aplican los instrumentos de evaluación la Batería Neuropsicológica breve en español NEUROPSI y la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional OPHI II que permitieron evaluar las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional. En cuanto a los resultados obtenidos mediante la correlación de variables por “Correlación de Pearson” señalan que no existe ninguna relación significativa entre las variables, por tanto, la adaptación ocupacional al entorno laboral no se ve afectada por el funcionamiento ejecutivo de los trabajadores. También se evidencio que existen factores adyacentes que pueden estar interfiriendo con el proceso de adaptación ocupacional.

**Palabras claves:** adaptación ocupacional, funciones ejecutivas, entorno laboral, competencia laboral

### **Abstrac**

This research project was carried out with the descriptive-correlational quantitative methodology, in a population sample of 34 administrative workers assigned to the municipal mayor of Pamplonita; Executing studies from the discipline of Occupational Therapy, whose main objective of the research is to determine the incidence of executive functions in occupational adaptation through a quantitative-descriptive investigation, favoring the execution of the labor role in the workers of the Pamplonita mayor's office. The study begins by making an approach to the population in order to know and organize a general idea of the characteristics of the population and the environment in which they operate. Subsequently, the evaluation process of the population under study began, where the initial characterization is carried out, subsequently, the evaluation instruments are applied the brief Neuropsychological Battery in Spanish NEUROPSI and the Historical Interview of Occupational Performance OPHI II that allowed to evaluate the executive and occupational adaptation. Regarding the results obtained through the correlation of variables by "Pearson Correlation", they point out that there is no significant relationship between the variables, therefore, the occupational adaptation to the work environment is not affected by the executive functioning of the workers. It was also evidenced that there are adjacent factors that may be interfering with the occupational adaptation process.

**Keywords:** occupational adaptation, executive functions, work environment, work competence

## **Introducción**

La presente investigación busco identificar la relación entre las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral, abordando los antecedentes y contribuciones de estudios realizados con anterioridad en torno a las variables a tratar y las diferentes acciones que se han usado y se aplicaran como medio de evaluación e intervención en dicha población.

Las funciones ejecutivas hacen referencia al control de la cognición, la regulación de la conducta y los pensamientos a través de los diferentes procesos cognitivos (Mesulam,2002). Es decir, son el conjunto de habilidades que permiten a la persona autorregularse, planificar, monitorear, evaluar su actuación en la resolución de problemas, anular pensamientos o respuestas automáticas, generar conductas dirigidas a metas e influir en la adaptabilidad. Por ende, se hacen necesarias para que el ser humano pueda dar respuestas asertivas en la participación de ocupaciones vitales, donde estamos en constante interacción con el medio ambiente físico y social el cual conlleva a mantener un patrón de comportamiento que no interfiera con el bienestar y el quehacer del otro. Ahora bien, la AOTA 2014, define que en nuestro proceso vital los seres humanos nos enfrentamos a diferentes entornos y contextos los cuales involucran una amplia gama de variables interrelacionadas que influyen en el desempeño dentro de las tareas u ocupaciones. Es por ello que es necesario el desarrollo de ciertas habilidades que se consoliden en acciones individuales con propósito, que permitan satisfacer las necesidades del rol y participar dentro de cualquier desempeño ocupacional. Dichas habilidades son necesarias ya que su ausencia y/o afectaciones puede interferir en el proceso de nuevas acciones y conductas con intención dentro del entorno. Este entorno ocupacional sugiere desafíos en el quehacer del

individuo ya que en este confluyen aspectos físicos, sociales y culturales que puede facilitar o frenar el desempeño con base en las aptitudes y capacidades adaptativas del individuo.

A este proceso adaptativo desde Terapia Ocupacional se le denomina adaptación ocupacional, que de acuerdo a los aporte dados Schkade y Schultz (1992), posteriormente tomados por Kielhofner y col (2001), en el modelo de la ocupación humana hace referencia a que “construimos nuestra identidad ocupacional y competencia a través de la participación ocupacional continúa”, entendiéndose que esta participación se da en un contexto y entorno específico y que este por naturaleza posee recursos, oportunidades para satisfacer las demandas, sobrellevar o superar las restricciones. Es decir, si cada trabajador es capaz de adaptarse y cumplir con las demandas del rol asumido y si en este proceso implica las funciones ejecutivas se llevaría a cabo un proceso integral que permitiría un desempeño satisfactorio y consigo facilitaría su realización personal y profesional.

Partiendo de ello, nació la idea de realizar este proyecto de investigación desde el abordaje de Terapia Ocupacional que permitió establecer que no existe una influencia negativa o baja de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional al entorno laboral de los trabajadores vinculados a la Alcaldía del municipio de Pamplonita, con lo cual se buscaba que la población objeto de estudio alcance un estado de bienestar, de competencia, sentido de logro y satisfacción con los roles en el funcionamiento ocupacional hacia el cual anhela llegar a ser.

La presente investigación emplea un diseño cuantitativo descriptivo- correlacional, en el que se realiza un perfil sociodemográfico, para identificar aspectos de la población tales

como: la edad, el nivel socioeconómico, nivel de escolaridad, roles, ocupaciones entre otros. Así mismo la aplicación de instrumentos estandarizados que permitieron medir las variables objeto de estudio y dar respuesta a la pregunta problema, lo que nos dio a conocer y permitio establecer si las funciones ejecutivas influyen en la adaptación ocupacional en el entorno laboral.

Finalmente es relevante destacar la intervención del Terapeuta Ocupacional en el área de industria, ya que para éste, el trabajo es usado como medio de evaluación e intervención, que representa un papel esencial al proporcionar un sentido de significado y productividad que es vital para la salud del ser humano. Aquí, es necesario recalcar lo mencionado por Kornblau y cols 2002, que refiere al terapeuta ocupacional como el profesional que puede ocuparse tanto del déficit a nivel personal o grupal, como de las demandas de los entornos, contextos y ambientes ocupacionales con el fin de facilitar el dominio de la persona de su ocupación laboral. Asimismo, el que hacer desde esta área tiene como objetivo la evaluación y facilitación de la participación satisfactoria de trabajadores como de los usuarios dentro del contexto y entorno laboral, propiciando que este logre mantener su patrón de comportamiento, cumplir con las labores asignadas, potenciar el desarrollo de habilidades, destrezas en relación a cumplir los objetivos individuales y colectivos.

**Título**

Funciones ejecutivas y adaptación ocupacional en el entorno laboral.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### *Descripción del problema*

El entorno laboral está definido como aquel conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, su manera de trabajar y de relacionarse, su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (Sara Barrios Casas, Tatiana Paravic Klijn ,2006). Partiendo de lo anterior hace referencia a aquellas condiciones ambientales físicas y sociales con las que el trabajador se enfrenta en su diario vivir dentro de su quehacer en el rol laboral.

Por su parte, la organización mundial de la salud OMS incorpora el concepto de entorno laboral saludable definiéndolo como aquel en donde los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. Ambos conceptos se enmarcan en direccionar el entorno laboral como un ente facilitador en el desempeño óptimo de las actividades propias del mismo con el fin de proveer que la interacción de los aspectos personales y ambientales que se integran en el rol laboral influya positivamente en el

cumplimiento de las tareas asignadas sin que estas interfieran con otros roles vitales del trabajador.

Según la Base de datos de la bolsa de trabajo mundial OCC, revelo que, entre las principales causas de deserción laboral, se detectaron la calidad del entorno laboral, mala relación entre el empleado y el jefe directo, injusticia en la retribución salarial, cuestiones de salud, y desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado. A su vez, en países como México el 4% de los empleados deja su empleo el primer día, el 50% los primeros meses y el 40% no dura más de año y medio ya que se crean expectativas acerca del trabajo que son erróneas.

Por otra parte, cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) refiere que el trimestre comprendido desde noviembre del 2020 a enero del 2021 en Colombia el número de personas ocupadas en el total nacional fue 20.896 miles de persona, porcentaje relativamente bajos respecto a la población actual del país. De esta población solo 2230 personas realizan actividades relacionadas con la Administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana.

De acuerdo a informes de la Gobernación de Norte de Santander en el 2019, los indicadores de mercado laboral para el departamento mostraron que la tasa global de participación fue 57,3%, al mismo tiempo la tasa de ocupación se situó en 49,6% y la tasa de desempleo se ubicó en 13,4%, respecto al año anterior superior al nacional 9,7%. A su vez, la economía del departamento mostro un crecimiento de un 3,1% donde el sector de administración pública, educación y salud con 4,42% se encuentra en el segundo lugar generando un incremento de la demanda laboral. Otro aspecto relevante, de acuerdo al

estudio económico realizado por la Cámara de comercio de Cúcuta muestra en los indicadores del mercado laboral que un 11,6% de las personas que se encuentran laborando hacen parte de un empleo inadecuado por competencias.

Por lo anterior, pese a los esfuerzos realizados por el gobierno a través del Ministerio de Trabajo, el cual implementa diversas estrategias que buscan facilitar el proceso de inclusión, mantenimiento de la población en el mercado laboral las cifras denotan que aún hay una brecha amplia que limita la participación de la sociedad en general en el sector trabajo. Por ende, se hizo necesario realizar una investigación más profunda que permita establecer cuáles son las principales falencias que están presentando tanto los trabajadores en relación a las competencias necesarias que deben ser adquiridas para desempeñarse en los entornos laborales de manera competente, ejecutando satisfactoriamente cada una de las actividades que requieren en la realización de sus roles ocupacionales. Teniendo en cuenta que, no son solo las destrezas y habilidades del individuo las que determina el nivel de funcionalidad y desempeño, sino que la respuesta a necesidades del contexto u entorno en el cual desempeña dicha ocupación influyen en su competitividad. Es decir, requiere usar una variedad de procesos cognitivos superiores denominados funciones ejecutivas, que consisten en formular objetivos y tomar decisiones ante situaciones, que se activan para verificar si una acción es adecuada respecto a una situación dada, estos procesos ejecutivos regulan la acción, la conducta mediante asignación de recursos cognitivos a los procesos de exploración, asociación, decisión, control y evaluación (J. Grieve, L. Gnanasekaran 2009).

Dichos procesos tienden a interferir en las diferentes actividades y tareas asignadas al rol, ejecutadas en un entorno específico donde el individuo debe realizar la construcción de una identidad positiva y el logro de competencia con el tiempo en el contexto ambiental propia a lo que Kielhofner en 2002 denominó adaptación ocupacional.

Ahora bien, los trabajadores en Colombia se enfrentan en ocasiones a un sin número de obstáculos dentro del entorno laboral que es también un limitante para su desarrollo competente, entre ellos el estrés, la demanda del tiempo en las tareas asignadas, que a veces termina interfiriendo con el actuar en los otros roles predisponiendo al mismo en distintos problemas psicosociales que interfieren con el bienestar personal, la calidad de vida y en la interacción con el entorno y contexto. Todo ello conduce a que puedan experimentar sentimientos disminuidos de autoeficacia, una escasa seguridad en sí mismos, limitar las elecciones y experiencias significativas, a tener cambios afectivos que con frecuencia modifican las relaciones interpersonales y llegan a interferir con las actividades ocupacionales, la comunicación y la expresión, dándole lugar a que pueda generar presentismo, ausentismo u otras enfermedades derivadas.

Por lo anterior, se hizo indispensable llevar a cabo el proyecto de investigación desde la perspectiva de terapia ocupacional, debido a que el Terapeuta Ocupacional entre sus labores está capacitado para realizar la evaluación y la facilitación de la participación ocupacional satisfactoria de los trabajadores implementando aquellas medidas que le permitan prevenir y promover la salud de los mismos, utilizando como medio la evaluación, diseño y elaboración de programas en pro de proveer métodos preventivos y efectivos, que impacten en la productividad del trabajador, evaluación por competencias,

evaluación y diseño de perfiles ocupacionales por cargo y por ende indirectamente en la empresa en cual esta persona se desempeña.

Cabe mencionar, que en este caso en específico se pretendía la identificación de las competencias con las que debe contar el trabajador y si están íntimamente relacionadas con las funciones ejecutivas, partiendo de que las mismas interactúan con las habilidades cognitivas para generar respuestas adaptativas a las diferentes demandas que le ofrece el entorno y por eso, se hizo necesario delimitar y priorizar la intervención a la relación entre esta variable y la adaptación Ocupacional, destacando que esta última es donde confluyen diferentes aspectos entre ellos la identidad y competencia ocupacional, que traen consigo un proceso evolutivo, es decir, se van desarrollando con el tiempo a medida que el ser humano va atravesando por cada una de las etapas del desarrollo, a medida en que ocurren cambios internos, a medida que el entorno y contexto cambian y en la disposición en que también están influenciados por otros aspectos del dominio de terapia ocupacional.

Al llegar a este punto, es conveniente instar que la investigación estuvo basada en un enfoque metodológico cuantitativo descriptivo correlacional, que permitirá realizar una evaluación más detallada para observar cual es la capacidad de desempeño de los trabajadores de las diferentes áreas y cargos, teniendo como base las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional. Es necesario resaltar que este proceso podría verse limitado por la dificultad para generar espacios que no interfieran con el desarrollo de sus tareas diarias, asimismo, por la disposición de la población en la participación de las actividades en el proceso de evaluación y posteriormente en la ejecución plan de acción el cual implementará actividades individuales, grupales y el uso de plataformas virtuales. No obstante, la investigación se llevará a cabo mediante una modalidad de trabajo presencial

que contará con la permanencia de la Terapeuta Ocupacional en formación dentro de institución.

### ***Formulación del problema***

¿Se relacionan las funciones ejecutivas con la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita?

### **Justificación**

Las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional son aspectos relevantes dentro del actuar de los seres humanos en los diferentes entornos y contextos donde en su diario vivir interactúan, este interactuar requiere de ciertos componentes intrapersonales que le faciliten el desempeño dentro de los mismos. Es por ello, que para responder asertivamente a las demandas que este requiere desarrollamos un funcionamiento ejecutivo, por medio del cual se puede planificar, organizar, seleccionar conductas dirigidas hacia objetivos y metas, iniciar, diseñar un plan de acción, que no está exento de fallar y por ende la flexibilidad para corregir errores, a su vez requiere tener la capacidad de regulación de la actividad emocional para responder asertivamente ante situaciones que están inmersas en su quehacer ocupacional. Ahora bien, es importante referir que dentro del rol laboral el entorno y sus condiciones pueden inferir en el bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, puesto que en ocasiones se enfrentan a un sin número de obstáculos dentro del mismo convirtiéndose en un limitante para su desarrollo competente y viceversa, es decir este puede ser un ente favorecedor dentro del actuar del rol laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el proyecto de investigación estuvo dirigido a identificar influencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita. Mencionando que las funciones ejecutivas, son consideradas como “las capacidades mentales esenciales para llevar a cabo una conducta eficaz, creativa y adaptada socialmente” (Lezak, 1995). Es decir que las funciones ejecutivas son aquellas habilidades que interactúan con los componentes cognitivos para regular las emociones, pensamientos y movimientos, con el fin de generar respuestas adaptativas a los estímulos o situaciones que ofrece los entornos y contextos donde se desenvuelve el individuo. Por lo tanto, se consideró importante el estudio de dichas variables partiendo de que su relación se estima como indispensable para el desarrollo y desempeño ocupacional satisfactorio de las personas vinculadas laboralmente a esta institución puesto que aportan a potenciar el cumplimiento de objetivos tanto individuales como colectivos, mantener un clima laboral saludable y minimizar el presentismo, ausentismo y dificultades en los procesos de adaptación de la población objeto de estudio.

Aquí he de referirme, que desde el programa de Terapia Ocupacional se diseñó y genero de estrategias que propicien a los trabajadores de la administración del municipio de Pamplonita, un proceso de adaptación ocupacional optimo partiendo de fortalecer y potenciar las funciones ejecutivas con el fin de favorecer el desempeño competente dentro del rol laboral, proveer métodos preventivos y efectivos, que impacten en la productividad del trabajador, evaluación por competencias, evaluación y diseño de perfiles ocupacionales por cargo . Todo lo anterior se realiza con el fin de disminuir las necesidades identificadas en la población respecto al tema de investigación y promover el desarrollo de las funciones ejecutivas y su relevancia en los procesos de adaptación ocupacional.

Es importante mencionar que este proyecto beneficio directamente a los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita quienes se encuentran contratados por la administración municipal puesto que visualizo la realidad inmediata en que se desenvuelve esta población, identificación de dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades que nos ofrece el mismo, para el empleo de estrategias generadoras de cambio tanto en el personal a intervenir y entorno real. A su vez permitió indagar acerca de la interrelación de estos aspectos (funciones ejecutivas y adaptación ocupacional) en el entorno laboral, basándonos en que la interacción entre las mismas pudo ser el detonante de resultados positivos o negativos en el proceso del cumplimiento de competencias necesarias dentro del rol laboral.

Asimismo para el proceso metodológico se implementó un diseño cuantitativo descriptivo - correlacional, donde se generó una ficha sociodemográfica que permitió conocer e indagar aspectos sociales de la población, así mismo tiempo se realiza la valoración de las funciones ejecutivas, la adaptación ocupacional y el entorno laboral donde se emplearon los siguientes instrumentos el primero la Evaluación Neuropsicológica Breve en español NEUROPSI que evalúa las funciones ejecutivas, el segundo instrumento es la Entrevista Histórica del desempeño Ocupacional OPHI II, que permitió dar el soporte desde el área disciplinar que evaluara la adaptación ocupacional.

Lo descrito anteriormente tiene un valor teórico que brinda soporte al proceso investigativo en base a los fundamentos filosóficos, teóricas y metodológicas que fundamentan y argumentan el rol del terapeuta ocupacional en esta área disciplinar. Por ende, se retoma el Modelo de Adaptación Ocupacional, que nos da una explicación sistemática del modo en el cual las personas se adaptan a realizar sus ocupaciones cotidianas, abarcando de tal manera dos conceptos (ocupación-adaptación) es decir, en este

proceso la interacción entre la persona, el contexto da la generación respuesta a los cambios ocupacionales. Asimismo, el Modelo De La Ocupación Humana que incorpora el concepto de Adaptación ocupacional como la construcción de la identidad positiva y el logro de competencia con el tiempo en el contexto ambiental propio (Kielhofner, 2002).

Por todo lo expuesto, esta investigación genero impacto en el quehacer del Terapeuta Ocupacional ya que permitió indagar acerca de la interrelación de las funciones ejecutivas y adaptación ocupacional en el entorno laboral, ya que con base en los resultados obtenidos existe una probabilidad negativa/baja que la interacción entre las mismas sea el detonante de resultados positivos o negativos en el proceso de cumplimiento de las demandas y competencias necesarias dentro del rol laboral. Es relevante tener en cuenta lo referido anteriormente ya que de acuerdo a la revisión de artículos no se encontró información acerca de estudios que relacionen dichas variables en el ámbito laboral. A demás, respecto al impacto este proyecto permitió dar a conocer el compromiso de la Universidad de Pamplona específicamente el programa de Terapia Ocupacional con el área investigativa permitiendo que tanto los estudiantes y docentes desarrollen su sentido investigativo en pro de generar procesos de conocimiento, cambios y progreso en la población objeto de estudio.

A partir de ello, se diseñaron estrategias basadas en intereses, capacidades y necesidades del personal que fortalezcan el uso de las funciones ejecutivas como la base para dar respuestas efectivas a las diferentes demandas del entorno, de igual manera, estuvieron ideadas para explorar, ampliar las opciones laborales, propiciar o desarrollar las destrezas o capacidades relacionadas con el trabajo y el mantenimiento u obtención de un empleo.

Resaltando que el Terapeuta ocupacional es el profesional idóneo para abordar estas variables dentro del área laboral ya que este puede intervenir y ocuparse tanto de las características propias del personal trabajador como de modificar el entorno a favor de mejorar las habilidades del desempeño, de modo que pueda responder adaptativamente y permitir la participación en ocupaciones significativas promoviendo la salud y el equilibrio ocupacional en esta población.

## **Objetivos**

### ***Objetivo general***

Determinar la incidencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional mediante una investigación cuantitativa- descriptiva, favoreciendo la ejecución de rol laboral.

### ***Objetivos específicos***

Caracterizar a la población objeto de estudio para identificar determinantes sociales, mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica.

Evaluar las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional para definir el funcionamiento Cognoscitivo y Ocupacional, mediante la evaluación neuropsicológica breve (Neuropsi) y la entrevista histórica del desempeño ocupacional OPHI- II.

Interpretar los resultados obtenidos por la valoración, para la realización del análisis, a través del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS.

Determinar la relación entre las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral, para dar respuesta a las necesidades encontradas, por medio del análisis y discusión de resultados

## Capítulo II

### Marco referencial

#### Antecedentes Investigativos

Para el presente proyecto investigativo se realizó la revisión bibliográfica de estudios investigativos a nivel internacional, nacional, regional y local que nos dieron un aporte en relación al marco teórico, teniendo en cuenta las variables de funciones ejecutivas, adaptación ocupacional y educación formal e informal.

#### *Antecedentes internacionales*

*Neuropsicología: su importancia en el comportamiento del trabajador -2018, Sinuhé Carlos Guardado López, México.*

Las organizaciones en México continúan con una gestión del personal basada en elementos relativos a la personalidad, la productividad, las competencias, los intereses, las aptitudes y actitudes. Sin embargo, no se toma en cuenta las funciones neuropsicológicas que poseen las personas y que también forman parte de las raíces del comportamiento y de la productividad tanto del empleado como de la organización. El objetivo del presente artículo es describir la trascendencia de las funciones neuropsicológicas en el comportamiento del trabajador. La metodología utilizada es no cualitativa y no experimental. Las fuentes de información que respaldan el artículo son de tipo documental y electrónicas. El texto presentará los beneficios del conocimiento y manejo de elementos neuropsicológicos y de las neurociencias para los académicos, investigadores y especialistas de las ciencias administrativas, en específico, del área de Recursos Humanos,

quienes tienen el reto de gestionar el personal de una organización para alcanzar los objetivos planteados.

A su vez, dando continuidad a la respuesta de la pregunta formulada, la Neuropsicología es relevante en el aspecto organizacional porque su naturaleza aplicada a la industria nos podría ayudar a predecir, explicar y comprender el comportamiento del trabajador y, en consecuencia, su impacto en la organización al ser un elemento del sistema referido. Asimismo, las aplicaciones neuropsicológicas son irrefutables, debido a la alta exigencia en el campo laboral y al óptimo desempeño físico y cognoscitivo que exigen las organizaciones.

Relativo al desempeño cognoscitivo que puede tener un empleado, conviene apuntar a Ostrosky-Solís, Gómez, Matute, Rosselli, Ardila & Pineda (2003), ellos apuntan que los sujetos que denotan alteraciones y fluctuaciones en el funcionamiento mental, los cuales son los primeros síntomas observables, nos permiten establecer la presencia de condiciones neuropatológicas subyacentes. La Neuropsicología por medio de la evaluación neuropsicológica nos permite un correcto manejo médico y conductual de la persona, de igual forma, esto se refleja en el desempeño del colaborador e impacta en su rendimiento, en los resultados y en el comportamiento organizacional.

El anterior artículo nos permite como sustento teórico tener un mejor bagaje conceptual acerca de los procesos neuropsicológicos y como estos pueden ser empleados dentro de las actividades y demandas dentro del proceso y realización de una actividad laboral.

***Del tránsito al trabajo: personas trans y su configuración del proceso de adaptación ocupacional en el contexto laboral -2017, Daniel Contardo Vásquez y Diego Parra García, Santiago de Chile.***

El presente avance de investigación se orienta a comprender en una primera aproximación de qué manera se configura el proceso de adaptación ocupacional de las personas trans mayores de dieciocho años en el contexto laboral actual en Santiago de Chile, entendiendo el proceso de adaptación ocupacional desde el Modelo de Ocupación Humana que involucra elementos volitivos, de participación, de autoeficacia, identidad, entre otros. El trabajo será entendido como una ocupación, que involucra significado, propósito, tiempo, que proporciona satisfacción, entre otras cosas. Sin embargo, se abordará dentro de esta ocupación el concepto de empleo para comprender de qué forma se producen las interacciones con otras personas dentro del contexto laboral remunerado. El estudio pretende analizar los significados dados por este proceso tanto a nivel personal como a nivel social, en interacción con otros/as. Buscando aportar en la producción de información en la temática trans, facilitando de esta forma a futuro el abordaje desde la profesión en esta área de intervención. Se señala la discriminación en el trabajo como otro eje importante a considerar, siendo este en su mayor parte dado por los compañeros y compañeras de trabajo en un 76%, dato que parece contrastar con el vivenciar de la entrevistada, quien describe claramente que no ha vivenciado episodios de discriminación por su condición trans. La discriminación en el trabajo podría transgredir la identidad ocupacional y la competencia ocupacional de las personas que pasan por esta situación, mermando así su participación ocupacional, ya que se violenta a la esfera emocional y todo lo que eso conlleva. Empero

cuando no existe discriminación, tanto la identidad ocupacional como el grado de competencia ocupacional se reafirman y permiten una participación ocupacional óptima.

Dentro de su contextualización nos permite evidenciar como de cierta manera el componente social dentro del entorno laboral se convierte en un atenuante que limita los procesos de adaptación ocupacional de una comunidad en específica.

***Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales -2019 José M. Tomás, Saturnino De Los Santos, Irene Fernández, Republica Dominicana***

La satisfacción laboral del colectivo docente ha sido estudiada desde diversas perspectivas, debido a los importantes efectos que esta puede tener tanto a nivel económico como a nivel organizacional. La muestra empleada en este trabajo se compone de 978 docentes dominicanos, y fue obtenida mediante un muestreo estratificado, y, por tanto, representativo de la población. En este estudio se examina un modelo de ecuaciones estructurales en el cual el contexto de trabajo y las condiciones laborales afectan el burnout y el engagement de los profesores. A su vez, se plantea que burnout y engagement afectan la satisfacción laboral docente. El modelo ajustó a los datos:  $\chi^2(223) = 1089.9, p < .001$ ; cfi=.93; rmse a=.066; srmr =.107. Los resultados arrojan luz sobre los factores contextuales del plano educativo que pudieran replantearse en el desarrollo de futuras políticas educativas.

La anterior investigación aporta al estudio la necesidad de establecer programas y estrategias que le ayuden a los trabajadores a sobrellevar o mitigar los efectos adversos que

pueden ser derivados de los contextos laborales que interfieren con el deterioro de la salud de los trabajadores.

### ***Antecedentes Nacionales***

#### ***Participación de la terapia ocupacional en políticas públicas de salud laboral: un desafío profesional-2017, Olga Beatriz Guzmán-Suárez Bogotá- Colombia***

En Colombia, el planteamiento de políticas públicas y el desarrollo de un marco normativo en salud laboral han permitido que diferentes profesiones visibilicen sus competencias y posibilidades de participación en esta área. Lo anterior constituye un desafío para la terapia ocupacional (TO), ya que esta también actúa en el sector trabajo. El objetivo del presente artículo es contextualizar a los lectores sobre el ejercicio profesional de la TO en Colombia, su relación con el sector trabajo y el desafío profesional que su participación representa en el desarrollo de normas y políticas públicas en salud laboral. Para la elaboración del presente documento se realizó una búsqueda de toda la normatividad en salud laboral publicada en Colombia. Luego, se plantearon algunas reflexiones a partir de la experiencia en diferentes ámbitos laborales y del análisis de la literatura encontrada, lo que permitió concluir que la inclusión de la TO en la planeación e implementación de las políticas públicas en salud laboral ha hecho que esta profesión tenga un buen posicionamiento en el país.

Teniendo en cuenta las conclusiones de esta investigación, se retoma dentro de la justificación que soporta esta, como base para resaltar la importancia y relevancia del rol del terapeuta ocupacional en el sector de trabajo.

***Trabajar en turnos rotativos semanales no produce alteraciones en las funciones cognitivas superiores- 2017, Nora Puerta-Guzmán y Mauricio Barrera-Valencia. Envigado- Colombia***

El presente estudio fue realizado con el fin de comparar el rendimiento cognitivo en la atención, memoria y función ejecutiva de un grupo de treinta (30) trabajadores entre 20 y 60 años que trabajan por turnos rotativos, con otro grupo de igual número y edad que trabaja sólo en turno fijo diurno. Se aplicó una batería neuropsicológica para evaluar dichas funciones cognitivas en ambos grupos. Los resultados obtenidos señalan que las funciones cognitivas evaluadas no se ven afectadas en la modalidad de turnos rotativos ni a corto ni a largo plazo, excepto en el puntaje de interferencia de la prueba de Stroop, en la cual se presentó menos resistencia a la interferencia en los trabajadores que realizan turno rotativo. También se evidenció que la modalidad de rotación de turno semanal es más sana desde el punto de vista cognitivo, pues facilita los procesos de ajuste del ciclo circadiano.

El anterior estudio permite indagar acerca de cómo las jornadas laborales pueden influenciar de manera negativa dentro del funcionamiento cognoscitivo de los trabajadores y por ende influir en la competencia ocupacional de los mismo dentro de los roles que desempeña.

***Perfil atencional y de funciones ejecutivas asociados a la accidentalidad laboral (2020).  
Arévalo, J., Cárdenas, L., Velandia, G., & Peña, A. Bogotá – Colombia***

Esta investigación tiene como objetivo analizar el funcionamiento cognitivo (Atención y Función ejecutiva) de un grupo de trabajadores de una institución educativa universitaria de distintas áreas, los cuales han presentado accidentalidad laboral. La identificación de individuos con alteraciones clínicas y subclínicas que se asocian a riesgos laborales se definen con frecuencia en la literatura, reflejando un gran interés en la realización de estudios y dinámicas de evaluación que permitan implementar procesos de promoción y prevención de la accidentalidad laboral, muchas de estas iniciativas, definen los procesos cognitivos como relevantes en los procedimientos de análisis de trabajo y el establecimiento de niveles de frecuencia de accidentalidad, así como la creación de líneas de base para la vigilancia sobre el riesgo psicosocial a nivel laboral, creando la necesidad de realizar este tipo de caracterizaciones con una mayor calidad científica, garantizando una exploración específica, es por esto que esta investigación busca determinar desde las variables cognitivas como la atención y las funciones ejecutivas, como estas pueden ser factores condicionales para la probabilidad de accidentes laborales.

Por lo tanto, a esta muestra se le aplicará una serie de instrumentos neuropsicológicos que permitirá identificar la problemática cognitiva asociada, y una vez caracterizado se podrán generar estrategias de mitigación y prevención. Trabajando bajo los parámetros normativos colombianos que rigen la gestión de la seguridad y la salud laboral, la cual busca disminuir la accidentalidad y la enfermedad laboral basándose en la prevención e intervención de los factores que pueden producir lesiones y afectaciones de salud en los trabajadores, a raíz de las condiciones brindadas por su contexto laboral. En Colombia

actualmente la cifra reportada por la Subdirección de Riesgos laborales al mes de abril de 2018, indica el incremento de trabajadores que se afilian al sistema de Riesgos Laborales donde se alcanzó 41.657.181 afiliaciones. A su vez, el incremento de empresas afiliadas al sistema llegó a la suma de 3.135.612. todas estas cifras aportadas por las 10 Administradoras de riesgos laborales, existentes en Colombia y con cobertura a todo el país, de los cuales 179.395 han presentado accidentalidad calificada Minsalud (2018).

Este panorama permite identificar la necesidad de cobertura que debe proveer el país en cuanto a profesionales expertos y estrategias que permitan la disminución de las cifras reportadas en accidentalidad. Para lograr este objetivo nos apoyaremos en diversas ciencias contextualizadas y en diversos campos de conocimiento, como la Psicología y la Neurociencia que justifiquen los procesos cognitivos relacionados con las causas asociadas los diferentes tipos de accidentes laborales. Se plantea un estudio de tipo descriptivo no experimental de corte transversal, con una muestra intencional no probabilística de 29 trabajadores de una institución universitaria de la ciudad de Bogotá, utilizando como instrumentos de evaluación la prueba breve de atención, test del trazo TMTA Y TMTB, test de STROOP y tarjetas de Wisconsin. Este proyecto se encuentra en fase de desarrollo esperando tener el perfil identificado que nos permitirá proponer estrategias de prevención para la disminución de la accidentalidad laboral.

Teniendo en cuenta esta información, es significativo retomar esta investigación puesto que señala aspectos del funcionamiento ejecutivo que se relacionan a factores de accidentalidad laboral y que afectan de manera directa a la toma de decisiones, la ejecución de objetivos y los planes de actuación en el trabajo y por ende en el desempeño del rol laboral.

### ***Antecedentes regionales***

#### ***Funciones ejecutivas en estudiantes de undécimo grado de colegios oficiales de Cúcuta y Envigado, Colombia 2016, Diego Alfredo Tamayo Lopera.***

Las funciones ejecutivas son habilidades cognitivas propias de la corteza prefrontal que permiten establecer metas, diseñar planes, seguir secuencias, seleccionar conductas apropiadas e iniciar las actividades, así como también autorregular el comportamiento, monitorizar las tareas, evaluar los comportamientos y tener flexibilidad en el trabajo cognoscitivo y en la organización de las tareas propuestas. La presente investigación se centró en analizar las funciones ejecutivas en estudiantes de undécimo grado de colegios oficiales de Envigado, Antioquia; y Cúcuta, Norte de Santander. Para ello, se llevó a cabo un estudio descriptivo- comparativo, transversal y no experimental. Se seleccionaron mediante muestreo por cuotas 64 estudiantes a los cuales se les aplicó la segunda edición de la Batería Neuropsicológica de Funciones Ejecutivas y Lóbulos Frontales (BANFE2), luego del correspondiente consentimiento informado. La asociación entre variables se determinó mediante la prueba chi-cuadrado, en tanto que las medias fueron comparadas a través de la prueba t y el análisis unifactorial de la varianza. El procesamiento de los datos se llevó a cabo con los programas SPSS, R-Studio y G Power. Se encontró que los hombres generaron puntuaciones más elevadas que las mujeres en el aspecto dorsolateral ( $p=2.50 \times 10^{-4}$ ) y en las funciones ejecutivas ( $p=2.43 \times 10^{-4}$ ). El efecto de la formación académica de la madre fue significativo en los subcomponentes prefrontal anterior ( $p=.010$ ), dorsolateral ( $p=.003$ ) y en el constructo global ( $p=.025$ ); situación que se repitió en el caso del nivel formativo paterno, en el que se registró una significación similar en la

dimensión prefrontal ( $p=.010$ ), pero más elevada en las áreas dorsolateral ( $p=3.27 \times 10^{-4}$ ) y total ( $p=2.85 \times 10^{-4}$ ).

De las conclusiones de la investigación resaltamos: en cuanto a la diferencia según la ciudad de procedencia, se encontró que el rendimiento en las funciones ejecutivas no difiere de forma estadísticamente significativa, sin embargo, los estudiantes de la ciudad de Envigado mostraron un desempeño más alto en comparación con los de Cúcuta, excepto en la función prefrontal anterior. Lo anterior puede relacionarse con el nivel de formación educativa, estadísticamente significativo, más alto que mostraron los padres de los adolescentes en la ciudad de Envigado, en comparación con Cúcuta, tanto en la madre como en el padre. En este sentido, es necesario considerar que el ambiente familiar en el que se encuentran los adolescentes es de suma importancia puesto que investigaciones anteriores han demostrado; por ejemplo, que el rendimiento académico en la escuela está influenciado por la educación de los padres.

El artículo realiza un aporte significativo puesto que se realiza una comparación de las funciones ejecutivas en dos contextos diferentes lo que a su vez visualiza o están inmersos dos procesos de adaptación ocupacional que pueden variar respecto a este factor. Asimismo, proporciona información importante ya que se concluye el nivel educativo de los padres y el contexto donde se desempeñan los individuos influye en los procesos cognitivos.

***Funciones ejecutivas en menores víctimas del conflicto armado en un colegio de un corregimiento en Tibú”, Norte de Santander 2018. Chamucero M, Sarmiento I, Díaz E***

El presente proyecto busca analizar cuál es el perfil cognitivo en menores de edad víctimas del conflicto armado en el municipio de Tibú, Norte de Santander, en la cual se usó la metodología de Hernández, Fernández y Baptista siendo un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y diseño trasversal no experimental y una población de 19 estudiantes en total. Se tiene como hipótesis ver si la problemática que ellos viven en su contexto siendo un corregimiento de constante violencia afecta de manera directa sus funciones ejecutivas, ya que ella son parte fundamental en su vida cotidiana, los resultados obtenidos mediante la aplicación de las pruebas neuropsicológicas que evalúan estas funciones, se encuentra una relación de puntuaciones bajas según los datos de las pruebas psicométricas de categorías Wisconsin, dígitos y figura del rey en los cuales se encontró un bajo rendimiento en el desarrollo de las pruebas. También se encontró que el conflicto armado en niños y niñas genera ansiedad y temor que aunque no eran planteados en la investigación, se tomaron en cuenta, ya que al realizar las pruebas se vieron evidenciados estos comportamientos en los menores de edad, lo cual desencadena en ellos una presión con respecto a contestar acertadamente en las pruebas, esto tiene relación con el conflicto armado al haber vivido toda su vida en el contexto de violencia en el departamento de Tibú, Norte de Santander.

Este artículo nos permite inferir que dentro del funcionamiento ejecutivo el contexto y entorno en el cual se desenvuelve la persona puede interferir en la adquisición y desarrollo de las funciones ejecutivas y como los comportamientos desencadenados por vivir en zonas de conflicto puede alterar indirectamente el desempeño en las diversas áreas ocupacionales.

***El funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas inga del municipio de san José de Cúcuta-Norte de Santander (2017), Rosa Neleidy Calvo Peñaranda, Marleiby Lise Monsalve Valbuena Yeidy Bohórquez Botello, Marco Freddy Jaimes Laguado. Tomada revista de Ocupación Humana.***

La presente investigación se realizó con la población Indígena Inga gracias al convenio con la Secretaria de Salud dependencia de la Alcaldía de San José de Cúcuta, comunidad que presenta problemáticas en el funcionamiento ocupacional y en la competencia ocupacional, debido a su residencia en zona urbana a causa de factores como el desplazamiento forzado y/o superación personal, donde el funcionamiento ocupacional es fundamental. Inicialmente se realizó el acercamiento a la población, se aplicó el consentimiento informado, arrojando resultados en un muestreo de 90 indígenas entre las edades de 15 a 75 años, posteriormente se procedió a evaluarlos en los tres componentes: volición, habituación y capacidad de desempeño, en sí mismo y en su mismo ambiente con la Auto Evaluación Ocupacional (Osa), Seguidamente se aplicó el plan de acción a través de actividades con propósito encaminadas a favorecer la competencia ocupacional en cada uno componentes del desempeño del funcionamiento ocupacional, lo cual se concluye a través de la observación falencias en la ejecución de la competencia ocupacional de los ingas en zona urbana de esta ciudad.

Teniendo en cuenta, la población en edad productiva se encuentra entre 15 a 75 años, se determinó a través de los resultados arrojados por los instrumentos de valoración Auto Evaluación Ocupacional Osa, que aunque los ingas residen en la zona urbana hace varios años ellos aún siguen en proceso de adaptación y en la búsqueda de ocupaciones

significativas. Esto se evidencia en el hecho de afrontar con positivismo los nuevos retos y demandas que requiere para establecerse en un nuevo ambiente. Con base en las entrevistas y observaciones realizadas se pudo determinar que 68,7 % de la población acepta responsabilidades que pueden ser mantenidas al realizar una actividad usando sus propias estrategias, como aceptar tareas que no superen sus habilidades con el fin de lograr satisfacción personal, ampliando y desarrollando sus capacidades, tratan de afrontar nuevos desafíos reconstruyendo una competencia ocupacional al ejecutar diferentes roles dentro de la sociedad y dando un significado al quehacer, así como lo hacían en su pasado.

Esta investigación permite identificar la influencia del entorno físico, social y cultural en la adaptación ocupacional que pueden dificultar al sujeto con el fin de propiciar un sentido de bienestar y sentido de eficacia en las ocupaciones significativas.

### ***Antecedentes Locales***

***Las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional de los estudiantes en proceso de transición adscritos a los programas de la facultad de salud de la Universidad de Pamplona (2019), Yuz Dary Parra Montañez.***

El presente trabajo de investigación tiene como fin establecer la relación que existe entre las Funciones Ejecutivas y la Adaptación Ocupacional de los estudiantes que se encuentran en proceso de transición adscritos a los programas de la Facultad de Salud de la Universidad de Pamplona, su estudio es de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional, los resultados del mismo se obtuvieron mediante la aplicación de la Evaluación Neuropsicológica

Breve en Español NEUROPSI con el fin de determinar el estado de las Funciones ejecutivas, así como el Perfil Inicial del Modelo de la Ocupación Humana MOHOST para dar respuesta a la Adaptación Ocupacional de la población objeto de estudio correspondiente a 151 estudiantes matriculados en el primer semestre del año en curso, en las carreras adscritas a la Facultad de Salud. Establecidos en un rango de edad de 15 a 60 años quienes firmaron el consentimiento informado para pertenecer a este estudio , seguido a ello se ejecutó un análisis general de dichos resultados y una correlación mediante el índice de Karl Pearson que permitió dar respuesta a el objetivo planteado y la realización de un plan de acción denominado “Adapta2enlaU” que ayude a contrarrestar los déficit encontrados y a beneficiar la población estudiantil que se encuentra en el proceso de transición universitaria mediante actividades propositivas que se establecieron con el fin de promover el funcionamiento ejecutivo y la adaptación ocupacional de los mismos para un desempeño ocupacional optimo que permita la permanencia del estudiante en el rol Universitario.

De los resultados relevantes de esta investigación se encontró que 53,06% que dan respuesta al aspecto de funciones ejecutivas requieren del fortalecimiento de la secuenciación, de la denominación, del cálculo y de actividades que llevan inmerso la planeación, flexibilidad mental, resolución de problemas, autocontrol, memoria, atención y concentración todo esto en esta investigación con el fin único de favorecer la adaptación ocupacional de los estudiantes nuevos adscritos a los programas de la facultad de salud.

De la anterior investigación, se toma como referencia ya que nos da una visión respecto en como las funciones ejecutivas es un aspecto relevante en el proceso de asumir nuevos roles y en la adaptación a las demandas que este trae consigo para mantener un desempeño ocupacional satisfactorio.

***Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup (20), Marina Lisseth Mejía Manjarrez, María Fernanda Silva Jaimes, Diana María Velandia Hernández. Revista Cuidado y Ocupación***

Conocer la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup. Metodología: es una investigación mixta, con predominancia cuantitativa que permitió el mejoramiento del clima laboral, el estudio se realizó por medio de una entrevista semiestructurada, compuesta por 15 preguntas que iban en relación al desempeño laboral. De igual forma se aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional que está constituido con 120 preguntas, pero en este caso se tomaron las primeras 30 para evaluar el desgaste laboral de los trabajadores de Coomultrup. Se tomó una muestra de 10 para la aplicación de la escala y 5 personas respondieron a la entrevista semiestructurada. Resultados y conclusiones: se logró evidenciar que existe una relación muy significativa entre desgaste y desempeño laboral en los trabajadores de Coomultrup, ya que a sus niveles altos de agotamiento hace que se alteren áreas en el desempeño laboral como liderazgo, adaptabilidad al cambio y orientación a los resultados.

Se retoma la anterior investigación ya que a pesar de que no hace referencia a ninguna de las variables de la investigación nos da un punto de partida en la descripción problema ya que permite abordar como el desgaste en las tareas que abarcan su rol laboral puede ocasionar dificultades dentro del proceso de cambio y adaptabilidad y por ende en el desempeño.

***Funciones ejecutivas y consumo de alcohol en jóvenes universitarios: capacidad predictiva de las medidas de evaluación (2019) Martínez-Mendoza Gloria E. Pamplona-Colombia.***

Partiendo de la relación entre lóbulos frontales y las conductas complejas de la actividad del cerebro humano, y el consumo de alcohol con sintomatología frontal, se pretende estudiar la influencia del alcohol en las funciones ejecutivas, partiendo de un estudio previo sobre el nivel de consumo de alcohol de los jóvenes, por dicho estudio se hizo una clasificación de Grupo de consumo intensivo de alcohol (CIA/BD), Grupo de consumo moderado de alcohol y Grupo del control, a partir del cual se pretende observar la correspondencia entre la autopercepción de jóvenes con diferente patrón de consumo de alcohol sobre sus funciones ejecutivas en tareas cotidianas, utilizando el diseño de investigación de estudio de casos y controles, por lo cual se retomó una muestra con diferentes criterios de inclusión; no ser mayor de 20 años y no tener diagnósticos de psicopatología previa, obteniendo una muestra total de doce casos voluntarios de jóvenes entre los 16 y 19 años de los cuales tres conformaron el grupo de control, cuatro el grupo de consumo moderado y cinco el grupo de consumo intensivo. Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el proyecto de investigación se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de información; se seleccionaron 8 tareas de ejecución de la Batería Neuropsicológica de Funciones Ejecutivas y Lóbulos Frontales -BANFE (Flórez-Lázaro, Ostrosky-Shejet, & Lozano-Gutiérrez, 2012) y la escala de Evaluación de la Conducta Prefrontal - EECF (Martínez-Mendoza, 2015), obteniendo resultados significativos a partir de las mismas. A partir del análisis de la evaluación sujeto céntrica (EECF; DII) se observa que los 3 casos controles, en general, perciben un buen funcionamiento de sus procesos

ejecutivos (memoria de trabajo, planificación, autorregulación cognitiva y emocional, abstracción, motivación, inhibición y autoconciencia), sin embargo, al comparar los casos, se observan diferencias sutiles por género y por edades. Teniendo la misma edad, la mujer (control 2) percibe un mayor control de su conducta que el hombre (control 3), y teniendo el mismo género, la mujer más joven (control 1) percibe menos control de sus funciones y conductas que la mujer de mayor edad (control 2). Los resultados de las pruebas BANFE señalan que los tres casos presentan un funcionamiento dentro de la normalidad en las 8 tareas, pero Se observa en las cuales las mujeres diferencias en tareas de memoria de trabajo verbal (ordenamiento alfabético), teniendo un desempeño más favorable que el hombre. Por lo cual se concluye mediante el análisis de casos que el aspecto en el que más están experimentando dificultades los jóvenes con un consumo intenso de alcohol, y que les distingue de los otros dos grupos, es la respuesta socioemocional implícita en las conductas complejas de la vida cotidiana.

Se retoma el anterior artículo puesto que nos muestra un nuevo factor que puede influir en el desarrollo de las funciones ejecutivas en el ser humano, partiendo de que los diferentes contextos ocupacionales pueden exponer a factores como el consumo de sustancias que de una manera u otra influirá en el desarrollo de las funciones ejecutivas y con ello en el desempeño de los demás roles generando dificultades en las respuestas adaptativas ante los diferentes estímulos que le ofrece el medio.

Se considera necesario mencionar que a nivel local se evidencia escasa información sobre investigaciones que relacionen las dos variables correspondientes al proyecto de investigación, por ende, se considera de vital importancia llevar a cabo dicha investigación

puesto que se pretende determinar el cómo, las funciones ejecutivas influyen en la adaptación ocupacional en estudiantes de educación formal e informal.

## **Marco Teórico**

El presente proyecto de investigación se basa en las siguientes variables: funciones ejecutivas, adaptación ocupacional y el entorno laboral, además de la conceptualización referente al rol de terapeuta ocupacional y temáticas relevantes dentro del área laboral. Por ende, la presente revisión se basa en las conceptualizaciones y teorías que permiten soportar el proyecto de investigación y consigo el planteamiento del problema abordado.

### ***Funciones ejecutivas***

En los años 80 Alexander R. Luria relaciono los lóbulos frontales con lo que actualmente se conoce como las funciones ejecutivas, debido a que el autor señalo que “los lóbulos frontales serían la estructura esencial para la organización de la actividad intelectual, que incluiría la programación de dichos actos intelectuales y la supervisión de su ejecución” (Luria 1980). Cabe mencionar que Alexander Luria relaciono y apporto significativamente al desarrollo del concepto de las funciones ejecutivas a partir de la observación realizada a los pacientes con traumas en el lóbulo frontal, identificando en dichos pacientes alteraciones en la iniciativa, en la motivación, formulación de metas y planes de acción y el en autocontrol de la conducta, por lo cual se concluye que el lóbulo frontal está íntimamente relaciono con las habilidades intelectuales y de ejecución del

individuo, teniendo en cuenta que el año en el que se hizo el aporte aún no se denominaba el concepto de las funciones ejecutivas.

Después de diversos estudios y de la cantidad de datos acumulados desde neurología se generaron los primeros modelos que pretendían definir el control ejecutivo, por lo cual, en el 1982, se utiliza por primera vez el término de funciones ejecutivas, siendo mencionado en el trabajo titulado “El problema de la evaluación de las funciones ejecutivas” por Muriel Lezak. A partir de allí se define las funciones ejecutivas como “las capacidades mentales esenciales para llevar a cabo una conducta eficaz, creativa y adaptada socialmente” (Lezak, 1995). Es decir que las funciones ejecutivas son aquellas habilidades que interactúan con los componentes cognitivos para regular las emociones, pensamientos y movimientos, con el fin de generar respuestas adaptativas a los estímulos o situaciones que ofrece los contextos donde se desenvuelve el individuo.

### ***Funciones ejecutivas su Relación de los lóbulos frontales.***

Los procesos neurológicos de los lóbulos frontales son numerosos y muy diversos van desde el control y la programación motriz, el control de la atención y memoria hasta la cognición social y la metacognición. (Goldberg, 2001). Luria (1986) identificó tres propiedades muy importantes de estos procesos: programación, regulación y control. Siendo este uno de los procesos superiores encargados de planificar, coordinar y controlar las respuestas adaptativas ante los estímulos que ofrece el contexto donde se desempeña el individuo, evitando comportamientos impulsivos frente a las situaciones complejas que le ofrece el contexto.

En cuanto a las funciones ejecutivas se considera su participación en el control, la regulación y planificación eficiente de las conductas, pues permiten que los sujetos se involucren con éxito en conductas independientes, productivas y útiles, para sí mismo (Lezak 1994). También se encargan de controlar y regular habilidades cognitivas más básicas, es decir, procesos sobre aprendidos por medio de la práctica o la repetición incluyendo las habilidades motoras y cognitivas, como la lectura la memoria y el lenguaje (Burgess, 1997).

Por lo anterior se consideran las funciones ejecutivas como una relación entre las habilidades cognitivas y las competencias del saber adquiridas durante el desarrollo de la vida del individuo, las cuales generan en el individuo la regulación y planificación de respuestas adaptativas ante las diferentes situaciones que provee el contexto donde se desempeñan.

Partiendo de ello es importante tener en cuenta su relación ya que sus procesos se relacionan directamente con las funciones superiores de los individuos, los cuales se encargan de generar respuestas adaptativas, conductas controladas y comportamientos adecuados a los diferentes estímulos que le provee el contexto donde se desempeña, sin embargo dichas respuestas se generan a partir de la regulación emocional, cognitiva y motora la cual está influenciada por las habilidades que caracterizan a las funciones ejecutivas y a los lóbulos frontales.

### ***Concepto de las funciones ejecutivas.***

Tomando de la conceptualización referida por Muriel Lezak se generan nuevas perspectivas de diferentes autores considerando las funciones ejecutivas como los procesos

mentales mediante los cuales resolvemos deliberadamente problemas como actividades creativas, conflictos de interacción social, comunicativos, afectivos y motivacionales nuevos, y problemas que resultan de la relación entre el individuo y su entorno. (Papazian, Alfonso y Luzondo. 2006). Por lo tanto, se deducen las funciones ejecutivas como el conjunto de procesos superiores que permiten dar solución a un problema con respuestas adaptativas e inhibir problemas internos y externos irrelevantes mediante la planificación, regulación y control de las conductas y comportamientos.

### ***Modelos de las funciones ejecutivas.***

Existen diversos modelos que pretenden conceptualizar y clasificar las funciones ejecutivas dentro de los cuales resaltamos los más importantes.

Modelos del sistema simple: El modelo se basa en la teoría de la información contextual de Cohen et al. (1996) el cual refiere que el contexto es un aspecto importante para comprender las alteraciones ejecutivas, así mismo postula que los procesos cognitivos como la atención, la metacognición y la inhibición influyen en el control cognitivo, siendo estos el reflejo para dar respuestas adaptadas en las diferentes situaciones. Por otra parte, mencionan el estudio de Fuster (1980) como uno que contribuye información sobre la relación entre las áreas de la corteza frontal con las representaciones internas del contexto, es decir, que los individuos aprenden a partir de las experiencias proporcionadas por la sociedad.

- Modelos del constructo único: Proponen la metacognición o la inteligencia fluida como medio para explicar las funciones del lóbulo parietal y consigo la relación con las funciones ejecutivas. Dichos modelos se basan en los patrones de ejecución, reconociéndolos como aspectos básicos que proveen experiencias y con ello respuestas adaptativas a las demandas que ofrecen las tareas correspondientes a los patrones ejecutivos.
- Modelos de memoria de trabajo: Goldman-Rakic (1998) propone un modelo donde la expresión del procesamiento central ejecutivo es la “metacognición”, la cual se organiza mediante la interacción entre los procesamientos independientes, con sus respectivas características sensoriales, mnemónicas y de control motor. Lo anterior hace referencia a la importancia de integrar y organizar de manera adecuada las características sensoriales, mnemónicas y de control motos puesto que las mismas interactúan entre sí para generar un comportamiento adecuado ante una condición compleja.
- Bunddely y Hitch (2000) presenta un estudio más nuevo donde divide la metacognición en tres componentes: el ejecutivo central (centro del control del sistema que selecciona, opera y controla el resto de procesos), la agenda viso- espacial (sistema de retención temporal) y el lazo fonológico (auditivo- verbal), los cuales se relacionan y adquiere un papel importante en la adquisición del lenguaje y del proceso lecto-escritor.
- La teoría de factor “g” se propone por Spearman (1904), quien refiere que en la ejecución de las diversas actividades mentales dependen de distintos factores como: El factor “g”: hace referencia a que la base de la inteligencia es común e igual en los individuos, aun así se varía de acuerdo de un individuo a otro El factor “s” se refiere a que las capacidades y aptitudes del individuo varia del uno al otro.

- Modelos de procesos multivariados: Hacen referencia a estudios centrados en aspectos neuro anatómicos y funcionales de los lóbulos frontales, enfatizando las investigaciones en las funciones de la corteza pre frontal, por ende, nos basamos en la teoría integradora de la CPF de Miller y Cohen (2001) quienes plantean que las funciones primarias de la corteza prefrontal es el control cognitivo, lo cual influye en la generación de respuestas adaptativas a las demandas exigentes del contexto. Así mismo se refiere que CPF es necesaria para los otros procesos cognitivos como: la atención y la inhibición, puesto que a partir de su relación no solo se manipula la información para generar una respuesta adaptativa si no que permite mantener los objetivos y los parámetros de las tareas adquiridas.
- Modelos factoriales: Los modelos factoriales se basaron en determinar los componentes de las funciones ejecutivas, los cuales se formularon a partir de estudios neurológicos y de evidencia aportada por los estudios con neuroimagen (Diamond, 2004). Welsh, Pennington Y Groisser (1991) realizan un modelo a partir de un estudio con 100 participantes a quienes le aplicaron la batería neurológica conformada por tareas de fluidez verbal, secuencias motoras, clasificación (WCST) y planeación (Torre Hanoi), así mismo se evaluaron las tareas de control de memoria y la prueba de coeficiente intelectual, debido a los resultados arrojados por la aplicación de las diferentes evaluaciones determinaron que las funciones ejecutivas son el comportamiento dirigido hacia una meta que incluye los componentes principales como: planificación, el control de impulsos, la fluidez cognitiva y la velocidad de respuesta.

Boone (1998) propuso el estudio de tres componentes básicos de las funciones ejecutivas, mediante métodos de análisis factorial, retomando a la muestra de pacientes neurológicos, a quien le aplicaron pruebas neurológicas las cuales arrojaron los siguientes

resultados; flexibilidad cognitiva, velocidad de procesamiento y la atención básica y dividida junto a memoria de corto plazo.

Miyake (2000) realizó un estudio con 137 estudiantes universitarios, a quienes se le aplicaron nueve pruebas divididas de acuerdo a las consideraciones básicas de las funciones ejecutivas, concluyendo que las funciones ejecutivas se relacionan entre sí, pero al momento de evaluarlas se pueden separar, por ende dedujeron que se tiene la capacidad de cambiar de manera flexible entre distintas operaciones mentales o esquemas, se controla y se manipula la información en línea a la memoria de trabajo e inhibición puesto que se tiene la capacidad de generar respuestas adaptativas de acuerdo a las exigencias del entorno.

Anderson, Enderson, Jacobs, y Cotroppa (2001) llevaron a cabo un estudio con pacientes que presentaban lesiones leves, moderadas y severas en el lóbulo frontal, por el cual determinaron que existen tres componentes que se relacionan entre sí, siendo estos el control atencional (atención selectiva, atención dividida e inhibición de respuestas), establecimiento de metas (iniciación, planeación, solución de problemas y conductas estratégicas) y función cognitiva (metacognición, transferencia atencional y concepto).

Diamond, Kirkham y Amso (2002) proponen un modelo basado en los tres componentes fundamentales de las funciones ejecutivas según Miyake (2000), describiendo dichos componentes como: el ajuste a los cambios, el control inhibitorio, la diferencia a los distractores, la metacognición y la manipulación mental de la información, dichos

componentes se interrelacionan y trabajan de manera conjunta para generar respuestas adaptativas a las situaciones.

### ***Componentes de las funciones ejecutivas***

- **Planeación:** La planeación es una de las capacidades más importantes de la conducta humana- Se define como la capacidad para integrar, secuenciar y desarrollar pasos intermedios para lograr metas a corto, mediano o largo plazo (Baker et al. 1996). Las actividades más productivas del hombre solo se pueden desarrollar de esta forma, ninguna acción momentánea o ninguna respuesta directa son tan productivas como la conducta planteada (Luria, 1986). Se considera la planeación como una de las capacidades más importantes del individuo ya que a partir de la misma se planifican las respuestas adaptativas que mediante el desarrollo de los pasos correspondientes al objetivo planteado generan respuestas productivas a una conducta planeada.
- **La flexibilidad mental:** La capacidad para cambiar un esquema de acción o pensamiento depende de que la evaluación del resultado detecte que este es ineficiente o que no obedece a los cambios en las condiciones del medio en que se realiza una tarea específica; además, se requiere de la capacidad para inhibir este patrón de respuestas para cambiar la estrategia (ROVINS, 1998). También implica la generación y selección de nuevas estrategias de trabajo dentro de las múltiples operaciones que existen para desarrollar una tarea (MILLER Y COHEN, 2001).

Cabe mencionar que la flexibilidad mental parte de la necesidad de cambiar una acción o pensamiento, si dicha necesidad se hace evidente al momento de ejecutar una respuesta, la

inhibición se relaciona con la flexibilidad para generar respuestas adaptativas y productivas que benefician la regulación de comportamientos y conductas totalmente planeadas.

- **Control inhibitorio:** Es una de las funciones más importantes de la corteza pre frontal puesto que es la capacidad de controlar los demás procesos neuronales que se llevan a cabo dentro y fuera de ella. La corteza pre frontal permite retrasar las respuestas impulsivas originadas en otras estructuras cerebrales, lo cual resulta primordial para regular la conducta y la atención (Cohen, 1993). El control inhibitorio es de vital importancia al momento de generar respuestas a estímulos provenientes del contexto donde se desempeña el individuo ya que a partir del mismo se regulan los comportamientos y conductas impulsivas, las cuales proveen respuestas aceptadas socialmente ante las diferentes situaciones o problemas que se presentan en el diario vivir de las personas.
- **Memoria de trabajo:** La memoria de trabajo es una memoria temporal en línea que los sujetos utilizan para alcanzar objetivos inmediatos y a corto plazo, así como para resolver problemas mediante el uso de información de manera activa (Baddeley, 1990; 2003). Se ha señalado que este tipo de memoria también es importante para procesar el significado y la sintaxis de las oraciones (Caplan y Waters, 1999), así como para el desarrollo del pensamiento (Baddeley, 2003).

Se considera importante la memoria de trabajo ya que a partir de la misma el individuo mantiene la información por un lapso de tiempo, siendo esto fundamental para el desempeño de tareas y actividades correspondientes a la vida diaria del individuo como el desempeño de roles puesto que a partir de sus componentes fonológicos y visoespaciales el individuo ejecuta el proceso de lecto escritura. Cabe mencionar que a partir de dicha

memoria se pueden aprender comportamientos y conductas socialmente aceptadas las cuales generan e los individuos respuestas adaptativas ante situaciones comunes de la vida.

- **Abstracción:** Es la posibilidad de mantener una actitud y nivel de pensamiento abstracto para analizar los aspectos no visibles de las situaciones, objetos e información que se recibe, es una propiedad muy importante del humano soportada principalmente por la corteza pre frontal (Lezak, 2004; Luria, 1986). Siendo el sentido abstracto uno de los componentes más importantes de las habilidades cognitivas puesto que a partir del mismo el individuo razona sobre las situaciones o problemas no visibles lo cual permite que las personas generen respuestas razonables y adaptativas ante los estímulos, situaciones o problemas que provee el contexto donde se desempeña.
- **Metacognición:** Es el proceso con más jerarquía cognitiva, no se considera una función ejecutiva, sino un proceso de mayor nivel que se ha empezado a estudiar en neuropsicología (Fernández- Duque et al, 2000). La metacognición es la capacidad para monitorear y controlar los propios procesos cognitivos. La meta cognición es uno de los procesos que le permita al individuo determinar el juicio de sus acciones y a partir de allí realizar las correcciones o ajustes necesarios para proveer respuestas adaptativas a los diferentes estímulos o problemas que le provee el contexto.
- **Monitoreo:** El monitoreo implica el conocimiento, la observación y la experiencia de los propios procesos cognitivos. Permite que la persona conozca el estado y el curso de sus procesos cognoscitivos en relación con la meta planteada. El monitoreo le permite al individuo hacer juicio sobre el desarrollo de sus habilidades cognitivas, por el cual se identifica personalmente como es su desempeño en los diferentes procesos de aprendizaje, es decir, el individuo pone en tela de juicio las respuestas a los estímulos y situaciones que le proveen el desempeño de sus diferentes roles,

ejemplo: el desempeño del rol escolar, el estudiante pone en juicio su desempeño escolar a partir de sus resultados académicos.

- **Control:** El control meta cognitivo implica la regulación que se hace basada en el producto de nuestros procesos de monitoreo. El control se encuentra estrechamente relacionado con el monitoreo, ya que la detención de la eficacia del resultado o de cambios en las condiciones en que se desarrolla el proceso provoca correcciones o ajustes en los procesos ejecutivos y cognitivos (Schwartz y Perfect, 2002). Se utiliza el control como uno de los aspectos más importantes ya que es la retroalimentación de las respuestas inadecuadas a los diferentes estímulos del contexto que proveen un ajuste o corrección en distas respuestas generando conductas y comportamientos adaptativos.

### ***Adaptación Ocupacional***

(Elizabeth Blesedell Crepeau; Ellen S. Coh n.d.) La adaptación ocupacional durante mucho tiempo ha sido un concepto que se ha centrado en la descripción e integración de dos conceptos claves presente durante mucho tiempo el ámbito de terapia ocupacional. Los primeros registros que conllevan la utilización de este término se conocieron a través de Schkade y Schultz en 1992 que incorpora la adaptación ocupacional donde esta ofrece la descripción de un proceso de adaptación interno que se produce a través de la ocupación y para ésta. Es decir, hacen referencia a un estado de competencia en el funcionamiento ocupacional hacia la cual aspiran los seres humanos. Así mismo su definición sugirió que esta involucraba dos aspectos la competencia y la aspiración, dichos aspectos llevaban consigo el proceso de la historia vital y ocupacional.

Más adelante Gary Kielhofner, (2002) define la adaptación ocupacional como la construcción de una identidad positiva y el logro de la competencia con el tiempo en el contexto ambiental propio. Es decir, esta adaptación se da lugar en un entorno específico y se enfrenta a todos los obstáculos y facilidades que el mismo le propicie. A su vez esta tiene dos elementos bien diferentes pero que se encuentran interrelacionados los cuales describiremos a continuación:

### ***Identidad Ocupacional***

Cristiansen (1999), señala que la identidad se refiere a una definición del yo, que incluye roles y relaciones, valores, autoconcepto y deseos y objetivos personales. Por ende, esta se basa en la concepción personal de quien es uno a nivel ocupacional y esto se da debido a la participación en las ocupaciones las cuales conlleva a crear la identidad. En este orden de ideas, se puede definir como un sentido compuesto de quien es uno y los deseos de convertirse en un ser ocupacional generado a partir de la propia historia de participación ocupacional. En consecuencia, la identidad ocupacional incluye un compuesto de:

- El propio sentido de capacidad y eficacia para hacer
- Las cosas que uno encuentra satisfactorio e interesante hacer
- Quien es uno definido por los propios roles y relaciones
- Lo que uno se siente obligado a hacer y lo que sostiene como importante
- Un sentido de las rutinas familiares de la vida
- Las percepciones del propio medio ambiente y lo que sostiene y espera

Dichos elementos se sostienen, almacenan con el tiempo y se transforman en parte de la propia identidad. En otras palabras, la identidad ocupacional manifiesta las vivencias recolectadas, organizadas en una noción de quien ha sido uno y el sentido adquirido de la percepción para el propio futuro (Kielhofner Gary 2004).

### ***Competencia Ocupacional***

Para (Kielhofner Gary 2004), la competencia parece comenzar con la organización de la propia vida para cubrir con las responsabilidades básicas y los estándares personales y se extienden para cubrir las obligaciones de los roles y entonces lograr una vida satisfactoria e interesante. Es decir, la competencia ocupacional es el grado en el cual uno sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional. Por lo tanto, mientras la identidad tiene que ver con el significado subjetivo de la propia vida ocupacional, la competencia tiene que ver con colocar esa identidad ocupacional en acción en forma continua. La competencia incluye:

- Cumplir con los propios roles y los propios valores y estándares de desempeño.
- Mantener una rutina que nos permita ejercer responsabilidades,
- Participar en una gama de ocupaciones que proporcionen un sentido de capacidad, control satisfacción y logro.
- Proseguir los propios valores y tomar acciones para lograr los resultados deseados en la vida.

Ahora bien, desde el momento en el que iniciamos a apropiarnos de nuestras formas ocupacionales, es decir, la manera, las acciones, el significado y las características propias

que le damos al realizar una actividad y las empezamos a emplear como medios de interacción en el ambiente que nos rodea encontramos que estas influyen en el proceso de participación ocupacional, entendiéndose como aquel que nos permite hacer cosas con significado personal y social. Para ello es necesario que esta interacción sea guiada por un patrón que permita satisfacer las necesidades personales como contextuales, es decir, competencia ocupacional.

Partiendo de allí la competencia dentro del desempeño ocupacional, permite a los seres humanos satisfacer las demandas del contexto y alcanzar una participación activa dentro del entorno físico y social. Por ende, el desempeño en las ocupaciones le permite crear y formar la identidad positiva que a su vez genera bienestar a nivel personal y esta se refleja en su actuar social. Es decir, el ser competente requiere que la persona sea capaz de adaptarse a las demandas de una circunstancia o tarea y esta a su vez implica tener un nivel de logro que sea aceptable, aunque no necesariamente sea perfecto.

Según Pilar Durante Molina, Blanca No ya Arnaiz (2001), la meta u objetivo de la competencia es ser capaz de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar o modelarse uno mismo y sus propias habilidades para el desempeño de acciones de acuerdo con la retroalimentación recibida. Así, las personas que funcionan en nivel de competencia se centran en la obtención, mejoría y organización de las habilidades en hábitos, con el fin de lograr un desempeño adecuado y consistente. Por ende, la competencia le permite al individuo afianzar en él un sentimiento de autocontrol y promover la eficacia en las destrezas y estas a su vez se organizan en rutinas de comportamiento y de esta manera va

aumentando sus creencias y expectativas de éxito. Es necesario tener en cuenta que ser competente no es únicamente materia del desempeño hábil de una acción o interacción en una ocasión, sino que a su vez este implica que deber ser consistente, generalizado y aplicable de una situación a otra con flexibilidad de forma adecuada.

Para la valoración de la competencia en los textos se identifican dos aspectos fundamentales. Estos son: la capacidad, que se refiere a la destreza o habilidad para ejecutar una tarea y el desempeño el cual se refiere a la conducta rutinaria. Cabe resaltar que la competencia no es algo estable y que viene determinada por cada acción concreta, aparte cada persona establece sus propias valoraciones sobre la competencia, de manera que tiende a ser subjetiva, es decir, que lo que para una puede ser un nivel suficiente para otro no.

### ***Entorno laboral.***

El ministerio de Salud y protección social en la resolución 3202 de 2016, define el entorno laboral como el escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protege la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores a su salud. Este concepto comprende tanto a los escenarios laborales formales e informales. Bajo este concepto el MSPS propone un programa con componentes interrelacionados en pro de definir líneas de acción y que

favorezcan la promoción de la salud y la gestión de la SST. En la siguiente imagen se puede observar cada uno de ellos.

Figura 1 Componentes del programa entorno laboral saludable



Fuente: Ministerio de salud y protección social. SENT -Grupo MCYEVS,2017.

A groso modo cada una de estas líneas de acción tienen como objetivo que por medio de la planeación y adopción de políticas la promoción de la salud, favoreciendo que las condiciones ambientales, sociales proporcionen bienestar para los trabajadores, que le permitan el desarrollo de capacidades, actitudes y conocimientos ampliando de esta forma los procesos de participación social. Asu vez busca que las respuestas dadas integren diferentes sectores con el fin de cubrir con las necesidades de los trabajadores.

Por otra parte, desde el ámbito del quehacer del terapeuta Ocupacional el termino entorno subyace de que toda participación u compromiso se da en un sitio específico dentro

de un contexto propio. De acuerdo con la AOTA 2014, los términos entorno y contexto a menudo se usan indistintamente. Es decir, ambos términos se utilizan para reflejar la importancia de considerar la amplia gama de variables interrelacionadas que influyen en el desempeño. La comprensión de los entornos y contextos en los que pueden ocurrir y ocurren las ocupaciones proporciona a los profesionales con conocimientos su influencia generalizada, subyacente e incrustada sobre el compromiso.

El entorno físico se refiere a los recursos naturales (por ejemplo, el terreno geográfico, plantas) y la construcción (por ejemplo, edificios, muebles) un entorno ocurre las ocupaciones de la vida diaria.

A su vez, el entorno social consiste en la presencia de relaciones con y las expectativas de las personas, grupos y poblaciones con las que los clientes tienen contacto (por ejemplo, la disponibilidad y las expectativas de las personas importantes, como el cónyuge, amigos y cuidadores).

### **Caracterización social y en salud de la población trabajadora**

La caracterización de condiciones sociales y de salud, parte de la información que se consolida en la fase de evaluación inicial del SG-SST como línea base, con lo cual, se proyectan las condiciones futuras que se desean, los resultados esperados en el mejoramiento de las condiciones sociales (educativas, ocupacionales, de género, vivienda, entre otros) de los trabajadores y su relación con la salud. De otro lado, en este paso se

establecen y proyectan resultados institucionales esperados (productividad, eficiencia, rentabilidad entre otros) como efecto del programa.

La línea base puede incluir los datos socio-demográficos de los trabajadores, información sobre la magnitud y prevalencia de enfermedades generales, accidentes y enfermedades relacionadas con el espacio de trabajo, incapacidad temporal y permanente, rotación de personal, quejas sindicales, los resultados de las valoraciones de las inspecciones al espacio de trabajo y la inclusión e identificación de riesgos en salud relacionados con el estilo de vida del trabajador. La institución podrá adoptar y adaptar, si lo considera necesario, las siguientes estrategias para complementar la caracterización inicial: Conoce tu riesgo/Peso saludable (valoración de riesgo cardiovascular) del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), y la encuesta para la valoración de factores de riesgo del Instituto Nacional de Salud (INS).

De igual forma, al inicio del programa se recomienda definir los indicadores que permitan evaluar los resultados esperados sobre la productividad, el ausentismo, la percepción de calidad de vida de los trabajadores y demás que defina el empleador.

#### ***2.2.4 Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral***

Para poder hablar acerca del quehacer del terapeuta ocupacional en el ámbito laboral es necesario entender la relación entre la salud y la ocupación dos conceptos totalmente diferentes pero que se encuentran interrelacionados. Como es sabido, la ocupación propicia beneficios en la salud, da significado a la vida y organiza el comportamiento. Asimismo, la

carta de Ottawa menciona que la salud permite a las personas que puedan desarrollar sus ocupaciones, dicho documento establece que “una buena salud es el mejor recurso para el progreso personal, económico y social y una dimensión importante de la calidad de vida”.

Para terapia ocupacional el trabajo hace parte de las ocupaciones significativas dentro del proceso vital del ser humano, a su vez es considerado como medio de evaluación y tratamiento esencial que permite brindar un sentido de significado y que es vital para la salud. Partiendo de lo anterior, el trabajo desempeña un rol esencial en el ser humano ya que por medio de este se puede ejercer un sentido de satisfacción, de logro y competencia.

#### ***2.2.4.1 Rol de Terapia Ocupacional***

Según la Federación mundial de Terapeutas Ocupacionales (WFOT-2016), el término práctica en el ámbito laboral se refiere a la provisión de servicios de terapia ocupacional que promuevan la prevención de lesiones y la promoción de la salud en el lugar de trabajo o que permitan que un individuo afectado por una lesión, enfermedad o discapacidad pueda regresar a su trabajo u obtener y mantener un empleo significativo y productivo. Siempre que sea posible, o lo más pronto posible, luego de una lesión o enfermedad, los servicios de terapia ocupacional son ofrecidos en el propio lugar de trabajo, en estrecha colaboración con los empleadores y supervisores.

En contraste con lo anterior, el rol del Terapeuta Ocupacional en el ámbito laboral consiste brindar servicios de prevención, evaluación e intervención para maximizar la productividad del trabajador y el empleador en un entorno laboral seguro, eficiente y

productivo. En este sentido busca promover el óptimo desempeño para todos con el fin de propiciar la participación en ocupaciones significativas con un sentido de bienestar y equilibrio ocupacional. Con lo que llevo dicho hasta aquí, vale destacar que para lograr lo mencionado el Terapeuta Ocupacional diseña estrategias teniendo con base los gustos e intereses, capacidades, necesidades del sujeto que favorezcan la exploración personal, a su vez ampliar las opciones laborales y fortalecer las habilidades y capacidades relacionadas con el trabajo.

Ahora bien, la WFOT, menciona los siguientes servicios de terapia ocupacional en el ámbito laboral afirmando que dependen de las necesidades y de las metas del cliente, del empleador y/o de las compañías aseguradoras, y del ambiente donde se llevan a cabo las actividades de trabajo. Los servicios relacionados al trabajo son:

- Evaluación del trabajador, del lugar de trabajo y de las tareas desarrolladas para permitir y mejorar la productividad y reducir el riesgo de lesión o de presentar una lesión recurrente.
- Aconsejar a los empleadores y aseguradoras acerca de modificaciones al lugar de trabajo, accesibilidad y productos de apoyo para mejorar la productividad y reducir el riesgo de lesiones y lesiones recurrentes.
- Gestión de casos y orientación a los clientes; colaboración efectiva con todos los grupos de interés y tomadores de decisiones para establecer y lograr objetivos comunes de trabajo.

- Evaluación y entrenamiento basado en el lugar de trabajo para promover prácticas laborales más seguras para reducir los riesgos de lesión.
- Programas de promoción de salud para fomentar una cultura de trabajo y lugares de trabajo saludables.
- Programas de intervención focalizados tales como desarrollo de habilidades, entrenamiento vocacional, programa de reinserción laboral y modificaciones relevantes del lugar de trabajo para clientes que no hayan trabajado previamente o que tienen algún impedimento que modifica sus necesidades de trabajo, y para aquellos clientes que ingresan, reingresan y/o permanecen en su trabajo.

### ***Modelos y Enfoques***

Respecto a la investigación realizada, se deben tener en cuenta los siguientes modelos, que aportan desde la disciplina de Terapia Ocupacional el proceso que se debe llevar a cabo para la intervención.

#### ***El Modelo de la Ocupación Humana (MOHO).***

Surgió en la década de 1980 gracias a los esfuerzos para establecer una guía teórica de la práctica que reflejara una centralización en la ocupación. Sus conceptos abarcan desde la motivación para la ocupación, la formación de patrones rutinarios de las ocupaciones, la naturaleza del desempeño y la influencia del ambiente sobre la ocupación. El modelo proporciona un marco de amplio trabajo para reunir datos sobre las circunstancias de los

pacientes, para generar un conocimiento de las fuerzas y limitaciones ocupacionales de estos y para seleccionar e implementar un curso de Terapia Ocupacional, (Kielhofner, 2002).

Kielhofner en el 2004, en el modelo incorpora una visión de los sistemas del ser humano que destaca dos puntos importantes el primero es que el comportamiento es dinámico y dependiente del contexto y hace referencia a que las características internas de una persona para formar una red de condiciones que influye en la motivación las acciones y el desempeño. El segundo es que cuando las identidades de las personas no encajan con sus posibilidades para representarlas o cuando se exaltan para las circunstancias de vida, la adaptación ocupacional se ve amenazada.

Mediante este modelo, nos permite intervenir desde el quehacer de terapeuta ocupacional sobre adaptación ocupacional de los trabajadores, puesto que aporta su concepto, las dimensiones que la conforman y como las personas son activamente ocupacionales con la finalidad de mantener un desempeño ocupacional competente dentro del rol laboral. La forma en que se construye la identidad positiva y el logro de la competencia, que están íntimamente ligados con la participación ocupacional. Partiendo de allí el MOH da perspectivas teóricas de como las personas son vistas holísticamente integradas en su diario vivir al quehacer ocupacional, buscado cumplir con las expectativas personales y sociolaborales de la ocupación a desempeñar.

### ***Modelo de adaptación ocupacional.***

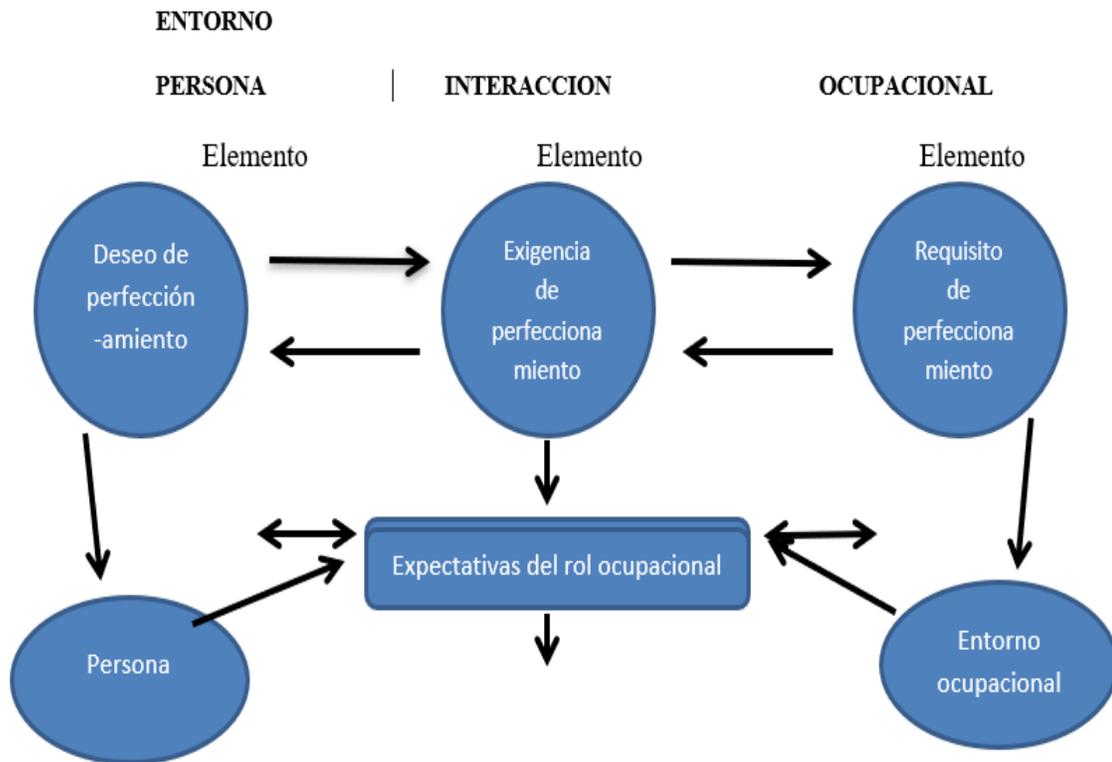
La teoría de la adaptación ocupacional tuvo origen 1994 sus autores son Schultz y Schkade. Esta nos da una visión amplia acerca del proceso de adaptación ocupacional y a

su vez establece seis premisas sobre la adaptación humana que tratan de la importancia del proceso adaptativo en el crecimiento y el desarrollo humano. De las cuales para la presente investigación resaltamos las siguientes: la competencia en la ocupación es un proceso que dura toda la vida de adaptación a las demandas internas y externas del desempeño; asimismo refiere que el éxito en el desempeño ocupacional es un resultado directo de la capacidad de adaptarse en el grado suficiente como para satisfacerse a sí mismo y a los demás.

El proceso de adaptación ocupacional, propuso un modelo con el fin de describir la relación entre los tres aspectos: la persona, el entorno y los procesos adaptativos que en el diario vivir realizan las personas en sus ocupaciones cotidianas (Schkade y Schultz, 1992). La adaptación ocupacional conlleva un proceso netamente interactivo que busca lograr el dominio del entorno utilizado como mediadores la capacidad de organización cumplir con el objetivo. Asimismo, esta teoría propone que la adaptación es un proceso continuo, de orden, desorden y reorganización. El modelo del proceso de adaptación ocupacional se basa en tres elementos globales: la persona, el entorno y la interacción. En la figura 1, se observa dinámica entre estos aspectos:

Por lo tanto, el presente modelo sustenta el proyecto de investigación, puesto que se requiere intervenir en cómo el proceso de adaptación ocupacional propicia un adecuado desempeño dentro de los roles ocupacionales de acuerdo a las demandas dadas por el entorno y contexto donde se encuentran ocupacionalmente activos. (Elizabeth Blesedell Crepeau; Ellen S. Coh n.d.).

Figura 2 Modelo de proceso de Adaptación Ocupacional



**Modelo persona – ambiente – ocupación.**

Este modelo integra varias teorías que en sus bases reconocen la relevancia que tienen las interacciones de personas y sus ambientes en el proceso de salud y bienestar. En él se sintetizan enfoques multidisciplinares de perspectiva singular de terapia ocupacional. Este modelo es bastante flexible, lo que lo asemeja a muchos enfoques de ambiente de comportamiento. Los elementos son:

Persona: es considerada como un ser compuesto de mente, cuerpo y espíritu. Es decir, holístico que adopta diferentes roles que son cambiantes y simultáneos, que varían con el tiempo y el contexto en importancia, duración y significado.

**Ambiente:** en este modelo el ambiente es considerado como el contexto en el cual tiene lugar el comportamiento y proporciona indicios al individuo sobre qué hacer o que esperar.

**Ocupación:** son aquel conjunto de tareas y actividades funcionales auto dirigidas en las que una persona participa durante toda la vida. Este modelo hace especial hincapié en que las ocupaciones cambian durante las diferentes etapas vitales y a su vez proporcionan un significado existencial a las personas.

Por último, este modelo referencia que el desempeño ocupacional es el resultado de la persona el ambiente y la ocupación, es decir el desempeño coexiste en la interrelación de estos tres elementos, de ello se sintetiza como una experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que se vincula a actividades, tareas y ocupaciones con propósito dentro de un ambiente. Por lo tanto, este modelo debido a su sencillez y flexibilidad nos permite la intervención desde el que hacer terapéutico, ya que su aplicabilidad puede ser utilizado en diversos ambientes, poblaciones sin distinciones o características específicas.

## **Marco legal**

### ***Antecedentes legales***

Para la presente investigación se retomaron las siguientes leyes que cobijan a la población objeto de estudio ya que nos permiten el conocimiento de sus derechos y deberes. Es importante retomar estas políticas a nivel nacional ya que nos facilita unas directrices respecto a aspectos relevantes. En primer lugar, la constitución política de Colombia del 1991 como el principal referente normativo en el Artículo 25, expresa que el

trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado donde toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por consiguiente, el artículo 26, establece que toda persona es libre de escoger profesión u oficio, asimismo la ley podrá exigir títulos de idoneidad y las autoridades competentes inspeccionaran, vigilaran el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Actualmente en nuestro país existen varias normas y decretos que pretende garantizar las condiciones de empleo digno y seguro entre ellas encontramos la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales que enmarca las disposiciones vigentes en materia de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo las cuales hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. Paralelamente la ley 1780 de 2016 (mayo 02) por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia.

Prosiguiendo con el tema se destacan los siguientes decretos: el 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales que es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Por su parte el decreto 1072 de 2015, es aquel por

medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que constituye una política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio, que se limitan a describir la estructura general administrativa del sector trabajo. También cabe mencionar la resolución 2346 de 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, ya que estas constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida. Finalmente, el Código sustantivo del trabajo- 2011 Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia que se creó con el objetivo de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Las normas, leyes y códigos mencionados anteriormente se retoman debido a que la población objeto de estudio está vinculada al sector trabajo, y por ende es necesario conocer las disposiciones legales que regulan su actividad laboral ya que como se ha mencionado con anterioridad la presente investigación busca identificar la influencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional en el entorno.

### **Marco Ético**

Según la ley 949 del 2005, “Por la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de Terapia Ocupacional en Colombia, y se establece el Código de Ética Profesional y el

Régimen Disciplinario correspondiente” da a conocer el marco del perfil profesional, resaltando el artículo 1° y el ámbito 1 del artículo 3°.

### ***La Ley 949 del 2005***

La Terapia Ocupacional es una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el campo de la seguridad social y la educación y cuyo objetivo es el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, la promoción de estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones, utilizando procedimientos de acción que comprometen el autocuidado, el juego, el esparcimiento, la escolaridad y el trabajo como áreas esenciales de su ejercicio.

Artículo 3:1. En el ámbito de la Seguridad Social, lidera la construcción y ejecución de planes y proyectos de aporte a sus fines, promoviendo competencias ocupacionales en los campos en los cuales aquella se desarrolle en función del desempeño ocupacional.

Con relación a lo anterior la investigación estará basada en la influencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional en el entorno laboral, partiendo de ello se deberá plantear un plan de trabajo que proporcione la identificación de las áreas, destrezas que puedan estar afectadas en la población y por tanto ocasionando dificultades en los procesos de identidad y competencia ocupacional.

### ***Consentimiento Informado***

En toda investigación en personas, cada posible participante debe ser informado suficientemente de los objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos previstos y las molestias que el estudio podría acarrear. Por ello, se toma como referente la Declaración de Helsinki que refiere que las personas deben ser informadas de que son libres de no participar en el estudio y de revocar en todo momento su consentimiento a la participación. De esta manera se busca proteger la integralidad personal física y mental de cada sujeto dentro del proceso investigativo. Posteriormente, el personal encargado del proceso investigativo debe obtener el consentimiento informado otorgado libremente por las personas, preferiblemente por escrito, al momento de obtener el consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación. En el caso de incompetencia legal, el consentimiento informado debe ser otorgado por el tutor legal en conformidad con la legislación nacional. Si una incapacidad física o mental imposibilita obtener el consentimiento informado, o si la persona es menor de edad, en conformidad con la legislación nacional la autorización del pariente responsable sustituye a la de la persona.

El consentimiento informado supone que los sujetos tienen derecho a una explicación completa de la naturaleza, propósito y métodos de la investigación antes de que empiece el estudio, es decir, debe indicarse exactamente qué sucederá y en lo que deberán estar de acuerdo si participan; también es necesario informar que tienen derecho a decidir no participar y por ende podrán abandonar el estudio en cualquier momento.

Paralelamente, conviene distinguir lo establecido por El código de Nuremberg en 1947, el cual recalca que el consentimiento voluntario del sujeto humano es absolutamente esencial.

Insiste en que la persona implicada en cualquier proceso investigativo debe tener capacidad legal para dar su consentimiento y que debe encontrarse en una situación tal que pueda ejercer su libertad de escoger, sin la intervención de cualquier elemento de fuerza, fraude, engaño, coacción o algún otro factor coercitivo o coactivo; también es necesario tener el suficiente conocimiento y comprensión del asunto en sus distintos aspectos para que pueda tomar una decisión consciente.

Es por ello, que se retoman dentro de la presente investigación los aportes expuestos anteriormente con el fin de garantizar los derechos de la población que participara dentro del estudio teniendo como base las normas legales que los cobijan y aquellas que permiten el actuar de terapia ocupacional en procesos investigativos. Para ello utilizamos el consentimiento informado (ver Apéndice A), emitido por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad de Pamplona.

### ***Marco conceptual***

**Abstracción:** facilita identificar aspectos no tangibles en determinadas situaciones

**Adaptación ocupacional:** es aquella que permite responder a los cambios teniendo como base el sentido de eficacia y la capacidad de mantenimiento de un comportamiento que facilite la participación en contextos y entornos.

**Atención:** está influenciada por los intereses del individuo, lo cual les permite la seleccionar la información de acuerdo a los mismos.

**Competencias:** es la capacidad que tiene el individuo para utilizar sus habilidades cognitivas, actitudes y valores para desempeñarse adecuadamente en el contexto, entorno y ambiente donde se desempeña, llevando a cabo las competencias del saber ser, el saber y el saber hacer.

**Contexto:** son los componentes ambientales físicos (naturales o artificiales) y temporales que rodean a los individuos.

**Control:** permite regular, ajustar y corregir las respuestas y conductas de forma eficaz.

**Desarrollo:** es la evolución del individuo a partir de las etapas del ciclo vital.

**Entorno Laboral:** espacio físico y social donde se lleva a cabo una ocupación.

Funciones ejecutivas: se refiere a las habilidades cognitivas superiores que le permiten al individuo generar respuestas adaptativas a los diferentes estímulos o situaciones que le proporcionan los diferentes contextos donde se desempeñan los individuos.

**Habilidades cognitivas:** son aquellas habilidades que le permiten a los individuos adquirir conocimiento, puesto que a partir de las mismas se recoge, analiza, comprende, procesa y guarda la información.

**Impacto:** es el cambio que genera x factor sobre el desarrollo de cierta característica propia del ser humano.

**Memoria:** es el que esta correlacionado con la atención puesto que su relación les permite a los individuos seleccionar y conservar la información de su interés..

**Metacognición:** es el proceso que le permita al individuo determinar el juicio de sus acciones y a partir de allí realizar las correcciones o ajustes necesarios para proveer respuestas adaptativas a los diferentes estímulos o problemas que le provee el contexto.

**Neuropsicología:** es la ciencia que estudia la conducta basándose del sistema nervioso central.

**Planificación:** es el proceso por el cual el individuo planifica sus respuestas para proporcionar conductas adaptativas de acuerdo a los estímulos o situaciones que le provee el medio donde se desempeña.

**Rol Laboral:** papel que desempeña una persona donde sostiene un comportamiento alusivo a las funciones a las cuales se hace cargo en una ocupación específica.

### *Marco contextual*

#### *Alcaldía de Pamplonita*

La Alcaldía Municipal de Pamplonita orienta su gestión a mejorar la calidad de vida de sus habitantes a través del cumplimiento de nuestro Plan de Desarrollo y de la eficiencia, eficacia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión, apoyado por un personal altamente idóneo y comprometido que mejoran continuamente sus procesos con el fin de satisfacer de manera oportuna las necesidades y expectativas de nuestros usuarios dando cumplimiento a los fines esenciales del Estado contemplados en la Constitución.

*Figura 3 Fachada Alcaldía de Pamplonita*



Fuente: <https://www.google.com/search?q=alcaldia+de+pamplonita>

### ***Misión***

Hacer de Pamplonita un municipio que ofrezca a sus habitantes una administración eficiente, eficaz, transparente e incluyente, trabajando por el mejoramiento de la calidad de vida, mediante proyectos que promuevan el desarrollo económico productivo, social, cultural y ambiental con un enfoque sostenible para una convivencia en paz, garantizando la efectividad en la prestación del servicio.

### ***Visión***

“Posicionar en el 2026 al Municipio de Pamplonita como el mejor municipio con una comunidad fortalecida en la calidad de vida de sus habitantes, educados, con valores integrales, sanos y trabajando para el desarrollo de la competitividad y productividad amigable con el medio ambiente, construyendo paz y oportunidad para todos”.

### *Objetivo Institucional*

Establecer como misión prioritaria de la gestión pública la integración comunitaria fortaleciendo la participación ciudadana en aspectos económicos, políticos, sociales, éticos y en la protección del medio ambiente que determinen una mejor calidad de vida para los habitantes del Municipio.

Rehabilitar la red terciaria de vías rurales, garantizando que el sector agropecuario y productivo del Municipio a través de la asistencia técnica y del recurso humano, se constituya como ente autónomo gremial, y así se fomenta el Desarrollo económico en el Municipio de Pamplonita.

Fomentar la práctica del deporte a nivel competitivo y recreacional, en escenarios propios para ello; además, apoyar la organización de eventos culturales que revivan las tradiciones y raíces de nuestras gentes, fortaleciendo las escuelas de formación como fuente de aprendizaje para apoyar la cultura en nuestro Municipio.

Focalizar la inversión social en los sectores menos favorecidos o con mayores necesidades básicas insatisfechas, fomentando programas de vivienda de interés social, y fortaleciendo las competencias educativas a la población estudiantil, para combatir el analfabetismo y la deserción escolar.

Fortalecer la convivencia social en la familia, como núcleo de la sociedad, así mismo apoyar los programas del Desarrollo de la Infancia y Adolescencia, Víctimas de la violencia, adultos mayores, personas en situación de discapacidad y demás población vulnerable para que tengan participación (inclusión) en el municipio.

### *Filosofía.*

El Plan de Desarrollo Municipal de Pamplonita se fundamenta en los siguientes principios:

- La realización de la vida resaltando el sentido humano de nuestra población.
- La dignidad del ser humano, hombre mujer y niño que sueña y ríe con una pamplonita mejor para todos pensando siempre “Unidos somos más”.
- La libertad con responsabilidad, la responsabilidad de ser mejor cada día.
- El bien común como objetivo que prevalece sobre el interés particular.
- Formación para la vida, para el trabajo, para la creación de un sueño conjunto.

El Plan de Desarrollo Municipal de Pamplonita se fundamenta en los siguientes valores:  
Asociatividad.

- Creatividad e innovación. Respeto.
- Liderazgo.
- Justicia y equidad.
- Transparencia.
- Pensamiento libre.
- El Plan de Desarrollo del municipio de Pamplonita se fundamenta en los siguientes compromisos:
- Convivencia pacífica para crear una mejor sociedad rural y urbana.
- Coherencia para pensar, fuerza al hablar y decisión en el actuar.
- Lealtad, dedicación y disciplina.
- Promoción del emprendimiento empresarial.
- Responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente.
- Honradez.
- Calidad en la gestión

### *Funciones y deberes*

El plan de desarrollo “Unidos somos más” Refleja el sentir de la población Pamplonitense por desarrollar un municipio con visión progresista, que asista a su población mediante la generación de oportunidades ajustadas a la nueva realidad nacional y a la proyección internacional que exige la dinámica global. Pamplonita será un remanso de paz y progreso enmarcado en una fuerte conciencia ambiental que abre sus puertas al turismo departamental y nacional, mostrando una fuerte vocación agropecuaria y a las bondades naturales que ostenta su territorio, esta interacción se consolidará mediante las herramientas tecnológicas y la creación de oportunidades en sistemas producción que privilegien el reconocimiento del origen de nuestros productos, permitiendo que nuestra población conozca, valore y defienda activamente nuestros valores y principios.

En relación a la administración municipal tiene como funciones:

- Dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo y representarla judicial y extrajudicialmente
- Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia y los gerentes y directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales y/o comerciales de carácter local de acuerdo con las disposiciones pertinentes
- Suprimir o fusionar entidades o dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos. Los acuerdos que sobre este particular expida el Concejo, facultarán al alcalde para que ejerza la atribución con miras al cumplimiento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía

celeridad, imparcialidad y publicidad definidos por el artículo 209 de la Constitución Política

- Crear suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado. Los acuerdos que sobre este particular se expidan podrán facultar al alcalde para que, sin exceder el monto presupuestal fijado ejerza dicha función pre tempore, en los términos del artículo 209 de la Constitución Política
- Ordenar los gastos y celebrar los contratos y convenios municipales de acuerdo con el plan de desarrollo económico, social y con el presupuesto, observando las normas jurídicas aplicables
- Ejercer jurisdicción coactiva para hacer efectivo el cobro de las obligaciones a favor del municipio. Esta función puede ser delegada en las tesorerías municipales y se ejerce conforme a lo establecido en la Legislación Contenciosa Administrativa y de Procedimiento Civil
- Velar por el cumplimiento de las funciones de los empleados oficiales municipales y dictar los actos necesarios para su administración.
- Apoyar con recursos humanos y materiales el buen funcionamiento de las Juntas Administradoras Locales
- Ejercer el poder disciplinario respecto de los empleados oficiales bajo su dependencia.
- Señalar el día o los días en que deba tener lugar el mercado público.
- Conceder licencia y aceptar renunciaciones a los funcionarios y miembros de las juntas, concejos y demás organismos cuyos nombramientos correspondan al

concejo, cuando éste no se encuentre reunido, y nombrar internamente a quien deba reemplazarlos, excepto en los casos en que esta ley disponga otra cosa.

- Coordinar las actividades y servicios de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales, sociedades de economía mixta, fondos rotatorios y unidades administrativas especiales del municipio
- Distribuir los negocios, según su naturaleza, entre las secretarías, departamentos administrativos y establecimientos públicos.
- Autorizar comisiones a los empleados públicos municipales de carrera administrativa para aceptar, con carácter temporal, cargos de la Nación, de los Departamentos o municipios.
- Plantas de Beneficio de Animales Destinados para el Consumo Humano: La Administración Municipal con el fin de abastecer adecuadamente de carnes a la población deberá utilizar eficientemente los recursos públicos destinados al funcionamiento y prestación del servicio que ofrecen las Plantas de Beneficio de Animales para el Consumo Humano, garantizando su viabilidad desde el punto de vista sanitario, ambiental, económico y social en los términos establecidos por las autoridades sanitarias. Las Administraciones Municipales podrán fomentar e incentivar la inversión pública y privada, la asociación de usuarios y/o cualquier otra modalidad que permita el cumplimiento de este artículo.
- Plazas de Mercado Públicas: Las Administraciones Municipales deberán fomentar e incentivar la inversión pública y privada, la asociación de usuarios y/o cualquier otra modalidad que permita el adecuado funcionamiento y prestación del servicio de abastecimiento de alimentos a la población que ofrecen las plazas de Mercado Públicas. Lo anterior para el óptimo desarrollo desde el punto de vista sanitario, ambiental, económico y social de las mismas.
- Solicitar al juez la declaratoria sobre la validez o la revisión de las condiciones económicas de los contratos de concesión que haya celebrado el municipio, cuando a su juicio el objeto verse sobre asuntos que no pueden ser realizadas por

particulares, o cuando se trate de la prestación de servicios públicos domiciliarios u otros, motivado por una ecuación contractual que se encuentre desequilibrada en contra del municipio o porque esté afectando en forma grave el principio de sostenibilidad fiscal consagrado en la Constitución.

- Ejecutar acciones tendientes a la protección de las personas, niños e indigentes y su integración a la familia y a la vida social productiva y comunitaria, así como el diseñar, dirigir e implementar estrategias y políticas de respeto y garantía de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario, asegurando su inclusión en los planes de desarrollo y de presupuesto anuales.

Las funciones propias de la alcaldía del municipio de Pamplonita serán cumplidas por la planta de personal de las diferentes dependencias que a continuación se relacionan de acuerdo a la clasificación del empleo:

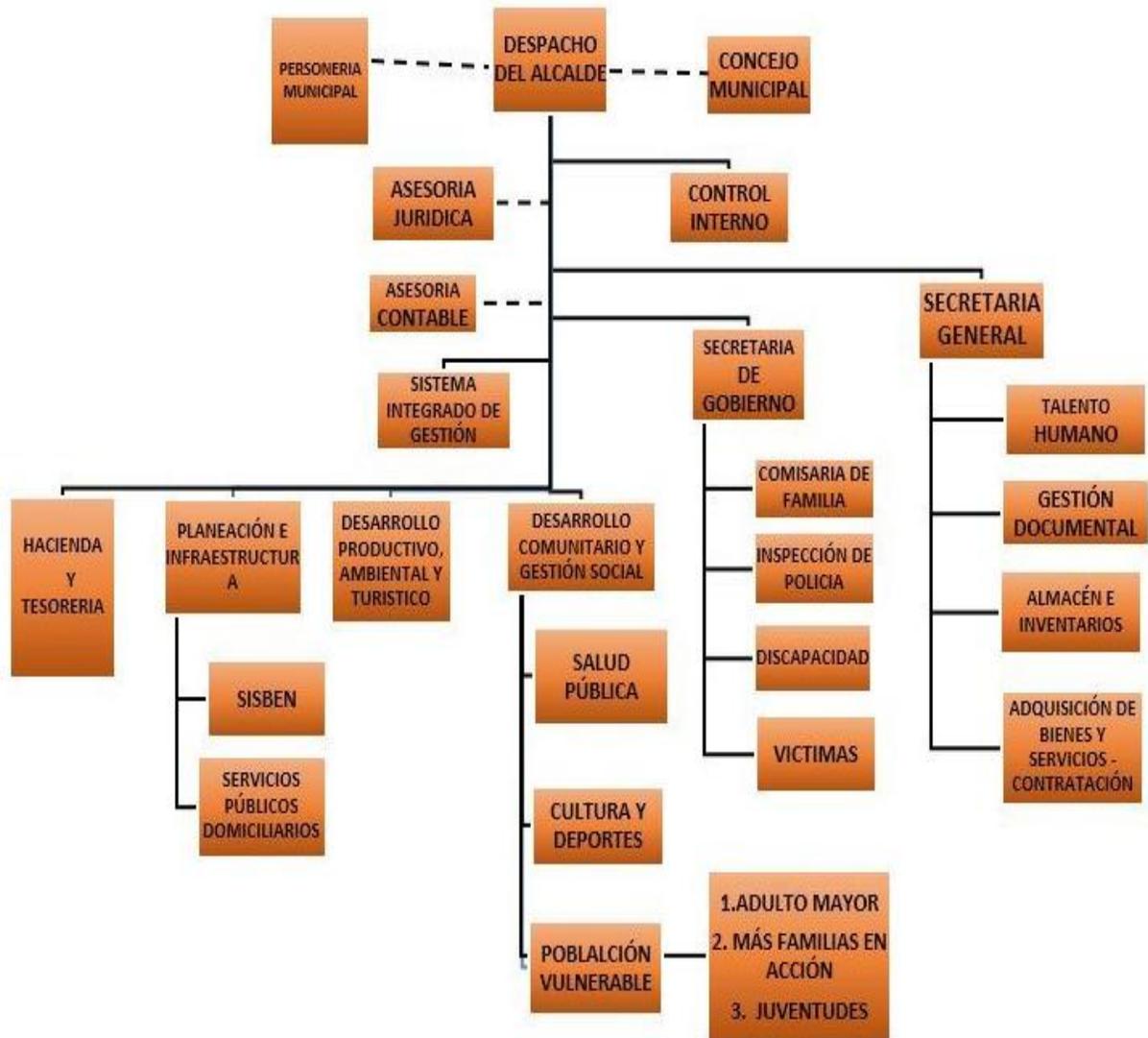
*Tabla 1 Clasificación del empleo Alcaldía de Pamplonita*

<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>N°</b>	<b>CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	Alcalde Municipal	005	02
1	Secretaria general	020	03
1	Secretaria de Gobierno	020	03
1	Secretaria de planeación e infraestructura	020	03
1	Secretaria de hacienda y tesorería	020	03
1	Secretaria de desarrollo productivo ambiental y turístico	020	03
1	Secretaria de desarrollo comunitario y gestión social	020	03
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
1	Comisaria de familia	202	03
<b>NIVEL TECNICO</b>			
1	Inspector de Policía 3 a 6 categoría	303	04
1	Secretaria de planeación e infraestructura	367	04
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
1	Secretaria ejecutiva de despacho	438	08

Alcaldía de Pamplonita

*Organigrama*

Figura 4 Organigrama Alcaldía de Pamplonita



Fuente: <http://www.pamplonita-nortedesantander.gov.co/alcaldia/organigrama>

### Sistema de Variables

Tabla 2 Sistematización de variables

TIPO	DIMENSIÓN	CATEGORÍA	INDICE	SUBINDICE	INDICADOR	MEDICIÓN
VI	Adaptación ocupacional	Categoría	OPHI II	Identidad Ocupacional	Tiene objetivos y proyectos personales	Cuantitativo

					Identifica un estilo de vida ocupacional deseado Espera el éxito Acepta responsabilidades Evalúa capacidades y limitaciones Tienen compromisos y valores Reconoce identidad y obligaciones Tienen intereses. Se sintió eficaz en el pasado. Encontró significado y satisfacción en el estilo de vida (pasado). Hizo elecciones ocupacionales (pasado). Mantiene un estilo de vida satisfactorio. Cumple con las expectativas de los roles Trabaja hacia los objetivos Cubre los estándares de desempeño personal Organiza el tiempo para las responsabilidades Participa en intereses Cumplió con los roles (pasado) Mantuvo hábitos (pasado) Logro satisfacción	4 = Función Ocupacional excepcionalmente competente  3 = Función Ocupacional buena, apropiada, satisfactoria  2 = Algunos problemas en la función ocupacional  1 = Problemas extremos en la función ocupacional
				Competencia Ocupacional		
				Orientación	Tiempo (día, mes y año) Lugar (ciudad y lugar específico) Persona ¿Cuánto años tiene? o ¿Cuándo nació?.	Cuantitativo Puntaje total =6
VD	Funciones ejecutivas	Categoría	Neuropsi	Atención y concentración	Dígitos en regresión. Detección visual. Se pide al sujeto que marque en una hoja todas las figuras iguales a la que se le presenta. Se registra el número de aciertos 20 menos 3, cinco veces consecutivas	Puntaje total = 27

				Codificación	Memoria verbal. Copia de figura semicompleja. Denominación	Puntaje total 18
				Lenguaje	Repetición Comprensión Fluidez verbal semántica Fluidez verbal fonológica	Puntaje máximo 26
				Lectura	Se pide al sujeto que lea en voz alta un párrafo y se le hacen tres preguntas	Puntaje máximo 3
				Escritura	Se pide al sujeto que escriba la oración que se le va a dictar y que copie otra oración	Puntaje máximo 2
				Funciones ejecutivas	Semejanzas. Cálculo. Secuenciación.	Puntaje máximo 10
				Funciones motoras	Cambio de posición de la mano Movimientos alternos Reacciones opuestas.	Puntaje máximo 8
				Evocación	Evocación de información verbal. Evocación espontánea Evocación por claves Evocación por reconocimiento	Puntaje máximo 30
					Edad	1. 18 a 25 años 2. 26 a 35 años 3. 36 a 45 años 4. 46 a 55 años 5. 56 a 65 años 6. mayor de 66 años
					Genero	1.Femenino 2. Masculino 3.LGTBI 4.LGTBI +Q
VA	Trabajadores Alcaldía de Pamplonita	Numérica	Ficha sociodemográfica	Datos sociodemográficos		
					¿Tiene una discapacidad?	1.SI 2.NO
					Estado civil	1.Soltero 2.Casado 3.Unión libre
						1. Nivel 1

---

Estrato socioeconómico	2. Nivel 2 3. Nivel 3 4. Nivel 4 5. Nivel 5 6. Nivel 6
Personas a su cargo	1. Ninguna 2. 1 a 3 personas 3. 4 a 6 personas 4. Más de 6
Escolaridad	1. Primaria 2. Secundaria 3. Técnico 4. Tecnológico 5. Pregrado 6. Posgrado
Tiempo de continuidad en el puesto de trabajo	1. Menos de 1 año 2. 1 a 3 años 3. 4 a 6 años 3. 6 a 12 años 4. Más de 12 años
¿Ocupación actual?	1. Estudiante 2. Trabajador 3. Estudia y trabaja 4. Otra
Actividades que prácticas en el tiempo libre	1. Con la familia 2. Con la Comunidad 3. Religiosas o espirituales 4. Recreación y deporte 5. Culturales 6. Otras 7. Ninguna

---

**Fuente :** Zoiree M

***Formulación de Hipótesis***

***Hipótesis verdadera.***

Las funciones ejecutivas influyen de manera positiva en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores administrativos de la Alcaldía de Pamplonita.

***Hipótesis de segundo grado.***

La relación de las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral influyen de manera negativa en los trabajadores administrativos de la Alcaldía de Pamplonita

***Hipótesis nula.***

No existe relación entre las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral en los trabajadores administrativos de la Alcaldía de Pamplonita.

## **Capítulo III**

### **Marco Metodológico**

La investigación según Sampieri se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno”, y que, para llevar a cabo este proceso requiere de un procedimiento general o plan que permita guiar o direccionar con el único fin lograr de una forma precisa el objetivo de la investigación, para ello se muestran los métodos y técnicas que permitan la obtención de la información. Por ende, cabe resaltar que la siguiente investigación se llevara a cabo con trabajadores de la alcaldía del municipio de Pamplonita, con quienes se busca recolectar la información a través de encuestas e instrumentos validados que permitan establecer la influencia de las funciones educativas en el proceso de adaptación ocupacional en el entorno laboral.

#### **Diseño de investigación**

##### ***Cuantitativa***

Enfoque cuantitativo, según Sampieri, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Es decir, parte de una idea que se va delimitando a medida en que se genera la pregunta de investigación, se formulan los objetivos de acuerdo a la misma, se sustentan bajo bases teóricas y posteriormente se manifiestan las posibles hipótesis y se determinan las variables. A su vez se desarrolla un plan para probarlas, se miden las variables en un contexto específico; se realiza un análisis

de las mediciones obtenidas y se establece una serie de conclusiones relacionadas con las hipótesis.

Por esta razón, la presente investigación utilizara un diseño cuantitativo, el cual utilizara la elaboración de un perfil sociodemográfico, por medio del cual se pretende identificar aspectos de la población tales como: la edad, el nivel socioeconómico, nivel de escolaridad, antigüedad en el puesto de trabajo, ocupaciones entre otros. Asimismo, la aplicación de instrumentos estandarizados que permitirán medir las variables objeto de estudio y dar respuesta a la pregunta problema, lo que nos permitirá establecer como las funciones ejecutivas influye en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita.

### **Tipo de investigación**

#### ***Descriptivo***

Según Fidias Arias “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Por lo anterior la presente investigación corresponde a este tipo ya que permite identificar aspectos que integren el proceso de adaptación ocupacional y en qué medida las funciones ejecutivas vienen siendo parte de los aspectos que facilitan o dificultan el proceso interfiriendo con la ejecución y desempeño de su rol ocupacional.

#### ***Correlacional***

De acuerdo con Hernández, et al (2003), es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos categorías o variables. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Como se refiere anteriormente este estudio pretende establecer o medir la relación entre las variables, respecto a cómo las funciones ejecutivas influyen en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de la alcaldía del municipio de Pamplonita, debido a que este grupo poblacional puede enfrentarse a nuevos retos tanto a nivel de competencia, exigencia y cambios dentro del rol laboral.

**Población**

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Incluye la totalidad de unidades de análisis que integran el fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Tamayo (2012). Para la presente investigación se retoma la población que actualmente se encuentra vinculada laboralmente a la alcaldía del municipio de Pamplonita.

*Tabla 3 Población Alcaldía de Pamplonita*

Nº	Características	Total
40	Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Pamplonita	40

Elaborado por: Zoiree Jenneffer Mariño Niño

***Muestra***

Tamayo y Tamayo (2006) la definen como el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.

Dentro de este estudio se delimita una muestra de 40 trabajadores pertenecientes a la Alcaldía del municipio de Pamplonita.

*Tabla 4 Muestra de población Alcaldía de Pamplonita*

Nº	Población	Muestra
<b>40</b>	Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Pamplonita	40

Elaborado por: Zoiree Jenneffer Mariño Niño

***Tipo de muestra***

La muestra es no probabilística, teniendo en cuenta que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b).

Se establece la presente investigación dentro de este tipo de muestra no probabilístico, debido a que la muestra poblacional que haga parte del presente estudio debe cumplir con unas características, como personas vinculadas laboralmente a la Alcaldía del municipio de

Pamplonita, a su vez de cumplir con los demás criterios de inclusión y exclusión planteados dentro de la misma.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### ***Criterios de inclusión***

Dentro de los criterios de inclusión para la presente investigación se encuentran:

- Género femenino y masculino
- Personal vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de pamplonita
- Trabajadores de la Alcaldía entre el rango de edad de 18- 65 años
- Personal vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de pamplonita que firmen el consentimiento informado.
- Personal vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de pamplonita que deseen participar de la investigación.

### ***Criterios de exclusión***

Dentro de los criterios de exclusión para la presente investigación se encuentran:

- Personal que no se encuentre vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de pamplonita
- Trabajadores de la Alcaldía que se encuentren por debajo o superen el rango de edad de 18- 65 años
- Personal vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de pamplonita que no firmen el consentimiento informado.
- Personal vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de pamplonita que no desee participar de la investigación.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

### ***Técnicas***

De acuerdo con Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, es decir, son aquellas que nos trazan el camino que se proyecta dentro del método investigativo para recoger la información requerida y así poder construir todo el conocimiento de lo que se desea investigar. Algunas de ellas son: la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

### ***Ficha sociodemográfica***

Según Martínez (2006), define la ficha sociodemográfica como el estudio estadístico de las características sociales de una población. Es decir, nos proporciona una base importante para establecer las particularidades de la población y así poder emitir un diagnóstico realidad que afronta la misma.

El perfil sociodemográfico (ver Apéndice B), que facilitara la caracterización esta población, consta de preguntas relacionadas con datos personales, ocupacionales del Personal vinculado laboralmente a la alcaldía del municipio de Pamplonita.

### ***Instrumentos***

Un instrumento estandarizado es una prueba que ha sido normalizada o normatizada; es decir, que ha sido probada en una población con distribución normal para la característica a

estudiar. Los siguientes corresponden a aquellos utilizados para recoger datos durante la investigación sobre las variables dependiente e independiente.

*Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional- Segunda Versión (OPHI-II)*

Al ser una entrevista histórica el OPHI-II (ver Apéndice C), reúne información del pasado y presente acerca de la adaptación ocupacional. Está diseñada para otorgar al entrevistador medios de comprensión acerca de la manera que un cliente percibe la evolución de su vida. La OPHI-II puede ser utilizada con adolescentes, adultos, y adultos mayores, con un rango variado de problemas.

La entrevista semiestructurada está organizada en las siguientes áreas temáticas:

- Elecciones de Actividad/ Ocupación
- Eventos Críticos en la Vida
- Rutina Diaria
- Roles Ocupacionales
- Ambientes de Comportamiento Ocupacional

Dentro de cada una de estas áreas temáticas se proporciona un posible orden sucesivo de preguntas para la entrevista (con alternativas). Los terapeutas pueden realizar la entrevista al cubrir estas áreas temáticas en cualquier orden sucesivo, o avanzar y retroceder entre las áreas temáticas La entrevista está diseñada para ser muy flexible.

La segunda parte del OPHI está formada por tres escalas de calificación, éstas son:

- Escala de Identidad Ocupacional

- Escala de Competencia Ocupacional
- Escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional

Las tres escalas proporcionan el medio para convertir la información obtenida en la entrevista en tres mediciones. La identidad ocupacional mide el grado al cual una persona ha internalizado una identidad ocupacional positiva (es decir, tener valores, intereses y confianza, considerarse en vanas funciones ocupacionales y tener una imagen del tipo de vida que desea). La Competencia Ocupacional mide el grado al que una persona es capaz de mantener un patrón de comportamiento ocupacional que sea productivo y satisfactorio. Los Ambientes de Comportamiento Ocupacional miden el impacto del medio ambiente sobre la vida ocupacional del cliente.

Como se mencionó antes, el OPHI-II tiene 3 escalas de evaluaciones separadas pero relacionadas, por lo tanto, utiliza una escala de calificación de 4 puntos. La asignación de una calificación requiere que el terapeuta use la información obtenida de la entrevista para hacer un juicio acerca de la pregunta que se califica. Este juicio requiere que el terapeuta entienda claramente la pregunta a ser evaluada, el sistema de calificación y la información obtenida en la entrevista. El sistema de los 4 Puntos de Calificación es el siguiente

4 = Función Ocupacional excepcionalmente competente (facilita la participación ocupacional)

3 = Función Ocupacional buena, apropiada, satisfactoria (permite la participación ocupacional)

2 = Algunos problemas en la función ocupacional (interfiere con la participación ocupacional)

1 = Problemas extremos en la función ocupacional (inhibe la participación ocupacional)

Para cada pregunta, el terapeuta requiere asignar una calificación de 1, 2, 3 o 4 según indique el nivel de funcionamiento ocupacional del cliente. El significado de cada escala de calificación de "1" refleja que el funcionamiento ocupacional es extremadamente disfuncional. Una calificación de "2" indica que la persona tiene dificultad en encontrar los requerimientos o demandas de su contexto/cultura. Una calificación de "3" es una indicación de funcionamiento Ocupacional apropiado y satisfactorio. El funcionamiento ocupacional de la persona que se califica en los reactivos refleja un funcionamiento aceptable en su contexto/cultura. Una calificación de "4" indica un funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente. El terapeuta debe tener en mente que las calificaciones "1" y "4" representan los extremos de funcionamiento ocupacional, consecuentemente pocas personas reciben una calificación de "4" a lo largo de las preguntas, aún los individuos con funcionamiento "normal" En términos generales una

La entrevista sigue enfocada a captar la historia de toda la vida, anotando los cambios y transiciones importantes (en lugar de una sola delimitación), y discerniendo acerca de hacia dónde parece encaminada la vida del cliente. Para finalizar, el terapeuta tiene tres opciones sobre cómo administrar la OPHI-II. Primera opción, puede efectuarse una entrevista única integral que cubra todas las cinco áreas temáticas e incluya todas las tres escalas de calificación y la narración biográfica. Segunda, el OPHI-II se puede tratar como dos entrevistas algo más breves conducidas en un momento aparte para proporcionar una comprensión integral del cliente y su ambiente. Tercera, la OPHI-II se puede aplicar como dos entrevistas de las cuales se puede seleccionar sólo una (ya sea la entrevista enfocada a

la persona [identidad y competencia ocupacional], o la entrevista enfocada al ambiente [ambientes de comportamiento ocupacional]).

### ***Confiabilidad***

La siguiente investigación apoyó la idea de que el OPHI era una evaluación que valía la pena. Bridle, Lynch y Quesenberry (1990) utilizaron al OPHI para valorar el funcionamiento a largo plazo de personas con lesión de la médula espinal. Fossey (1996) examinó su empleo con personas que presentaban discapacidades psiquiátricas. Henry y otros (1996) estudiaron la aptitud de la OPHI para predecir el funcionamiento comunitario de personas después de un primer episodio psicótico. Este estudio demostró que los datos obtenidos por el OPHI son muy adecuados para predecir el funcionamiento en la comunidad.

### ***Validez***

Desde 1980 se iniciaron investigaciones con el instrumento OPHI, la confiabilidad del instrumento fue adecuadamente estable entre calificadores y tiempo, validez y así como el instrumento psicométrico. Se puede evidenciar los diversos artículos científicos en la página MOHO web (46). Por otro lado, De las Heras (2015) menciona que este instrumento tiene validez para la evaluación del funcionamiento social.

### ***Batería Neuropsicológica Breve En Español: Neuropsi***

La Batería Neuropsicológica Breve en Español NEUROPSI fue desarrollada por Ostrosky, Ardila y Rosselli (1999), quienes tomaron los principios y procedimientos

tenidos en cuenta dentro de la evaluación neuropsicológica e incluyeron medidas para evaluar dominios específicos que se ven alterados. Fue diseñado para aplicarse en los individuos de habla hispana y puede ser utilizado en personas analfabetas y de baja escolaridad. Este instrumento permite recolectar datos acerca de los dominios cognoscitivos que abarcan: orientación, atención y concentración, lenguaje, memoria, funciones ejecutivas, lectura, escritura y cálculo.

El Neuropsi incluye procedimientos estandarizados tanto de administración como de la calificación de las subpruebas (ver Apéndice D). Cada una de éstas incluye ítems que son relevantes para los individuos de habla hispana. En las subpruebas de lenguaje se incluyen dibujos que previamente fueron estandarizados en población hispanohablante de acuerdo a su inalienabilidad y frecuencia (alta media y baja frecuencia) (Aveleyra, Gomez, Ostrsoky Solís, Rigalt, Cruz, 1996).

Como se menciona anteriormente los dominios cognoscitivos que abarca el NEUROPSI son: orientación, atención y concentración, lenguaje, memoria, funciones ejecutivas, lectura, escritura y cálculo; cada una de estas áreas incluye varias subpruebas. La evaluación de cada área cubre diferentes aspectos de ese dominio cognoscitivo en particular. De este modo, la valoración de:

- La memoria: comprende el recuerdo inmediato y demorado de información de tipo verbal y visual no verbal.
- La evocación: se evalúa a través del recuerdo libre y por dos tipos de claves (agrupación semántica y reconocimiento).

- La evaluación del lenguaje: abarca la valoración de varios parámetros importantes tales como la denominación, repetición, comprensión y fluidez.
- La evaluación de la atención: abarca el nivel de alerta, capacidad de retención, eficiencia de la vigilancia, concentración y atención selectiva.
- Las funciones ejecutivas: incluyen la solución de problemas (abstracción y categorización) y tareas de programación motora.
- 

La administración de esta prueba toma aproximadamente 25 o 30 minutos y se obtienen 26 puntajes. El puntaje máximo total es 130. El manual del NEUROPSI distingue cuatro niveles de desempeño en cada rango de edad y nivel de escolaridad:

- normal (dentro de una desviación estándar)
- leve (entre una y dos desviaciones estándar)
- moderado (entre dos y tres desviaciones estándar)
- severo (más de tres desviaciones estándar en relación a las medias en cada grupo de edad y de escolaridad).

### ***Confiabilidad***

La confiabilidad test-retest es de 0.89 para el puntaje total. La confiabilidad para las subpruebas va de 0.89 a 1.0. Los coeficientes de correlación entre jueces van de 0.93 a 1.0 y los índices de sensibilidad y especificidad en demencia leve y moderada son de 83.63% y 82.07% (Ostrosky-Solís et al., 1999).

### ***Validez***

Esta batería ha sido utilizada en numerosas investigaciones que se han llevado a cabo con población de habla hispana. Uno de los primeros estudios que se realizaron fue en pacientes con hipertensión sistémica primaria (HSP) (Ostrosky-Solís, Mendoza, Ardila,

2001). También se ha utilizado para establecer índices de sensibilidad y especificidad en un grupo de pacientes con diagnóstico de esquizofrenia (Picasso & Ostrosky-Solís, 2004) y en una muestra de pacientes con demencia y deterioro cognitivo incipiente (DCI) (Mejía, Gutiérrez, Villa, & Ostrosky-Solís, 2004, 2006) tanto en México como en Brasil (Abrisqueta, Ostrosky-Solís, Bertolucci, & Bueno, 2008). Ya que el NEUROPSI cuenta con normas para personas con baja escolaridad y analfabetas, ha sido utilizado para evaluar el impacto de variables como el nivel de escolaridad y la cultura en el perfil cognitivo de adultos neurológicamente intactos (Ostrosky-Solís, Ramírez, Lozano, Picasso, & Vélez, 2004a).

## **Capítulo IV**

### **Resultados**

A continuación encontraremos el análisis estadístico desde un enfoque ocupacional en relación a las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral en los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita- Norte de Santander; dando respuestas a las variables de la investigación, se realiza análisis de los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos Evaluación Neuropsicológica breve en español “NEUROPSI”, la Entrevista Histórica del desempeño Ocupacional OPHI II priorizando en los componentes que den respuesta a los objetivos propuestos, en cuanto a su aplicación es necesario que se realizó en modalidad directa; de igual manera se incluye la aplicación de la ficha sociodemográficas de la muestra perteneciente a este proyecto de investigación, utilizando la plataforma digital de Google Forms. Para el respectivo análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS versión 23.

#### **Perfil sociodemográfico**

Dentro de él, se resume las características sociales y demográficas del grupo de trabajadores. Se incluye datos según la edad, estado civil, nivel/estrato socioeconómico, tiene discapacidad, número de personas a su cargo, nivel educativo, ocupación actual, continuidad en el puesto de trabajo, actividades que practica en el tiempo libre, consume alcohol y consumo de tabaco.

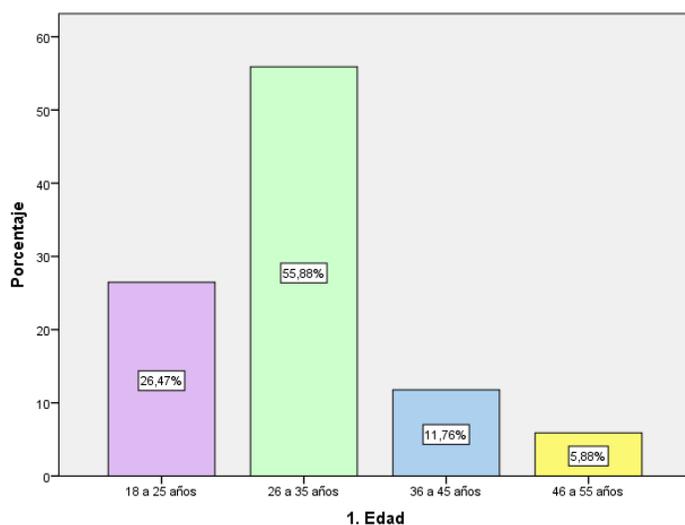
Por consiguiente, se presentan las figuras y el análisis correspondientes al perfil sociodemográfico de 34 trabajadores vinculados laboralmente a la alcaldía de Pamplonita.

Tabla 5 Distribución perceptual según Edad

		Frecuencia	Porcentaje
	18 a 25 años	9	26,5
	26 a 35 años	19	55,9
Válido	36 a 45 años	4	11,8
	46 a 55 años	2	5,9
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 5 Distribución por Edad



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a las edades de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde el 55,9% se encuentran en edades de 26 a 35 años, el 26,47% en edades de 18 a 25 años, el 11,8% en edades de 36 a 45 años y un 5,9% en edades de 46 a 55 años.

De acuerdo con cifras del DANE en el 201 la población en edad para trabajar (PET), se encuentra que el grupo con mayor participación es el de 22 a 55 años. Desde el punto de

vista de la vida laboral, este grupo resulta ser el más productivo. En general, se puede afirmar que las personas que se encuentran entre los 22 y 55 años de edad, constituyen, en promedio, el 51.7% de la población en edad de trabajar. Por su parte, como lo refiere Lezak (1995), las funciones ejecutivas son aquellas habilidades que interactúan con los componentes cognitivos para regular las emociones, pensamientos y movimientos, con el fin de generar respuestas adaptativas a los estímulos o situaciones que ofrece los contextos donde se desenvuelve el individuo.

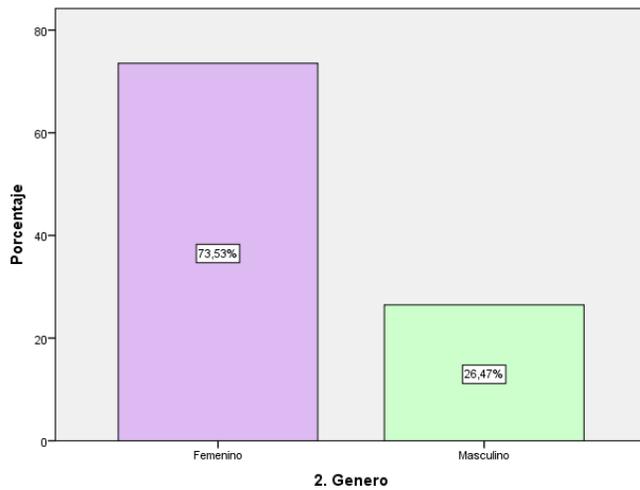
Partiendo de lo anterior se puede concluir que los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita se encuentran en un 100% en el grupo de mayor participación y productividad laboral. Asimismo, encontramos que en respecto al desarrollo del funcionamiento ejecutivo un gran porcentaje de la población trabajadora de la alcaldía de pamplonita se encuentra en las edades donde el cerebro ejecutivo alcanzara su máxima cúspide refiriéndose a la segunda década de la vida que son los 20 y29 años, como lo confirman las técnicas de neuroimagen funcional Ardila, 2012. Esto quiere decir que es en esta etapa donde se consolidan finalmente las funciones ejecutivas, las cuales propician el reaccionar asertivamente y adaptativamente a las demandas inducidas por el contexto ocupacional en este caso en particular en el entorno laboral.

*Tabla 6 Distribución perceptual según el genero*

		Frecuencia	Porcentaje
	Femenino	25	73,5
Válido	Masculino	9	26,5
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 6 Distribución por Genero



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al género de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde 73,53% en femenino y 26,47% en masculino. De acuerdo con la Unicef, Colombia ha avanzado en materia de equidad de género, especialmente en la creación de un marco legal y de política pública que busca garantizar los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, aún existen desafíos para lograr la igualdad real para las niñas y las mujeres, y para las personas con identidades diversas. La equidad de género nos permite indagar la capacidad que tienen las personas para dar una respuesta asertiva en todo lo referente a la construcción de una competencia ocupacional, siendo está definida por Kielhofner (2011) como el grado que uno sustenta un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional personal. Por lo tanto, mientras que la identidad tiene que ver con el sentido subjetivo de la vida ocupacional propia, la competencia tiene que ver con poner en acción esa identidad en forma continua.

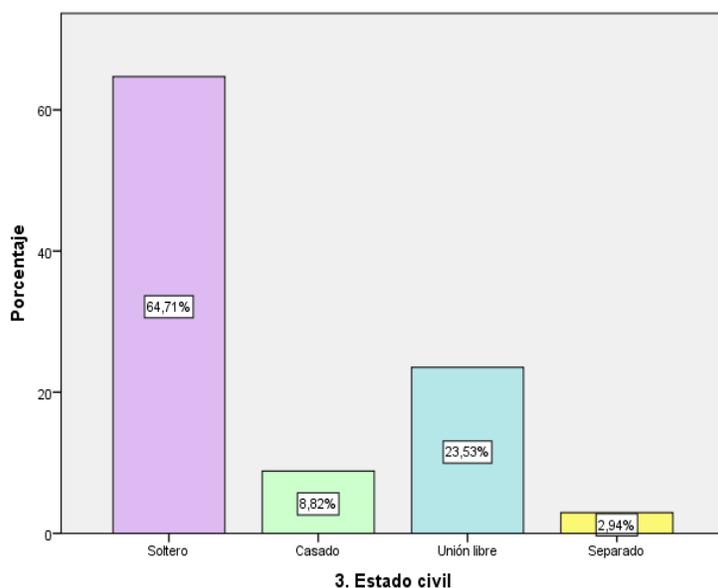
Según cifras del DANE revelan que el 42,9% de la población económicamente activa son mujeres. De los 22,3 millones de personas ocupadas, el 41,4% son mujeres. En 2019, 2 ramas emplearon al 65,1% de las mujeres ocupadas y al 34,5% de los hombres ocupados: i. Comercio, hoteles, restaurantes y Servicios comunales sociales y personales.

Tabla 7. Distribución perceptual según el estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	22	64,7
Casado	3	8,8
Válido Unión libre	8	23,5
Separado	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 7 Distribución por estado civil



Fuente: Mariño Z, 2021

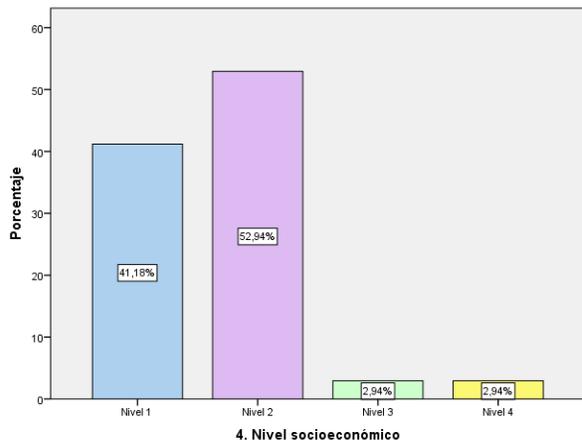
La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al estado civil de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde 64,7 se encuentra soltero/a, el 23,5 en unión libre, 8,8 separado y el 2,9 separado. En Colombia, el Decreto 1260 de 1970, es el que establece un concepto completo de lo que es el estado civil. Se entiende como la situación jurídica de una persona tanto en la familia como en la sociedad. Teniendo en cuenta el rango de edad de mayor prevalencia en la población de la investigación retomamos a Erick Erickson, la etapa de intimidad versus aislamiento – amor Joven Adulto: de 20 a 30 años, la madurez psicosexual del adolescente tiene su culminación en lo que la psicoanálisis llama momento de la genitalidad, que consiste en la capacidad de desarrollar una relación sexual saludable, con un partícipe amado del otro sexo, con quien pueda y quiera compartir con confianza mutua y regular, los ciclos de vida de procreación, de trabajo y ocio, a fin de asegurar a la descendencia futura unas mejores condiciones de vida y de trabajo.

*Tabla 8 Distribución perceptual según el nivel socioeconómico*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel 1	14	41,2
Nivel 2	18	52,9
Nivel 3	1	2,9
Nivel 4	1	2,9
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 8 Distribución por Nivel socioeconómico



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al nivel socioeconómico de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde el 52,9 % pertenece al nivel 2, el 41,2% al nivel 1, un 2,9% al nivel 3y un 2,9% al nivel 4. Entendiéndose como la estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área. Asimismo, se usa para poder verificar de manera precisa, la situación económica y social de las personas, priorizando en aquellos en los cuales indica un nivel de necesidad alto.

De acuerdo con Cohen at. (1996), basado en la teoría de la información contextual el cual refiere que el contexto es un aspecto importante para comprender las alteraciones ejecutivas, así mismo postula que los procesos cognitivos como la atención, la metacognición y la inhibición influyen en el control cognitivo, siendo estos el reflejo para

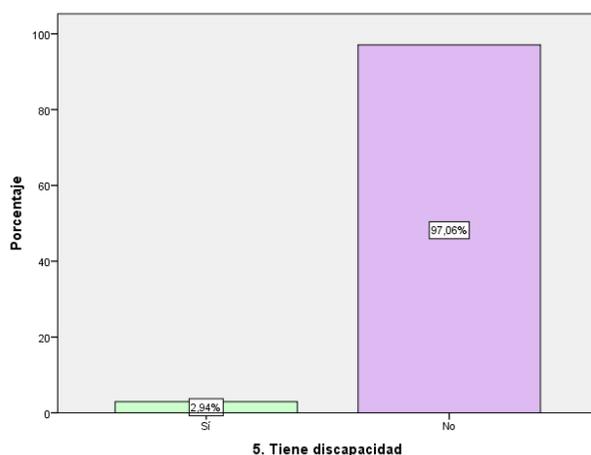
dar respuestas adaptadas en las diferentes situaciones. Por otra parte, mencionan el estudio de Fuster (1980) como uno estudio que contribuye información sobre la relación entre las áreas de la corteza frontal con las representaciones internas del contexto, es decir, que los individuos aprenden a partir de las experiencias proporcionadas por la sociedad. Partiendo de lo anterior podemos identificar que aproximadamente la mitad de la población pertenece a niveles socioeconómicos bajo corresponde a hogares en alguna condición de pobreza, pero con mayor capacidad de generar ingresos. De manera que en relación a sus contextos han sido un factor externo en los procesos de desarrollo de sus funciones ejecutivas si partimos de un aprendizaje experiencial como lo refiere Bandura.

*Tabla 9 Distribución perceptual según presencia de discapacidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	1	2,9
	No	33	97,1
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

*Figura 9 Distribución por discapacidad*



**Fuente:** Mariño Z, 2021

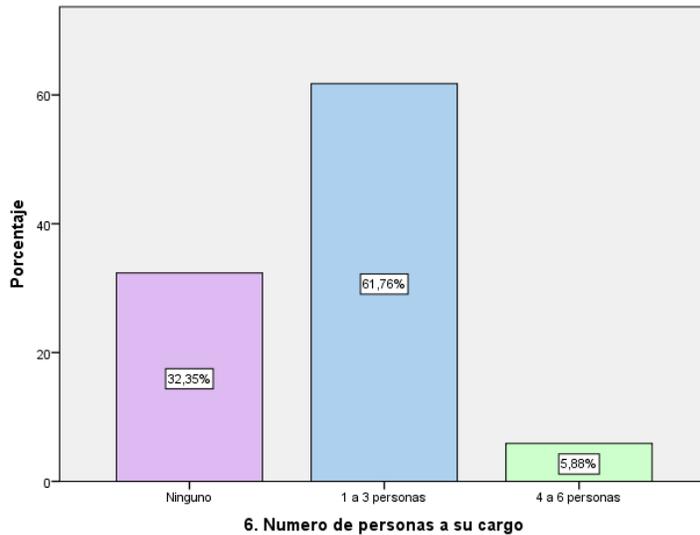
La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a presencia de discapacidades de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde 97,1% no posee ninguna discapacidad y el 2,9% refiere presentar discapacidad. De acuerdo con la OMS, la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. En relación con el déficit cognitivo o la discapacidad intelectual, las funciones ejecutivas son definidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como toda ausencia o restricción de la capacidad para realizar una actividad o acción, debido a una deficiencia en la forma o dentro del margen que se considera normal para una persona (OMS, 2011; Alonso, 2010; OMS, 2005). Entre algunos ejemplos de la discapacidad intelectual se encuentran las dificultades que tienen que ver con acciones complejas, toma de decisiones por sí mismo y baja capacidad para hacer juicios sociales, los cuales se relaciona en gran medida con un mal desempeño de la función ejecutiva, siendo esto predictor de riesgo ante cualquier discapacidad intelectual, comportamiento o disfunción en actividades de la vida diaria (Rosado-Artalejo, et al., 2017). De acuerdo a lo observado y los resultados obtenidos dentro del proceso de valoración no se evidencia que dentro de la población se encuentre alguna persona con limitaciones funcionales que estén interfiriendo con sus tareas ocupacionales.

*Tabla 10 Distribución perceptual según el número de personas a su cargo*

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	11	32,4
Válido 1 a 3 personas	21	61,8
4 a 6 personas	2	5,9
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 10 Distribución por número de personas a su cargo



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al número de personas a cargo de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde el 61,8% refiere tener entre 1 a 3 personas a su cargo, 32,4% ninguna y un 5,9% de 4 a 6 personas. las personas a cargo son los dependientes del trabajador, es decir, Hijos legítimos, naturales, adoptivos e hijastros etc.

Según Socorro (2006) la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. La estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad,

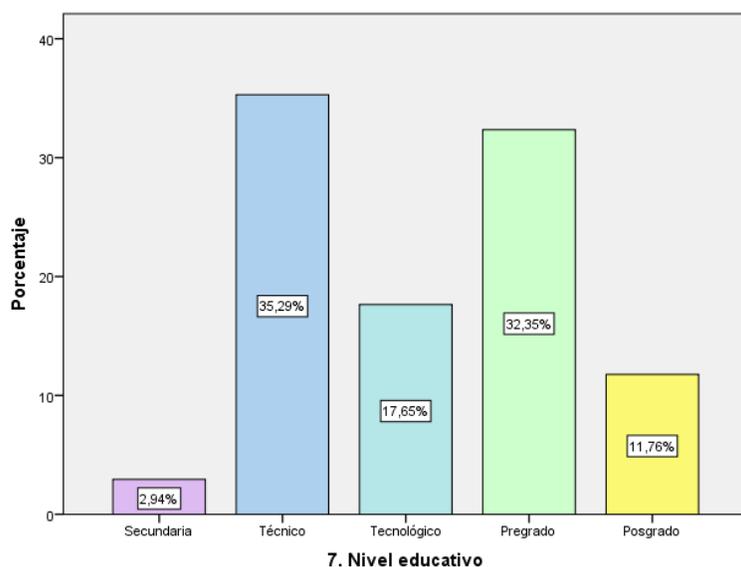
redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral. Por ende, el mayor porcentaje de la población tiene personas que depende de él y de su trabajo para mantener unas condiciones de vida.

Tabla 11 Distribución perceptual según el nivel educativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	1	2,9
	Técnico	12	35,3
	Tecnológico	6	17,6
	Pregrado	11	32,4
	Posgrado	4	11,8
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 11 Distribución por el nivel educativo



Fuente: Mariño Z, 2021

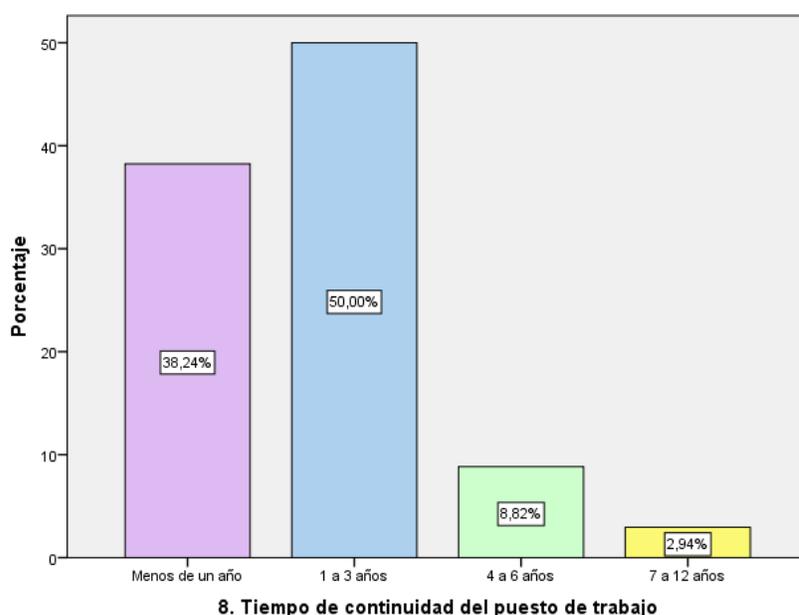
La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al nivel educativo de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde un 35,3% realizaron estudios técnicos, un 32,4% estudios de pregrado, un 11,8% posgrado y un 2,9% estudios de secundaria. De acuerdo con el ministerio de educación nacional. De acuerdo con el estudio *Influencia del nivel y de la actividad escolar en las funciones ejecutivas*, J Flores, B Tinajero, B Castro. Facultad de Psicología, UNAM, realizado en la ciudad de México (2011), se analizó el efecto del nivel educativo y el tipo de actividad (escolar vs no escolar) en una muestra de 83 participantes divididos en tres grupos: jóvenes con 11 años de escolaridad, adolescentes cursando el bachillerato, y jóvenes universitarios; sobre el desempeño en una amplia batería neuropsicológica de funciones ejecutivas. Los resultados indican que, para la mayoría de los procesos evaluados, la actividad escolar es la principal variable que influye en el desempeño. Siendo el bajo techo de las pruebas neuropsicológicas más sensibles al tipo de actividad que al nivel educativo. El permanecer en un ambiente cognitivamente enriquecido que implica la conceptualización y el manejo abstracto de la información, la organización mental de los estímulos, la flexibilidad para cambiar entre parámetros y reglas de procesamiento “arbitrarios y artificiales”; el uso de estrategias más verbales y la utilización de conceptos lingüísticos más abstractos para el aprendizaje y la solución de problemas (Pérez-Arce, 1999; Reis et al.,2001); tiene un efecto importante en el desempeño ejecutivo, y por ende en la organización del sistema de funciones ejecutivas. Por lo anterior la mayor parte de la población participante en este proceso investigativo, se evidencia que ha participado en un proceso educativo de más de 12 años de estudio, ubicándose en niveles de educación superior.

Tabla 12 Distribución perceptual según el tiempo de continuidad del puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Menos de un año	13	38,2
1 a 3 años	17	50,0
4 a 6 años	3	8,8
7 a 12 años	1	2,9
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 12. Distribución por tiempo de continuidad del puesto de trabajo



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al tiempo de continuidad en el puesto de trabajo, de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde el 50% lleva de 1 a 3 años en el puesto de trabajo, 38,2% menos de un año, 8,8 de 4 a 6 años y 2,9% de 7 a 12 años. Según Socorro (2006) la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen

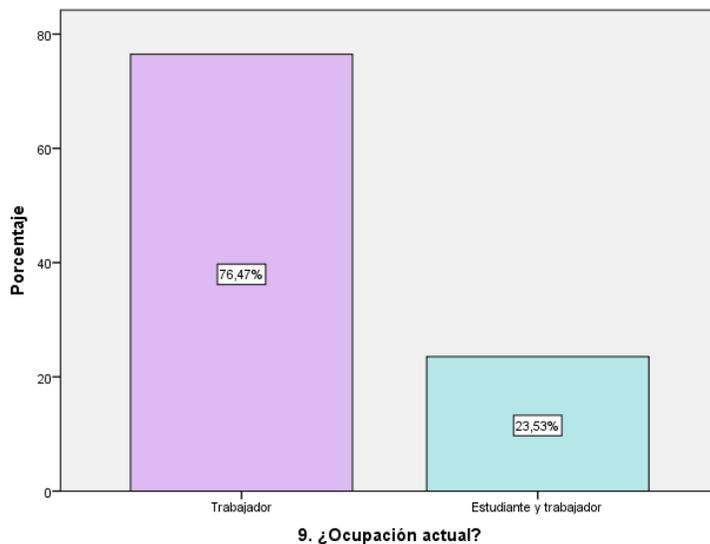
la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan. La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinada. Por lo tanto, se evidencia que aproximadamente la mitad de la población lleva actualmente un tiempo de continuidad relativamente bajo dentro de cargo laboral

Tabla 13. Distribución perceptual según Ocupación actual

		Frecuencia	Porcentaje
	Trabajador	26	76,5
Válido	Estudiante y trabajador	8	23,5
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 13 Distribución por ocupación actual



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la ocupación actual de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde 76.5% son trabajadores y el 23,5% estudia y trabaja. De acuerdo con Kielhofner (2004), nuestros patrones de acción también

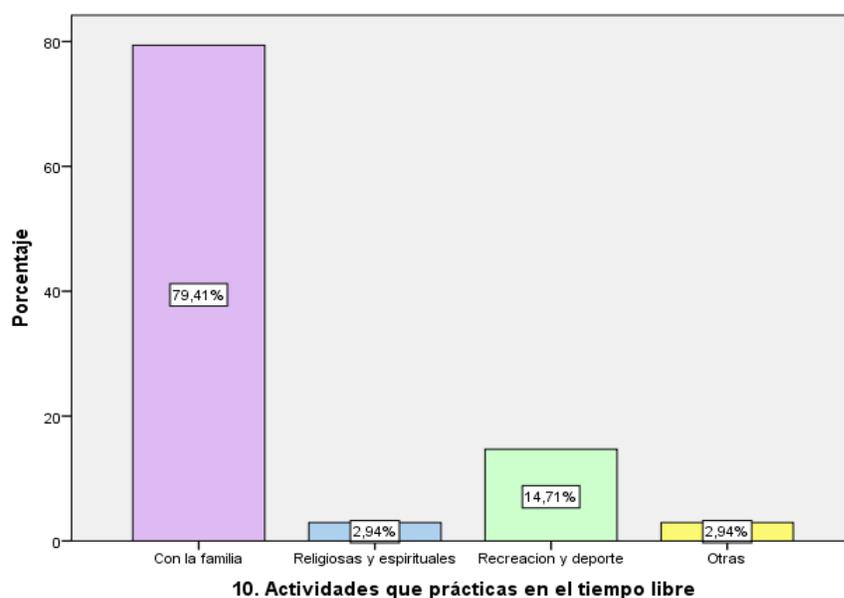
reflejan los roles que hemos internalizado. Es decir, nos identificamos y nos comportamos de formas que hemos aprendido a asociar con un estatus público o una identidad privada. En relación a los resultados obtenidos la mayor cantidad de la población objeto de estudio internalizan la ocupación y el rol de trabajador y con un promedio más bajo parte de la población refieren realizar la ocupación y rol de estudiante y trabajador.

Tabla 14. Distribución perceptual según actividades que prácticas en el tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje
Con la familia	27	79,4
Religiosas y espirituales	1	2,9
Válido Recreación y deporte	5	14,7
Otras	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 14 Distribución por actividades que prácticas en el tiempo libre



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a las actividades que practican en el tiempo libre los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde 79,4%

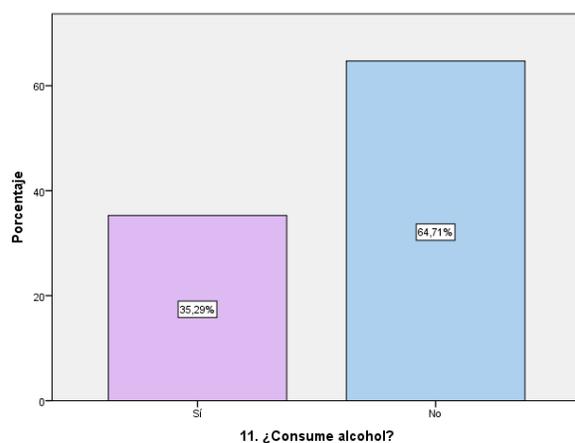
realiza actividades con la familia, el 14,7% de recreación y deporte, el 2,9% religiosas espirituales y finalmente el 2,9% realiza otras actividades. El tiempo libre se ha estudiado como parte del comportamiento ocupacional de la persona M. Reilly, refiere que corresponde a actividades no obligatorias, motivadas intrínsecamente y en las que la persona se involucra durante un tiempo discreto, esto es, un tiempo no destinado a ocupaciones obligatorias. Es considerado, como una ocupación, puede abarcar un conjunto complejo de comportamientos, significados e ideologías socialmente construidos. Partiendo de los resultados obtenidos la población objeto de estudio utiliza su tiempo libre en realizar actividades ocupacionales en las cuales comparte con su familia.

*Tabla 15 Distribución perceptual según consumo alcohol*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Sí	12	35,3
	No	22	64,7
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

*Figura 15. Distribución por consume alcohol*



**Fuente:** Mariño Z, 2021

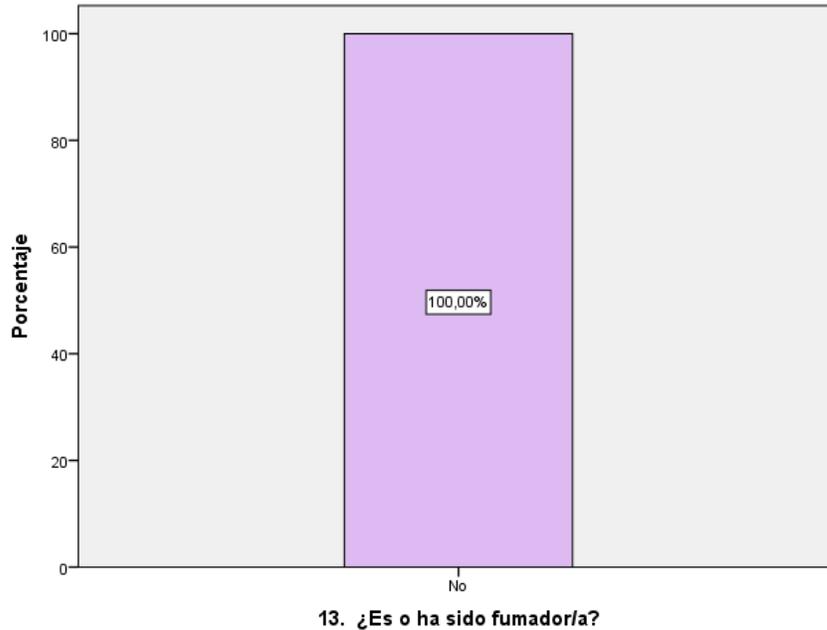
La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al consumo de alcohol de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde 64,7% refiere no consumir alcohol y el 35,3 % consume alcohol. De acuerdo con la OMS, el alcohol, sustancia psicoactiva con propiedades causantes de dependencia, se ha utilizado ampliamente en muchas culturas durante siglos. Según artículo “Consumo de alcohol y funciones ejecutivas en adolescentes: una revisión sistemática” Villegas Pantoja, M. Á., Alonso Castillo, M. M., Benavides Torres, R. Guzmán Facundo, F. R. (2013). El objetivo de este artículo es conocer el estado del arte de la relación entre el consumo de alcohol y las funciones ejecutivas de adolescentes, para ello se realizó una búsqueda en las bases de datos para identificar artículos publicados entre enero de 2006 y noviembre de 2011. La muestra final fue de trece artículos. los estudios mostraron divergencia de resultados en los componentes de las funciones ejecutivas; sin embargo, los componentes de inhibición de respuestas y toma de decisiones parecen ser alterados por diferentes patrones de consumo de alcohol en más del 70 % de las investigaciones. Ahora bien, en concordancia con lo anterior y los resultados obtenidos, un porcentaje menor de los empleados de la Alcaldía de Pamplonita refieren consumir alcohol ocasionalmente, lo que puede influenciar el funcionamiento ejecutivo.

*Tabla 16 Distribución perceptual según consumo de tabaco*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 16. Distribución por consumo de tabaco



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al consumo de tabaco de los 34 trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde el 100% manifiesta no consumir o haber consumido tabaco.

Según Dinur-Klein et al. (2014) refieren que la administración repetida de nicotina induce neuroadaptaciones asociadas con una actividad dopaminérgica anormal, cambios que pueden contribuir al deterioro del control inhibitorio y a un déficit en la atención aspectos presentes en el procesamiento ejecutivo, mientras que otros estudios no han encontrado diferencias en el control inhibitorio (Elwood et al., 1999; Marks, O'Neill, y Hine, 2008). Partiendo de lo anterior es necesario resaltar que la totalidad de la población objeto de estudio no consume tabaco, por ende, no existe un factor predisponente que interfiera en el funcionamiento ejecutivo.

### Evaluación neuropsicológica breve en español (NEUROPSI).

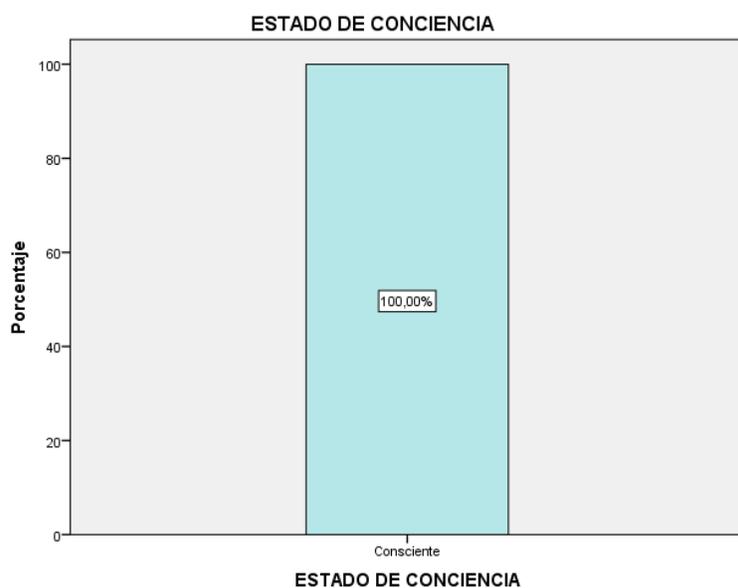
En las siguientes graficas se evidencia los resultados obtenidos en la Evaluación Neuropsicológica breve en español NEUROPSI dando respuesta a la variable de funciones ejecutivas en los trabajadores de la alcaldía del municipio de Pamplonita.

Tabla 17 Distribución perceptual según el estado de conciencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Consciente	34	100,0

*Fuente: Mariño Z, 2021*

Figura 17 Distribución por frecuencia del estado de conciencia



*Fuente: Mariño Z, 2021*

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al nivel de conciencia de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita donde el 100% de los trabajadores se encuentran conscientes.

**Protocolo De Aplicación Para Baja, Media Y Alta***Tabla 18 Distribución perceptual según orientación*

En tiempo			
		Frecuencia	Porcentaje
Tres Correctos		34	100
Total		34	100,0
En lugar			
Válido	Tres Correctos	34	100,0
En persona			
Válido	Correcto	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

En la tabla orientación, se evidencia que los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación en un 100% se encuentran orientados en tiempo espacio y persona; todo esto facilita los procesos de tipo cognitivo ya que es la capacidad que nos permite ser conscientes de nosotros mismos y del contexto en el que nos encontramos en un momento determinado (Baddeley, 1981). De igual manera Posner, 2001 refiere que la orientación es uno de los tres sistemas anatómicos y diferenciados que interfieren en los procesos atencionales. Por lo anterior se considera un factor que se relaciona totalmente con los patrones de acción ocupacional puesto que provee una perspectiva de comportamientos dentro de los diferentes entornos y contextos en los que se desenvuelve esta población facilitando que se involucren con éxito en conductas independientes, productivas y útiles.

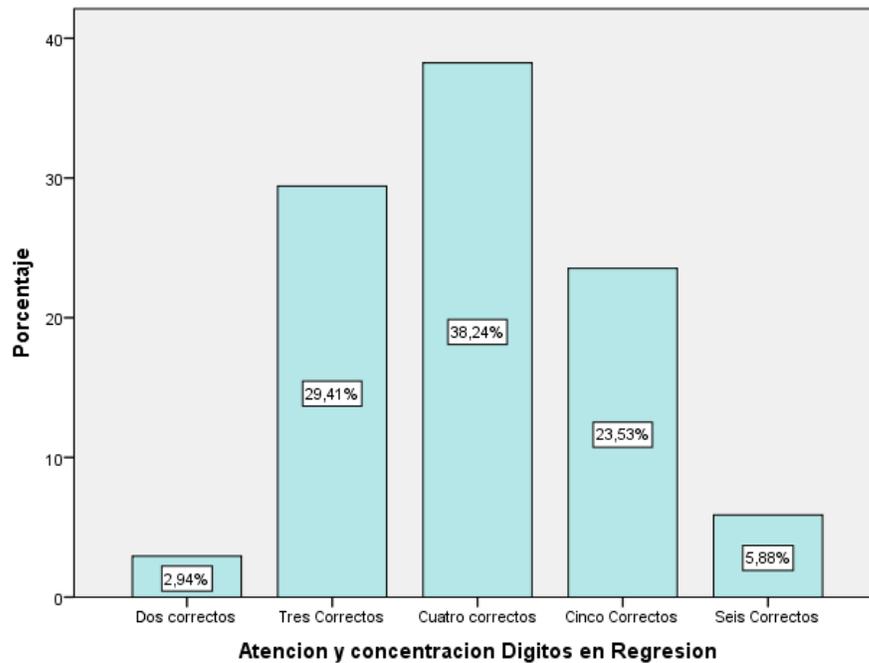
*Tabla 19 Distribución perceptual dígitos en regresión*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Dos correctos	1	2,9

Tres Correctos	10	29,4
Cuatro correctos	13	38,2
Cinco Correctos	8	23,5
Seis Correctos	2	5,9
Total	34	100,0

*Fuente: Mariño Z, 2021*

*Figura 18. Distribución por frecuencia dígitos en regresión*



*Fuente: Mariño Z, 2021*

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la atención y concentración ítem dígitos en regresión de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación donde el 38% de los trabajadores obtuvieron cuatro respuestas correctas, el 29,4% tres correctas, 23,5% cinco correctos, el 5,9% seis correctos y un 2,9% dos correctos. Según June Grieve 2005, define la atención como aquella función que consiste en dirigir el procesamiento perceptual básico de todas las modalidades sensoriales y aferencias del entorno, es decir, selecciona que estímulos son relevantes en

ese momento mientras que los irrelevantes son ignorados permitiendo que se lleven a cabo otros procesos cognitivos. A este propósito, Anderson, Enderson, Jacobs, y Cotroppa (2001) en su modelo de funcionamiento ejecutivo, plantearon el siguiente componente que es el control atencional dentro del cual incluye atención selectiva, atención dividida e inhibición de respuestas.

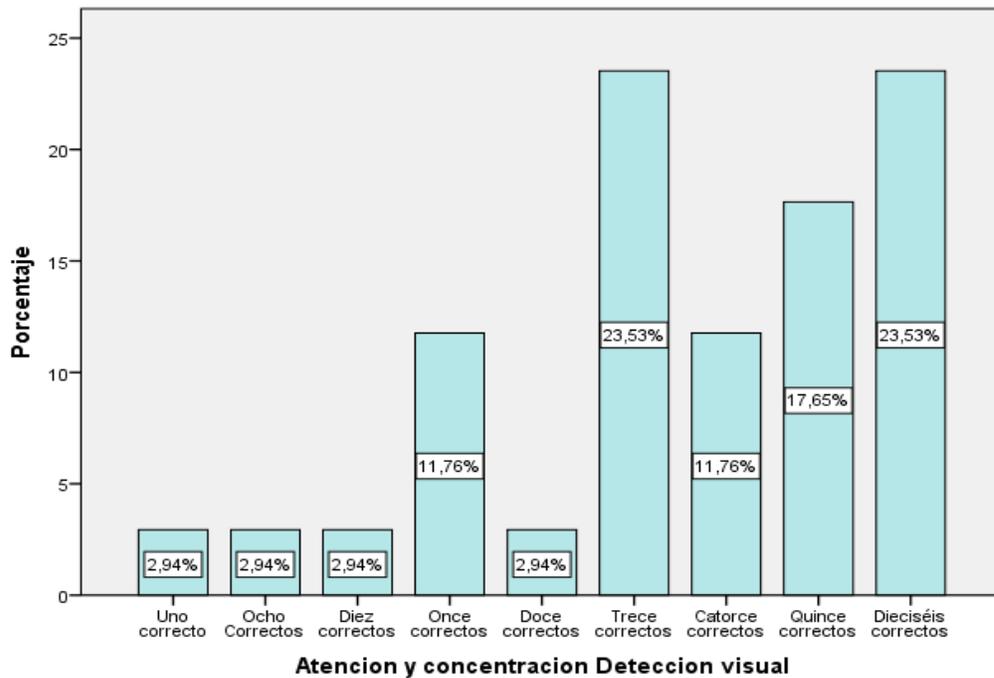
Al relacionar las cifras estadísticas con la conceptualización, se determina que existe cierta dificultad en los trabajadores para recordar, seleccionar la información a medida que se va aumentando el grado de complejidad de la prueba donde solo dos de los treinta y cuatro trabajadores lograron obtener el más alto resultado. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se deduce que existe cierta inferencia de los procesos cognitivos básicos memoria y concentración que están inmerso dentro del control atencional que pueden estar interfiriendo en el accionar de los trabajadores para dar respuesta acertadas a las demandas de la actividad.

*Tabla 20 Distribución perceptual de detección visual*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Uno correcto	2,9
	Ocho Correctos	2,9
	Diez correctos	2,9
	Once correctos	11,8
	Doce correctos	2,9
	Trece correctos	23,5
	Catorce correctos	11,8
	Quince correctos	17,6
	Dieciséis correctos	23,5
	Total	34

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 19 Distribución por frecuencia de detección visual



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la atención y concentración ítem detección visual de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación donde 23,5% obtuvieron 16 respuestas correctas en relación a la identificación de las figuras iguales al modelo de la lámina A, un 23,5% obtuvo trece correctos, 17,6% con 15 correctos, 11,8% catorce correctos, 2,9% doce correctos, 2,9% diez correctos, 2,9% ocho correctos y finalmente 2,9% con uno correcto. La atención selectiva es importante en las actividades que necesitan de manera consciente un foco de atención, por ende, antecede a la concentración que vendría siendo la capacidad de mantener la atención en algo específico. Para Cohen (1993), refiere que una de las funciones de la corteza prefrontal es retrasar las respuestas impulsivas originadas en otras estructuras cerebrales, lo cual resulta primordial para regular la conducta y la atención.

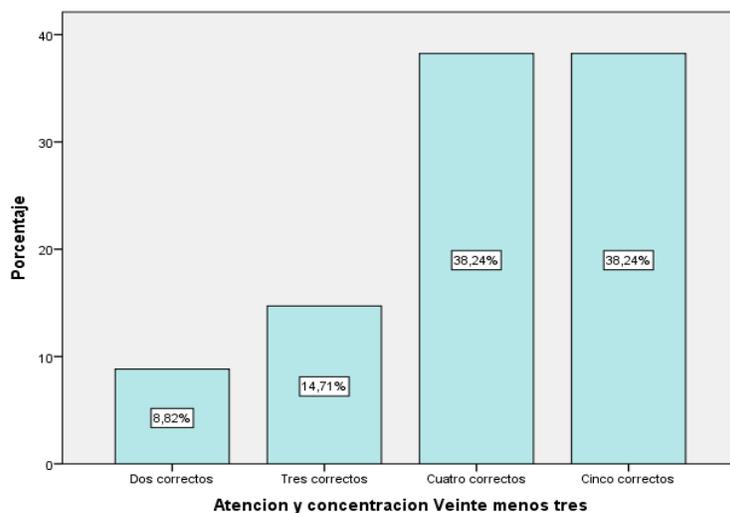
Se puede identificar que los resultados frente a la prueba fueron relativamente positivos en su mayoría lograron resultados por encima de 10 correctos, por ende, es un aspecto favorable dentro de la capacidad de desempeño, en cuanto a la realización de las actividades asignadas dentro del campo laboral, priorizando en aquellos aspectos requeridos para la correcta ejecución de las mismas, puesto que la atención como lo señala June Grive 2005, implica orientarse hacia los estímulos sensoriales e inhibir los irrelevantes permitiendo dar respuesta a diferentes situaciones o problemáticas que se presentan en su contexto.

Tabla 21 Distribución perceptual Veinte menos tres

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Dos correctos	3	8,8
	Tres correctos	5	14,7
	Cuatro correctos	13	38,2
	Cinco correctos	13	38,2
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 20 Distribución por frecuencia Veinte menos tres



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la atención y concentración ítem veinte menos tres, de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación donde 38,2% obtuvieron resultados de cinco correctos, un 38,2% cuatro correctos, un 14,7% tres correctos y 8,8% dos correctos. Para Ballesteros (2000), la atención es un proceso de focalización y selección de aquella información más relevante y una selección de aquellos estímulos importantes quedando el resto de estímulos más difusos por no formar parte del núcleo central del proceso. Ahora bien,

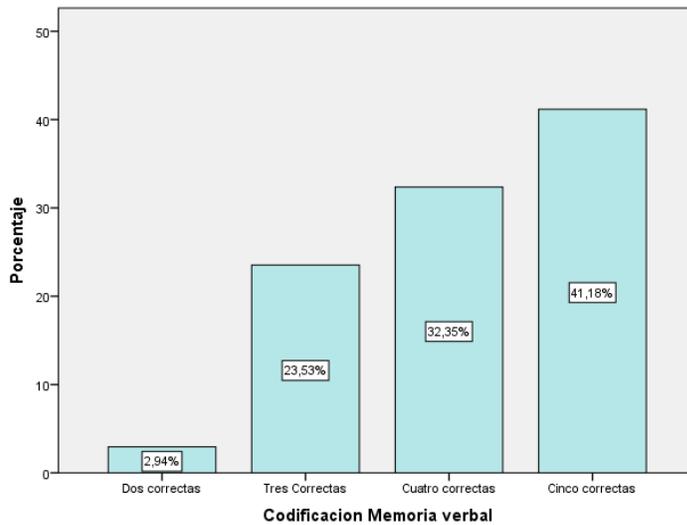
Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se evidencia en la población una capacidad significativa para centrarse en la tarea lo que influye en dar cumplimiento a las tareas y demandas ocupacional donde sus resultados pueden evidenciarse dentro de la competencia y productividad en las ocupaciones, en este orden de ideas propicia que a nivel intrapersonal se genere el sentido de satisfacción personal denominado por Kielhofner (2004) como el sentido de eficacia que subyace de la capacidad personal que es la conciencia activa de las propias capacidades para llevar a cabo las tareas del rol.

*Tabla 22 Distribución perceptual Memoria verbal*

	Frecuencia	Porcentaje
Dos correctas	1	2,9
Tres Correctas	8	23,5
Válido Cuatro correctas	11	32,4
Cinco correctas	14	41,2
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 21. Distribución por frecuencia Memoria verbal



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la codificación ítem memoria verbal de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 41,2% obtuvo cinco palabras correctas, 32,4% cuatro correctas, 23,5% tres correctas finalmente un 2,9% con un acierto. Es necesario mencionar que esta prueba consta de 3 ensayos cada uno de ellos con un listado de 6 palabras, donde los resultados obtenidos son el promedio de las respuestas dadas en cada uno de los mismos. Según June Grieve 2005, que la memoria es nuestra capacidad para retener las cosas en la mente y recordarlas en algún momento en el futuro, constituyendo un sistema dinámico que se desarrolla y modifica con el tiempo y es improbable que su acceso este restringido a solo una parte del cerebro. Ahora veamos, que dentro de las funciones ejecutivas se encuentra la memoria de trabajo para Baddeley (2003), es una memoria temporal que los sujetos utilizan para alcanzar objetivos inmediatos y a corto plazo, así como para resolver problemas mediante el uso de información de manera activa.

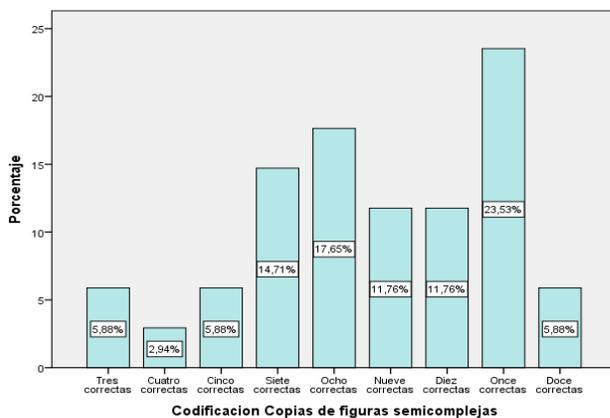
Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar en la población objeto de estudio que la mayoría centran la atención en la tarea, con cierta dificultad para organizar y memorizar que son capacidades personales necesarias para cumplir con las exigencias ocupacionales y demandas ambientales. Trabajar en el fortalecimiento de las mismas, propicia que a partir de ella se puedan interiorizar comportamientos y conductas socialmente aceptadas las cuales generan en los individuos respuestas adaptativas ante situaciones del común y de esta manera utilizar eficazmente las propias capacidades.

Tabla 23 Distribución perceptual copia de figuras semicomplejas

	Frecuencia	Porcentaje
Tres correctas	2	5,9
Cuatro correctas	1	2,9
Cinco correctas	2	5,9
Siete correctas	5	14,7
Ocho correctas	6	17,6
Nueve correctas	4	11,8
Diez correctas	4	11,8
Once correctas	8	23,5
Doce correctas	2	5,9
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 22 Distribución por frecuencia copia de figuras semicompleja



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la codificación ítem proceso visoespacial de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 23,5% obtuvo un resultado de once correctas teniendo en cuenta los criterios de tamaño, forma y ubicación, el 17,6% obtuvo ocho correctas, el 14,7% siete correctas, el 11,8% diez correctas, el 11,8% nueve correctas, el 5,9% doce correctas, el 5,9% cinco correctas, 5,9% tres correctas y finalmente un 2,9% cuatro correcta.

Por ello se retoma el concepto de la memoria sensorial que según June Grieve 2005, es el breve procesamiento de la información recibida de los órganos de los sentidos, esta incluye aferencias visuales(icónicas) auditivas(ecoicas) táctiles y propioceptivas permitiendo un mayor análisis de cada estímulo y convirtiéndose en parte de la base del procesamiento visoespacial que de acuerdo con David de Noguera 2019, hacen referencia a un conjunto heterogéneo de capacidades de creciente complejidad que nos permiten utilizar las referencias del medio para desenvolvemos propiciando en él adaptación a los diversos cambios organizacionales que puedan producirse en la ocupación. Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que aproximadamente la mitad de la población objeto de estudio, tiene dificultad en la ejecución de la prueba, con mayor relevancia en los procesos de atención, selección, memoria y trazado de la lámina 1. Dentro de este contexto, debe considerarse la posibilidad de que exista la dificultad para mantener una actitud y nivel de pensamiento abstracto para analizar los aspectos no visibles de las situaciones u objetos.

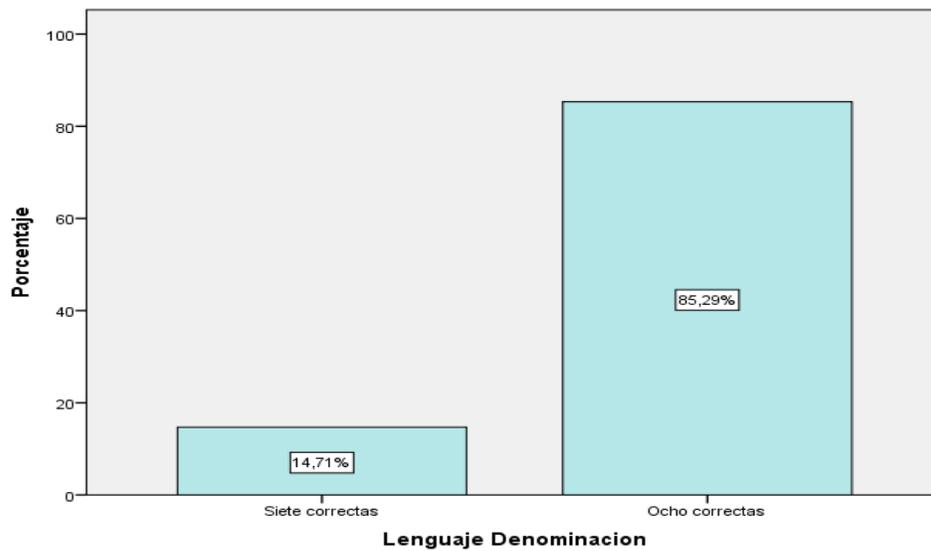
*Tabla 24 Distribución perceptual de denominación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siete correctas	5	14,7
	Ocho correctas	29	85,3

Total	34	100,0
-------	----	-------

**Fuente:** Mariño Z, 2021

*Figura 23 Distribución por frecuencia de denominación*



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al lenguaje ítem de denominación de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 85,3% obtuvo ocho respuestas correctas y el 14,7% siete respuestas correctas. Según Alejandra Arboleda 2019, la denominación, es un proceso que requiere la integridad de varios componentes, entre los que se encuentran: el reconocimiento perceptual, el conocimiento del objeto, la activación del sistema semántico, el acceso y la recuperación léxica, la codificación morfológica y fonológica, la codificación fonética y por último, la articulación final de la palabra.

Teniendo en cuenta las consideraciones mencionadas con anterioridad, se evidencia que los resultados son óptimos en este proceso que demanda la utilización de un compuesto de habilidades cognitivas donde son capaces de reconocer e integrar los conocimientos, todo

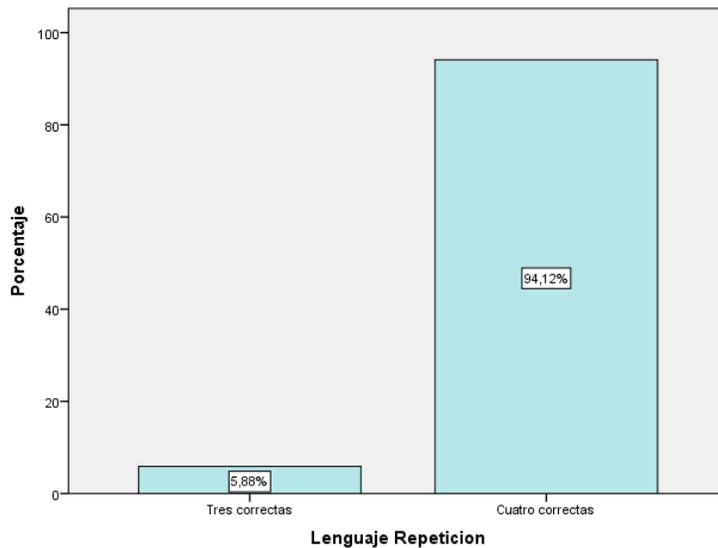
ello es primordial en el desempeño de las tareas cotidianas que demandan los roles y ocupaciones con lo que fortalece el sentido de eficacia donde en su desempeño dependen de sus propias capacidades.

Tabla 25 Distribución perceptual de repetición

	Frecuencia	Porcentaje
Tres correctas	2	5,9
Válido Cuatro correctas	32	94,1
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 24 Distribución por frecuencia



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación de lenguaje ítem de repetición de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 94,1% obtuvo cuatro respuestas correctas y el 5,9 obtuvo tres correctas. Dentro de la prueba la población objeto de estudio tuvo un desempeño óptimo

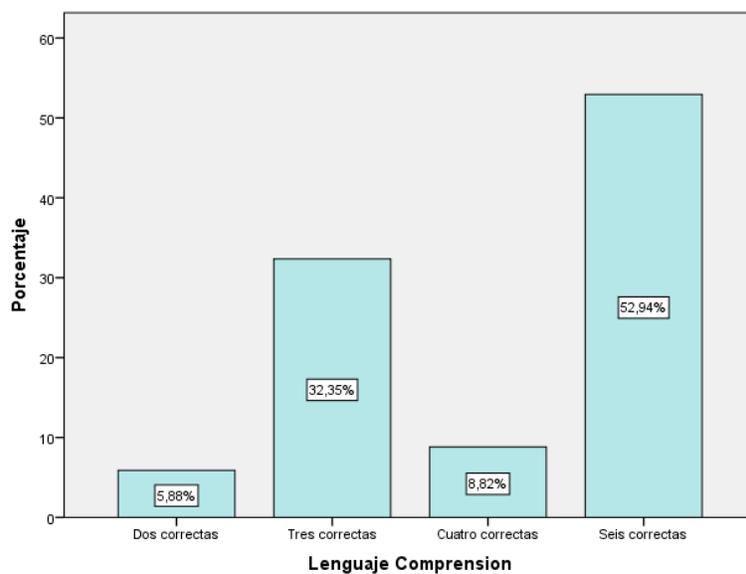
lograron recordar entre cuatro y tres palabras y oraciones de acuerdo a lo establecido en la prueba. Cabe resaltar que la repetición es la capacidad para producir los mismos sonidos que se escuchan, hace parte de la producción del lenguaje que según Lecours y cols., (1979), consiste en la materialización de signos (sonoros o escritos) que simbolizan objetos, ideas, etc, para ello no solamente requiere de tener la capacidad fonológica de reproducir un sonido, sino de un centro del control del sistema que selecciona, opera y controla el resto de procesos a lo que llamamos área cognitiva.

Tabla 26 Distribución perceptual de comprensión

	Frecuencia	Porcentaje
Dos correctas	2	5,9
Tres correctas	11	32,4
Válido Cuatro correctas	3	8,8
Seis correctas	18	52,9
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 25 Distribución por frecuencia de Compresión



Fuente: Mariño Z, 2021

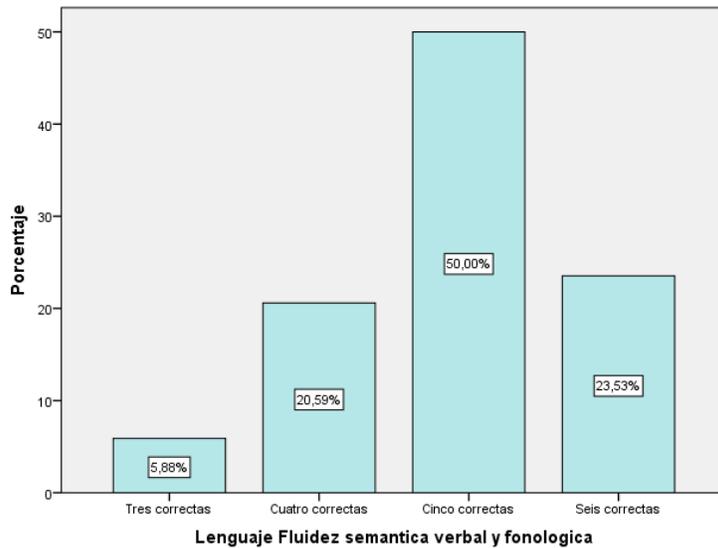
La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación al lenguaje ítem de comprensión de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 52,9% obtuvo seis respuestas correctas, el 32,4% tres correctas, el 8,8 cuatro correctas y un 5,9% dos correctas. Dentro de la prueba esta inmersas seis tipos de instrucciones, al realizar las indicaciones en cada una de ellas la mayoría de los trabajadores sigue correctamente las instrucciones suministradas, se observa que a mayor complejidad de la instrucción aumenta más el tiempo de respuesta. Boone (1998), propuso el estudio de tres componentes básicos de las funciones ejecutivas, entre ellos la velocidad de procesamiento, la atención básica y dividida junto a memoria de corto plazo. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y priorizando en ello, se hace necesario la implementación de estrategias que estimulen dichas habilidades que son la base de las funciones ejecutivas importantes para el desempeño competente personal y laboral expresado en la capacidad de realizar cosas provistas, cumplir con las funciones, resolver sus propios problemas y desafíos que le permitan aprender a existir eficaz.

*Tabla 27 Distribución perceptual semántica verbal y fonológica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Fluidez verbal y fonológica puntaje de tres	2	5,9
	Fluidez verbal y fonológica puntaje de cuatro	7	20,6
	Fluidez verbal y fonológica puntaje de cinco	17	50,0
	Fluidez verbal y fonológica puntaje de seis	8	23,5
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 26 Distribución por frecuencia semántica verbal y fonológica



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la fluidez verbal y fonológica de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 50% obtuvo un puntaje de cinco, el 23,5% un puntaje de seis, el 20,6% un puntaje de cuatro y el 5,9% un puntaje de tres. La fluidez verbal, consiste en la capacidad de producir un lenguaje espontáneamente fluido, sin excesivas pausas que reflejen dificultades de acceso al léxico. El funcionamiento de esta habilidad requiere de la participación de las capacidades de almacenamiento semántico, de recuperación de la información y de las funciones ejecutivas (Butman, Allegri, Harris & Drake, 2000). Las funciones ejecutivas que participan en ella son: la organización cognitiva, la capacidad de llevar a cabo una búsqueda no habitual de palabras, la mantención de la atención focal y sostenida sobre la tarea requerida y el uso de los procesos de inhibición García y cols., (2012).

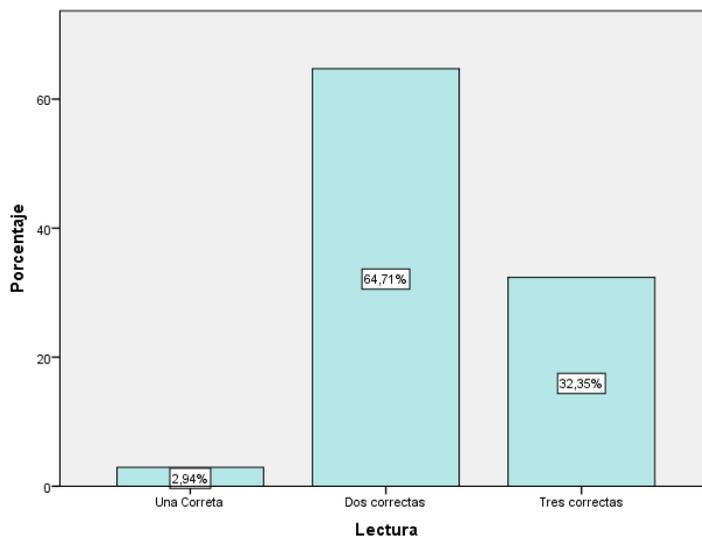
Dentro de la prueba se evidencio más dificultad en la fluidez fonológica, asimismo requirieron de reforzadores verbales puesto que el trabajo bajo presión hace que sus respuestas no tengan la misma naturalidad y constancia. Por ende, se plantearán estrategias que permitan fortalecer la capacidad para la resolución de problemas, controlar las tareas y organizar las respuestas que faciliten el desempeño dentro de las áreas, propiciando mayor eficacia en la fijación de metas realistas puesto que las mismas depende del conocimiento de nuestras propias fortalezas, debilidades y de la valoración de la dificultad dentro de las tareas asignadas que permiten en consenso conseguir mayor productividad y alcance de las competencias ocupacionales.

Tabla 28 Distribución perceptual de lectura

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una Correcta	1	2,9
	Dos correctas	22	64,7
	Tres correctas	11	32,4
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 27 Distribución por frecuencia de lectura



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a la prueba de lectura de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 64,7% obtuvo dos respuestas correctas respecto a la lectura, un 32,4% tres correctas y un 2,9% una respuesta correcta. La lectura implica la utilización de nuestras competencias lingüísticas con el fin de comprender estímulos visuales a partir de un texto escrito. El desarrollo de las funciones ejecutivas también está presente en el proceso de adquisición de la lectura; según Savage et al., 2005; Urquijo, 2010, dentro de los procesos cognitivos básicos que necesitamos coordinar para que podamos leer, encontramos el procesamiento fonológico, automaticidad motora, percepción del habla, memoria a corto plazo, denominación automatizada rápida atención entre otras.

De acuerdo a la anterior conceptualización y a los resultados obtenidos en las valoraciones, aún en estos procesos dentro de la población objeto de estudio, se evidencia que existen ciertas dificultades en el control del sistema que selecciona opera y controla estos procesos, la retención temporal y el análisis. Puesto que, las aptitudes de algunos de sus integrantes llevaron a utilizar más sus capacidades de abstracción y resolución de problemas dándole así su propio significado a la lectura y dejando de lado lo textual o explícito del proceso.

*Tabla 29 Distribución perceptual de escritura*

Dictar		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una correcta	34	100,0
Copiar		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una correcta	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

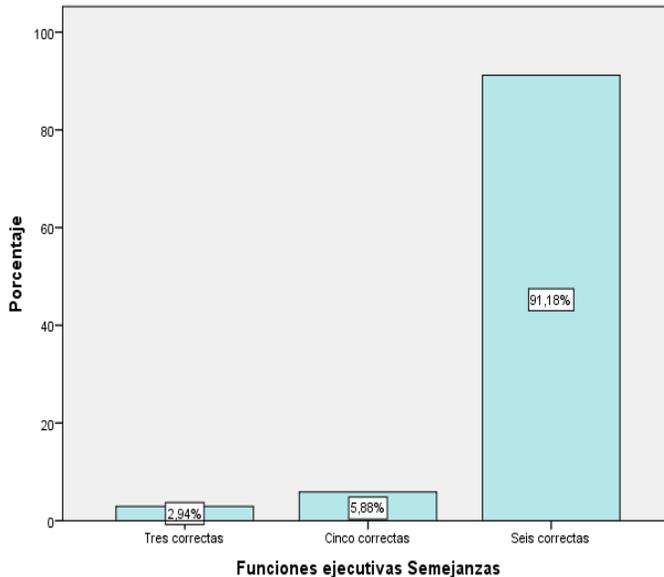
En la tabla de escritura, se evidencia que los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación en un 100% estos logran tomar el dictado del texto familia pobre de forma correcta teniendo en cuenta signos de puntuación y con algunos cuestionamientos en gramática a los cuales logran dar solución de igual manera logran realizar el proceso de copia de texto a veces hace falta sin ninguna dificultad aparente. Dentro de su principal rol productivo ejecutan dichos procesos diariamente según Flower y Hayes, 1980; Collins y Gentner, 1980; Smith, 1982; Perera, 1984; Scardamalia y Bereiter, 1992 la escritura como proceso activa y posibilita el desarrollo de otras funciones u operaciones mentales entendidos como los subprocesos de la escritura como la planeación, la percepción, atención memoria y pensamiento, la manipulación mental de la información a través de estos subprocesos propende generar respuestas adaptativas.

Tabla 30. Distribución perceptual de semejanzas

	Frecuencia	Porcentaje
	1	2,9
	2	5,9
Válido	31	91,2
	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 28 Distribución por frecuencia semejanzas



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de semejanzas de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 91,2% obtuvo seis respuestas correctas, el 5,2% corresponde a cinco correctas y el 2,9% tres correctas. Previamente requirió de ejemplos para que durante el proceso de asociación de las categorías logaran encontrar una respuesta positiva al interrogante encontrándose que la mayoría de la población logro obtener el porcentaje máximo dentro de este ítem. Aun es relevante mantener estos procesos ya que subyace de la comparación y constituye el paso previo para establecer relaciones entre pares de características de personas, objetos, eventos o situaciones, dentro las operaciones mentales implícitas en este proceso encontramos la de observación, la atención y la abstracción.

Guevara, G. (2000), señala que las habilidades de pensamiento, son aquellas que sirven para sobrevivir en el mundo cotidiano, tienen una función social. visto de esta manera es

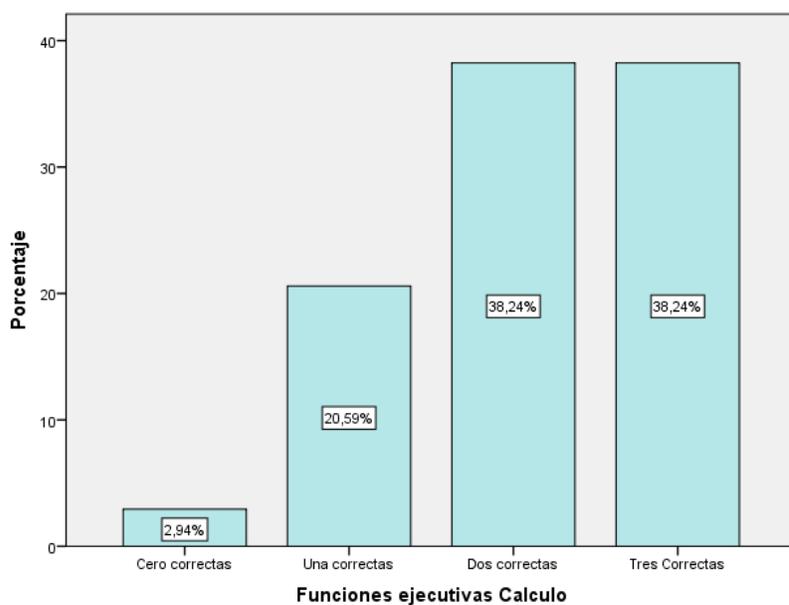
importante que los trabajadores dispongan como objetivo fortalecerlas, puesto que su influencia en el actuar humano va más allá de cumplir con expectativas sociales o del rol, su influencia abarca el sentido de capacidad y de logro que hacen parte del sistema volitivo del ser humano que se convierte en el ancla para llevará cabo la vida que uno desea vivir.

Tabla 31. Distribución perceptual de calculo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Cero correctas	1	2,9
Una correctas	7	20,6
Dos correctas	13	38,2
Tres Correctas	13	38,2
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 29 Distribución por frecuencia de calculo



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de cálculo de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la

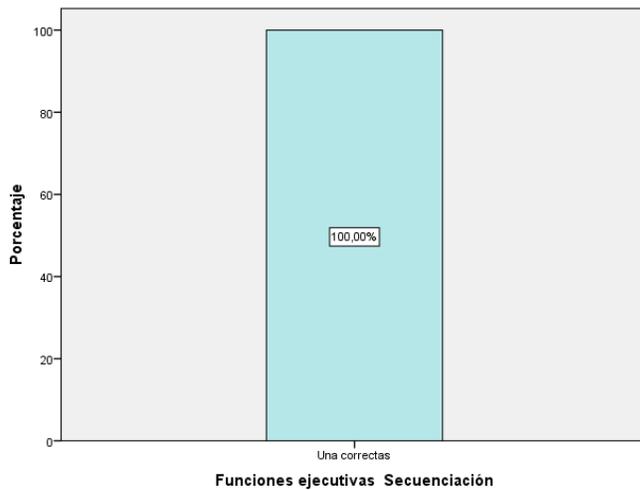
investigación, donde el 38,2% obtuvo tres respuestas correctas en relación a los problemas de cálculo planteados, el 38,2 dos correctas, el 20,6% una correcta y un 2,9% cero correctas. Dentro de los resultados se logra evidenciar que dan respuesta a los problemas planteados dentro del tiempo propuesto aunque un porcentaje mayor de empleados no da respuesta acertada J Formoso 2017, señala que el cálculo mental es un proceso complejo que incluye manejo de números, manipulación de la información y conocimiento de los conceptos matemáticos, dentro de las capacidades cognitivas más implicadas en el cálculo mental son la memoria de trabajo, la memoria auditiva a corto plazo y la memoria visual a corto plazo. De acuerdo a Diamond (2004), hacen parte de su modelo factorial de las funciones ejecutivas como componentes principales para que se dé el proceso de fluidez cognitiva, que instaura la capacidad de resolución de problemas y velocidad de respuesta ante situaciones en las que amerita generar respuestas adaptativas a las exigencias del entorno. Teniendo en cuenta lo anterior existe cierta dificultad para responder satisfactoriamente a las demandas del entorno, estas dificultades trasladadas a situaciones reales pueden ocasionar insatisfacción a nivel personal con el actuar seleccionado, además de generar conflictos en los entornos y contextos en los que el trabajador se desenvuelve interfiriendo de esta forma en los procesos volitivos como es el sentido de capacidad personal.

*Tabla 32. Distribución perceptual de secuenciación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una correctas	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 30 Distribución por frecuencia de secuenciación



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de secuenciación de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 100% de los trabajadores obtuvo la respuesta correcta.

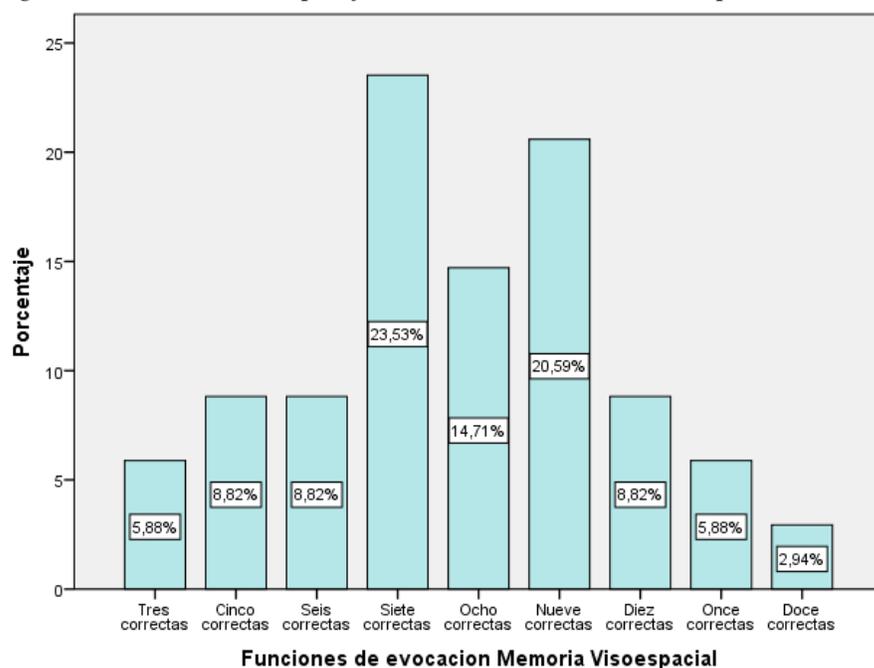
Según (Pérez & Merino 2014-2016) definen secuencia como la seguidilla de hechos de elementos que mantienen una relación entre sí. Goldman-Rakic (1998), hace referencia a la importancia de integrar y organizar de manera adecuada las características sensoriales, mnemónicas y de control motor puesto que las mismas interactúan entre sí para generar un comportamiento adecuado ante una condición compleja. Partiendo de lo mencionado anteriormente y los resultados evidenciados dentro de las valoraciones, a pesar de cumplir con la tarea asignada requieren de refuerzo al indicar las instrucciones para dar solución a este ítem, por ello se sugiere la realización de actividades de secuenciación que faciliten este tipo de procesos en pro de mantener habilidades para que realicen aportes significativos al desempeño del principal rol productivo.

Tabla 33 Distribución perceptual Memoria Visoespacial

	Frecuencia	Porcentaje
Tres correctas	2	5,9
Cinco correctas	3	8,8
Seis correctas	3	8,8
Siete correctas	8	23,5
Ocho correctas	5	14,7
Nueve correctas	7	20,6
Diez correctas	3	8,8
Once correctas	2	5,9
Doce correctas	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 31. Distribución por frecuencias Memoria Visoespacial



Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de secuenciación de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la

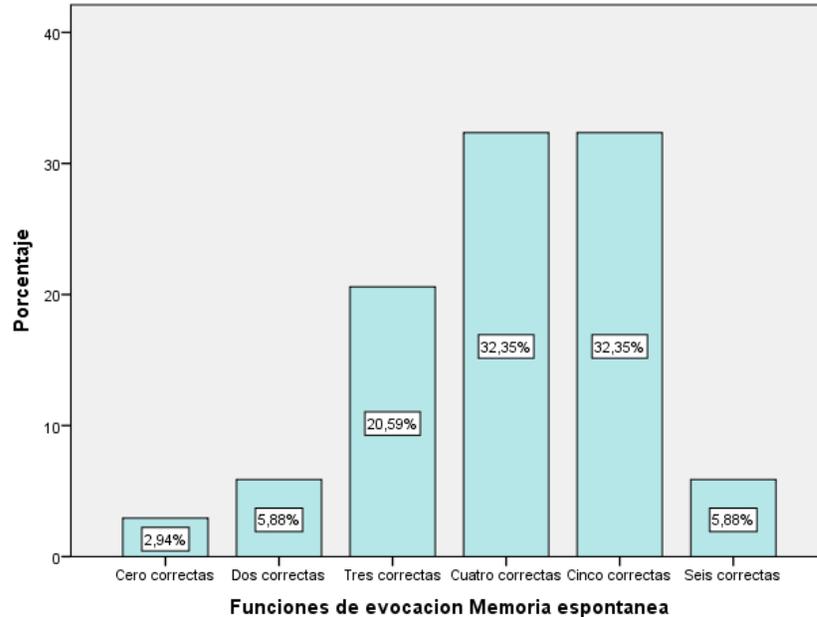
investigación, donde el 23,5% obtuvo siete correctas, el 20,6% nueve correctas, el 14,3% ocho correctas, el 8,8% diez correctas, el 8,8% seis correctas, el 8,8% cinco correctas, el 5,9% once correctas, el 5,9% tres correctas y el 2,9% doce correctas. Según Bunddely y Hitch (2000) presenta un estudio más nuevo donde divide la metacognición en tres componentes uno de ellos es la agenda visoespacial que hace referencia al sistema de retención temporal. Por su parte Pérez & Gardey, (2004), refieren que la memoria visoespacial es la capacidad que tiene los seres humanos de recordar la posición que tienen los objetos en el espacio. Teniendo en cuenta lo anterior se observa dificultad para la realización de la evocación de la figura enfatizando en los procesos de memoria, pudiendo esto afectar los procesos de atención, abstracción, e inhibición para manipular la información que permiten dar respuesta a las demandas del entorno dentro del principal rol, observándose que no es solo manipular la información para generar una respuesta adaptiva si no mantener los objetivos y los parámetros de las tareas adquiridas en pro de propiciar la competitividad y productividad dentro de su desempeño.

*Tabla 34 Distribución perceptual Memoria espontanea*

	Frecuencia	Porcentaje
	1	2,9
	2	5,9
	7	20,6
Válido	11	32,4
	11	32,4
	2	5,9
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 32 Distribución por frecuencia de memoria espontanea



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de secuenciación de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 32,4% obtuvo cinco palabras correctas, el 32,4% cuatro correctas, el 20,6% tres correctas, el 5,9% seis correctas, el 5,9% dos correctas y un 2,9% cero correctas. Según June Grieve 2005, define la memoria a corto plazo requiere es aquella en la que se retiene la información del depósito sensorial durante varios segundos, lo que permite el ensayo de activar una respuesta antes de que pase a largo plazo.

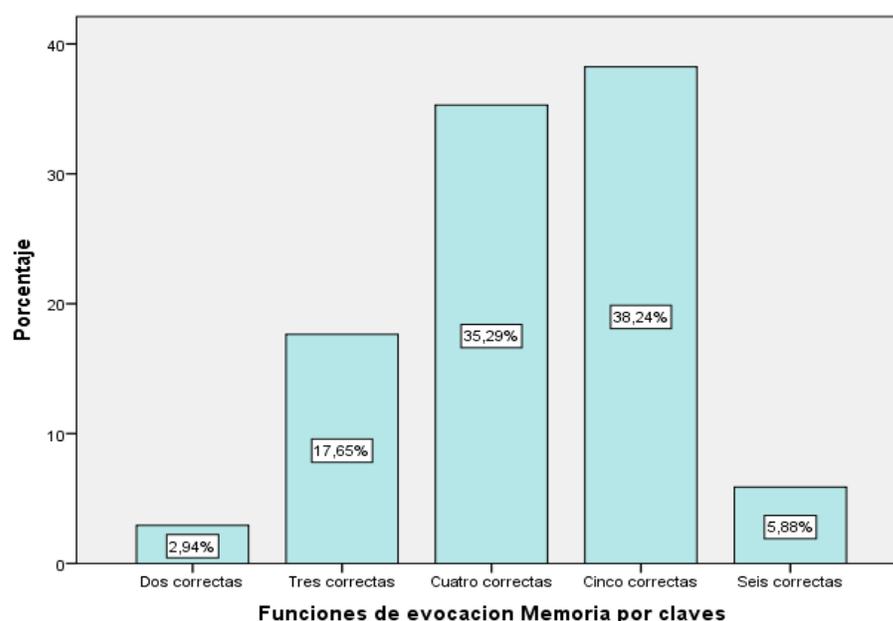
Se puede observar que la gran mayoría de los trabajadores logro recordar de entre cuatro a cinco palabras correspondientes a este ítem evidenciándose la capacidad de atención y memoria en la población objeto de estudio. Asimismo, demanda el fortalecimiento de dichas habilidades con la finalidad de proveer y dar respuesta a las necesidades del rol laboral.

Tabla 35 Distribución perceptual memoria por claves

	Frecuencia	Porcentaje
Dos correctas	1	2,9
Tres correctas	6	17,6
Cuatro correctas	12	35,3
Cinco correctas	13	38,2
Seis correctas	2	5,9
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 33 Distribución por frecuencia memoria por claves



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de secuenciación de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 38,2% obtuvo un resultado de cinco palabras correctas, el 35,3%

cuatro correctos, el 17,6% tres correctas, el 5,9% seis correctas y un 2,9% dos correctas.

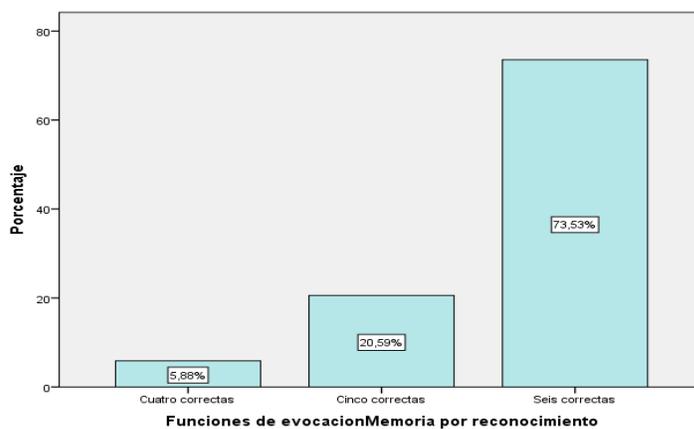
Según (Savage, 2005) define la memoria verbal como la habilidad cognitiva la cual se refiere a recordar palabras y los elementos verbales, luego de un breve periodo de tiempo que dura aproximadamente 30 segundos, esta capacidad es esencial para el aprendizaje. Se evidencia que el número de palabras recordadas con respecto a la prueba anterior tuvo un leve aumento de palabras acertadas al mencionar claves, por ende, esto nos da una base para diseñar estrategias que tengan en cuenta este aspecto que permita fortalecer este proceso cognitivo utilizando parámetros y relacionándolos con las tareas, actividades y demanda dentro del rol productivo.

Tabla 36 Distribución perceptual memoria por reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Cuatro correctas	2	5,9
	Cinco correctas	7	20,6
	Seis correctas	25	73,5
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 34 Distribución por frecuencia memoria por reconocimiento



**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de reconocimiento de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hacen parte de la investigación, donde el 73,5% obtuvo seis palabras correctas, el 20,6% cinco correctas y un 5,9% cuatro correctas. El reconocimiento es una habilidad cognitiva que nos permite recuperar información almacenada en la memoria y compararla con la información que se presenta ante nosotros. En relación a la memoria Baddeley (2003), hace referencia a la memoria de trabajo que es una memoria temporal en línea que los sujetos utilizan para alcanzar objetivos inmediatos y a corto plazo, así como para resolver problemas mediante el uso de información de manera activa.

Durante el proceso la memoria por reconocimiento en la población objeto de estudio aumento el porcentaje de respuestas acertadas. Por ende, es importante establecer estrategias que incorporen medios que faciliten los procesos cognitivos superiores y que se relacionen con las actividades de sus roles ya que esta función es muy importante en nuestro quehacer ocupacional porque nos permite proveer respuestas asertivas respecto a nuestros roles ocupacionales.

### **Entrevista Histórica Del Desempeño Ocupacional (OPHI-II)**

En las siguientes graficas se evidencia los resultados obtenidos en la Entrevista Histórica del desempeño Ocupacional OPHI II, dando respuesta a la variable de adaptación ocupacional en los trabajadores de la alcaldía del municipio de Pamplonita.

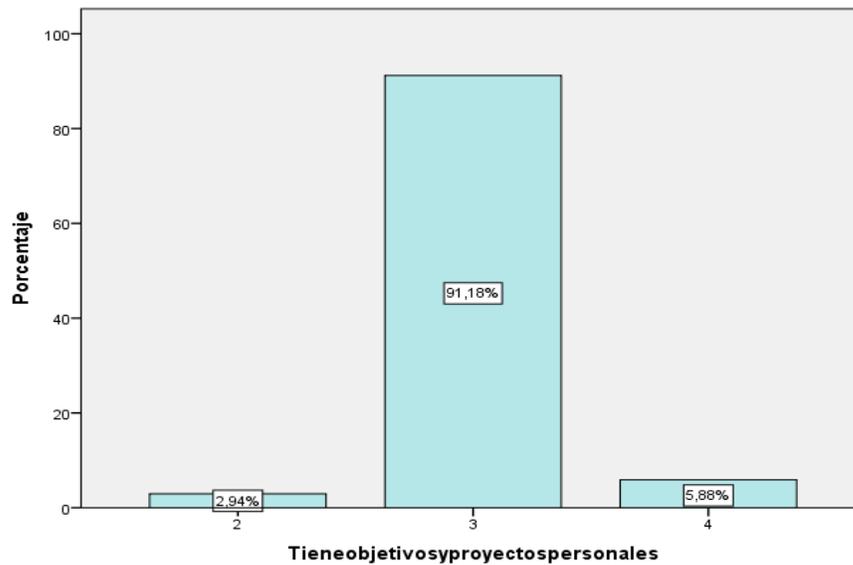
*Tabla 37 Distribución perceptual tiene objetivos y proyectos a futuro*

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

	2	1	2,9
Válido	3	31	91,2
	4	2	5,9
Total		34	100,0

*Fuente: Mariño Z, 2021*

Figura 35 Distribución por frecuencias tiene objetivos y proyectos a futuro



*Fuente: Mariño Z, 2021*

De acuerdo a la gráfica en el ítem tiene objetivos y proyectos a futuro se determina que un 91,2% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 5,9% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente, un 2,9% obtuvieron una calificación de cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner 2004, los seres humanos tenemos la necesidad biológica de persistir en ocuparnos en efecto cada persona tiene pensamientos y sentimientos distintos acerca del hacer las cosas que son esenciales para la volición. De acuerdo a lo anterior y a los resultados obtenidos dicha población tiene claridad con respecto a su proyección personal, pues en su gran mayoría han sido capaces de reconocer e identificar sus habilidades que le permitan trabajar en el

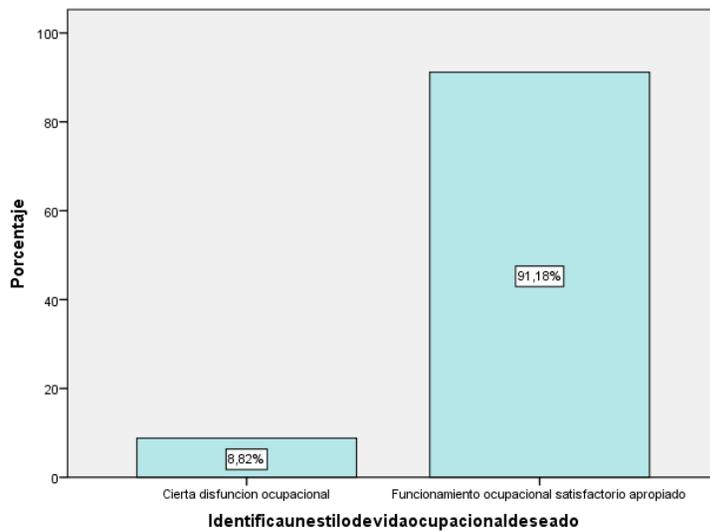
proceso de construcción de sus objetivos y vencer aquellos desafíos tanto personales o sociales que se le presenten dentro del proceso.

Tabla 38. Distribución perceptual Identifica un estilo de vida ocupacional deseado

		Frecuencia	Porcentaje
	Cierta disfunción ocupacional	3	8,8
Válido	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	31	91,2
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 36 Distribución por frecuencias identifica un estilo de vida ocupacional deseado



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la gráfica en el ítem “Identifica un estilo de vida ocupacional deseado” se determina que un 91,2% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 5,9% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente, un 2,9% obtuvieron una calificación de cierta disfunción ocupacional. Para Gary Kielhofner (2011) las convicciones personales son las visiones de

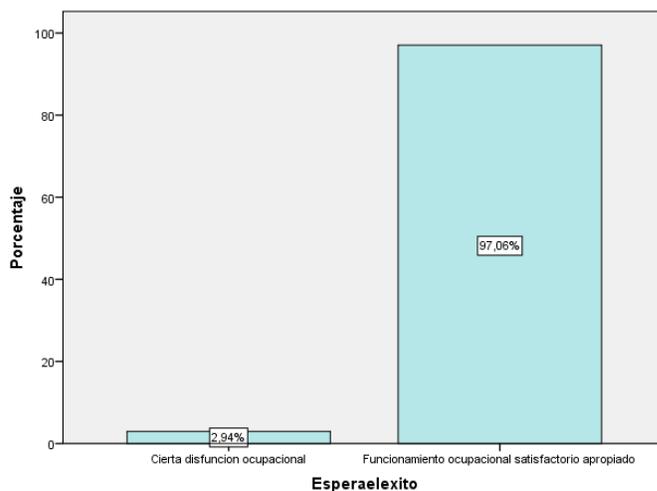
la vida fuertemente sostenidas que definen lo importante. En relación a lo anterior se establece que la población objeto de estudio en su mayoría logra identificar aquellos hábitos rutinas, roles comportamientos y conductas que conllevan a mantener un estilo de vida satisfactorio que le permita alcanzar un bienestar personal dentro del entorno y contexto dinámico en el que se desenvuelve y asimismo cumplir con las demandas que este interpone dentro del desempeño.

Tabla 39 Distribución perceptual espera el éxito

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	1	2,9
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	33	97,1
	Total	34	100,0

*Fuente: Mariño Z, 2021*

Figura 37 Distribución por frecuencias Espera el éxito



*Fuente: Mariño Z, 2021*

De acuerdo a la figura se determina que un 97,1% de la población objeto de estudio obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 2,9% cierta

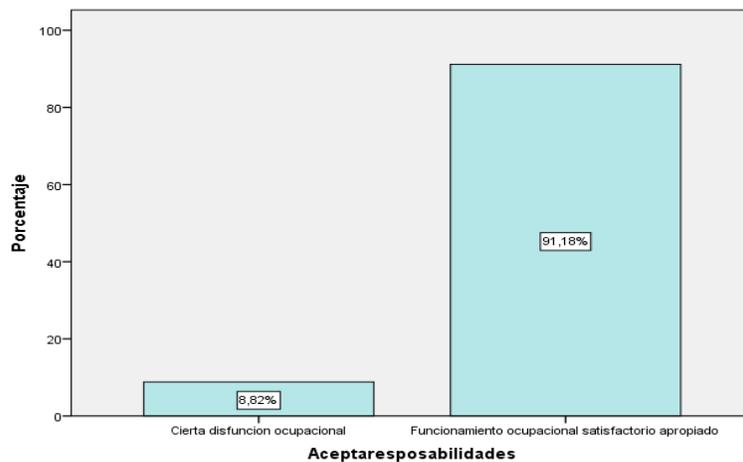
disfunción ocupacional. Para Kielhofner 2004, Según Kielhofner (2011) los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. Dicho lo anterior dentro de la población objeto de estudio se logra evidenciar que su motivación por la ocupación y el cumplimiento de objetivos y proyectos personales han propiciado que su necesidad de satisfacción por alcanzar el desempeño personal deseado le permite proyectarse con éxito ante ocupaciones futuras.

Tabla 40. Distribución perceptual Acepta responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	3	8,8
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	31	91,2
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 38 Distribución por frecuencias Acepta responsabilidades



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “Acepta responsabilidades” se determina que un 91,2% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 8,8%

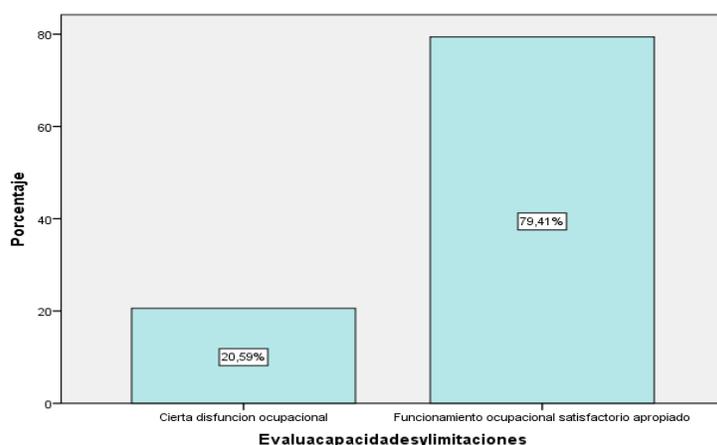
obtuvieron una calificación de cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner en el 2004, las personas a través del tiempo muestran cierta constancia en lo que son y lo que hacen, es importante destacar que este patrón organizado representa una forma de operar con la propia coherencia interna. Partiendo de ello la población objeto de estudio logra identificar e internalizar las responsabilidades y cumplir con ellas respecto a las ocupaciones que desempeña. Asimismo, se puede evidenciar que para ello han manifestado la necesidad de mantener algunos hábitos, de reorganizar y estructurar sus patrones de comportamiento, es decir transformar en cierto sentido su forma de pensar, actuar y sentir en pro de satisfacer sus responsabilidades.

Tabla 41 Distribución perceptual Evalúa capacidades y limitaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	7	20,6
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	27	79,4
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 39 Distribución por frecuencias Evalúa capacidades y limitaciones



Fuente: Mariño Z, 2021

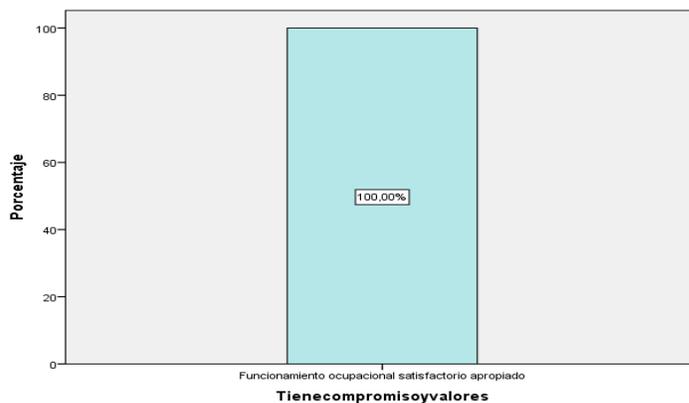
De acuerdo a la figura se determina que un 79,4% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 20,6% obtuvieron una calificación de cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2004), refiere que la autoeficacia hace referencia a pensamientos sentimientos relacionados con la eficacia percibida para utilizar las capacidades personales en el logro de los resultados deseados en la vida. En relación a lo anterior se observa en la población objeto de estudio un cierto grado de dificultad para identificar sus habilidades y recursos personales que le permitan internalizar el sentido de capacidad personal para llevar a cabo el cumplimiento de los roles, metas y alcanzar la satisfacción personal. Partiendo de ello, se puede inferir que el éxito en el desempeño ocupacional es resultado de la capacidad que tiene las personas para adaptarse a las demandas del entorno, pero para que esto suceda requiere de reconocer e implementar capacidades personales que guíen su actuar dentro del mismo.

Tabla 42 Distribución perceptual tiene compromisos y valores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 40 Distribución por frecuencias tiene compromisos y valores



**Fuente:** Mariño Z, 2021

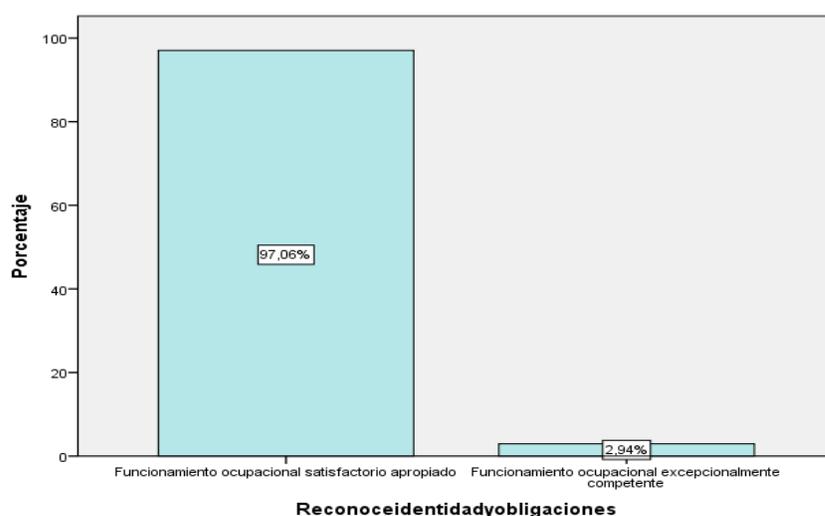
De acuerdo a la figura en el ítem “Tiene compromisos y valores” se determina que un 100% de la población objeto de estudio obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio. Para Kielhofner 2004, los valores nos comprometen a una nueva forma de vida e imparten un significado lógico a las vidas que llevamos. En consenso esta población ha sido capaces de definir lo que realmente es importante para ellos, que requiere de su compromiso y lo que merece de su interese realizar con el objeto de cumplir sus demandas propias en ocupaciones significativas para ellos.

Tabla 43 Distribución perceptual Reconoce identidad y obligaciones

		Frecuencia	Porcentaje
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	33	97,1
Válido	Funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente	1	2,9
	Total	34	100,0

*Fuente: Mariño Z, 2021*

Figura 41 Distribución por frecuencias Reconoce identidad y obligaciones



*Fuente: Mariño Z, 2021*

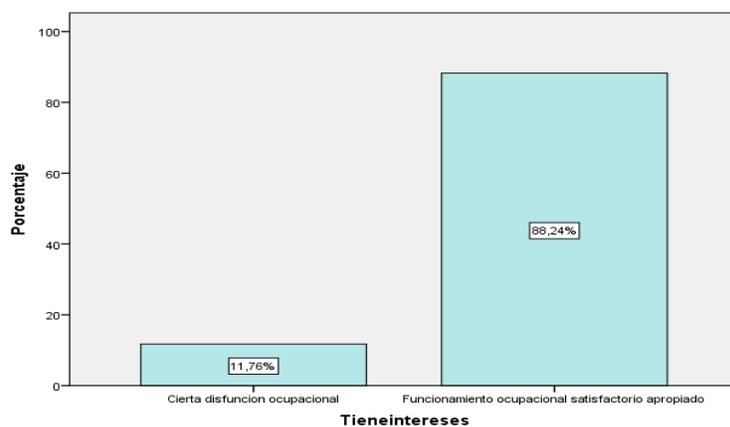
De acuerdo a la figura en el ítem “Reconoce identidad y obligaciones” se determina que un 97,1% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 2,9% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente. Según Kielhofner (2006), la identidad ocupacional se refiere al sentido compuesto de quien es uno y quien desea llegar a hacer como ser ocupacional, lo cual se genera a partir de la historia de la participación ocupacional. De acuerdo a lo anterior se estable que la población objeto de estudio ha construido su identidad con la posibilidad de representarla y cumplir con las expectativas sociales del rol ocupacional. De igual manera este proceso les ha permitido autodefinirse teniendo en cuenta sus posibilidades en el entorno y capacidades propias.

Tabla 44 Distribución perceptual Tiene intereses

	Frecuencia	Porcentaje
Cierta disfunción ocupacional	4	11,8
Válido Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	30	88,2
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 42 Distribución por frecuencias tiene intereses



**Fuente:** Mariño Z, 2021

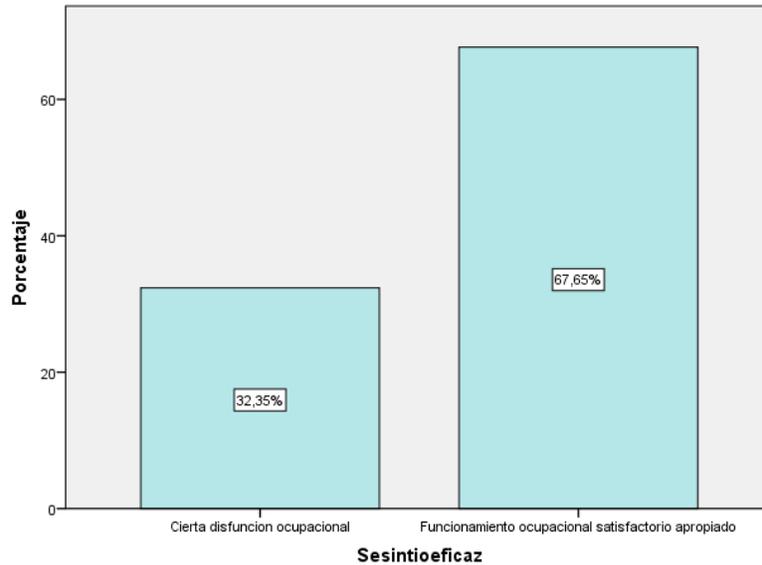
De acuerdo a la figura en el ítem “Tiene intereses” se determina que un 88,2% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 11,8% obtuvieron una calificación de cierta disfunción ocupacional. Para Kielhofner (2011) al hablar de intereses se refiere a lo que uno encuentra placentero y satisfactorio para hacer. Esta atracción puede provenir de sentimientos positivos con la puesta en práctica de la capacidad personal. Se evidencia que en los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita vinculados a la investigación un porcentaje alto tiene establecidos los gustos e intereses vinculados a actividades de disfrute de ocio y tiempo libre, aunque en estas dos últimas ocupaciones se puede evidenciar que ha tenido un impacto significativo el desempeño del rol productivo ya que manifiestan la falta de tiempo para ejecutar estas actividades de intereses personal.

Tabla 45 Distribución perceptual se sintió eficaz

		Frecuencia	Porcentaje
	Cierta disfunción ocupacional	11	32,4
Válido	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	23	67,6
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 43 Distribución por frecuencias se sintió eficaz



**Fuente:** Mariño Z, 2021

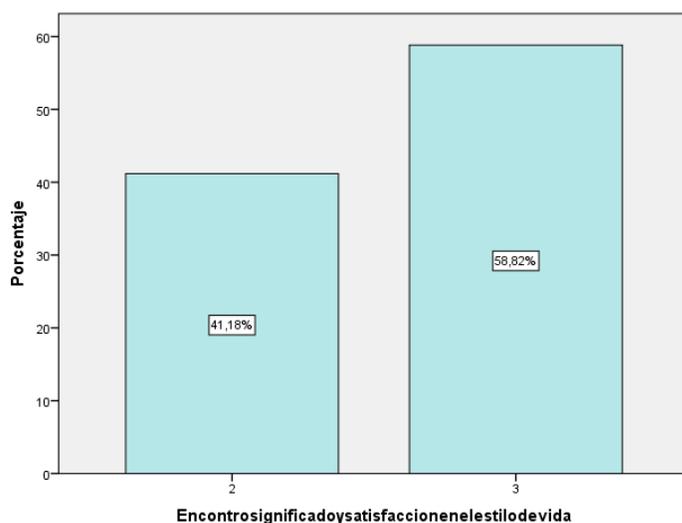
De acuerdo a la figura en el ítem “Se sintió eficaz” se determina que un 67,6% obtuvieron una calificación de funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 32,4% obtuvieron una calificación de cierta disfunción ocupacional. Para Kielhofner (2004) la autoeficacia, son los pensamientos y sentimientos que un tiene relacionados con la efectividad percibida en el uso de las capacidades personales para lograr los resultados deseados en la vida. La autoeficacia también considera si los esfuerzos personales son suficientes para lograr los objetivos deseados. De acuerdo a lo anterior los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita atravesaron por diferentes situaciones que limitaron el alcance de objetivos, realización de metas y dificultades para cumplir con algunos de los objetivos personales que llevaron a despertar en ellos ciertos sentimientos disminuidos de autoeficacia dentro de los roles desempeñados en el pasado.

Tabla 46 Distribución perceptual encontró significado y satisfacción en el estilo de vida

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	14	41,2
	Funcionamiento ocupacionalmente satisfactorio apropiado	20	58,8
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 44 Distribución por frecuencias encontró significado y satisfacción en el estilo de vida



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “Encontró significado y satisfacciones en el estilo de vida (pasado)” se determina que el 58,8% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 41,2 % cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2011) los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. En este sentido la capacidad es una conciencia activa de las propias capacidades para llevar a cabo la vida que un desea llevar. Partiendo de lo

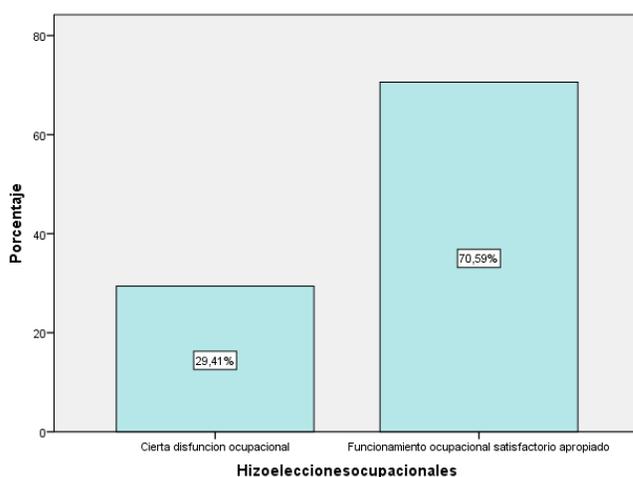
anterior se evidencia que en un porcentaje significativo de los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita encontró agrado por su vida pasada, sim embargo parte de ellos manifiesta que mantenían ciertas conductas disruptivas (consumo de alcohol, el sedentarismo) que propiciaban a limitar sus expectativas hacia el futuro y por ende no manifiestan un total agrado frente al estilo de vida pasado

Tabla 47. Distribución perceptual hizo elecciones ocupacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	10	29,4
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	24	70,6
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 45 Distribución por frecuencias hizo elecciones ocupacionales



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “Hizo elecciones ocupacionales” se determina que el 70,6% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 41,2 % cierta disfunción ocupacional. Para Kielhofner (2001) las elecciones ocupacionales comprenden decisiones de comenzar o terminar roles, alterar un patrón de hábitos o emprender un proyecto

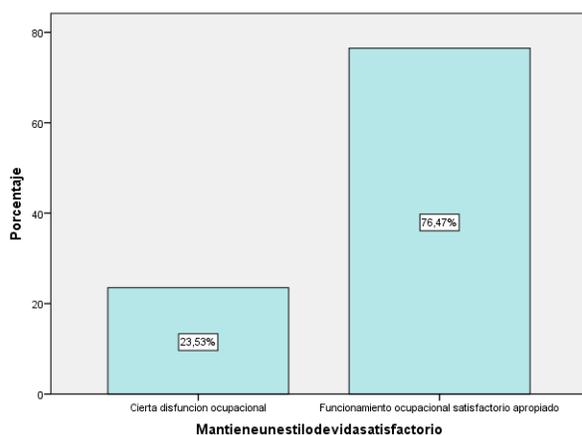
personal. En relación a lo mencionado un porcentaje significativo de los trabajadores de la alcaldía realizo elecciones ocupacionales que le permitieron proyectarse y crecer en el principal rol productivo, de igual forma el restante de la población manifiesta que algunas de las elecciones realizadas en el pasado obstaculizaron el alcance de metas y objetivos personales, que su entorno tampoco fue un ente favorecedor dentro del proceso de elecciones ocupacionales.

Tabla 48. Distribución perceptual Mantiene un estilo de vida satisfactorio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	8	23,5
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	26	76,5
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 46 Distribución por frecuencias Mantiene un estilo de vida satisfactorio



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “mantiene un estilo de vida satisfactorio” se determina que el 76,5% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 23,5 % con cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2011) los procesos sociales, las tradiciones, los

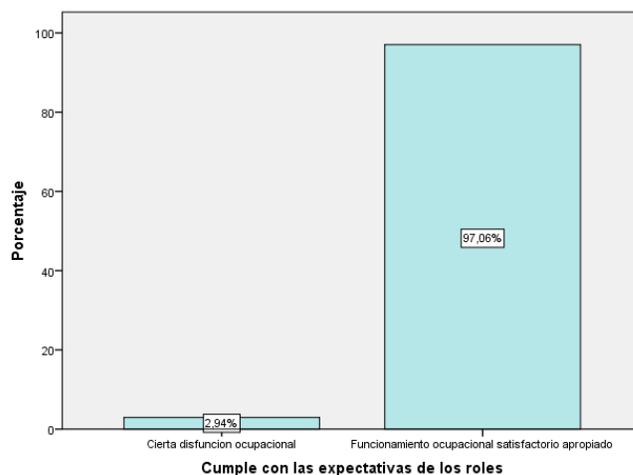
hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. Se denota en lo trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita que hay ciertos aspectos relacionados con los hábitos, las rutinas, el empleo del tiempo libre y el entorno ocupacional que han delimitado el mantenimiento de estilos de vida satisfactorios, por ende, no logran satisfacer con las demandas personales para dar una respuesta ocupacional satisfactoria.

Tabla 49 Distribución perceptual Cumple con las expectativas de los roles

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	1	2,9
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	33	97,1
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 47 Distribución por frecuencias cumple con las expectativas de los roles



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “cumple con las expectativas de los roles” se determina que el 97,1% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 2,9 % con cierta

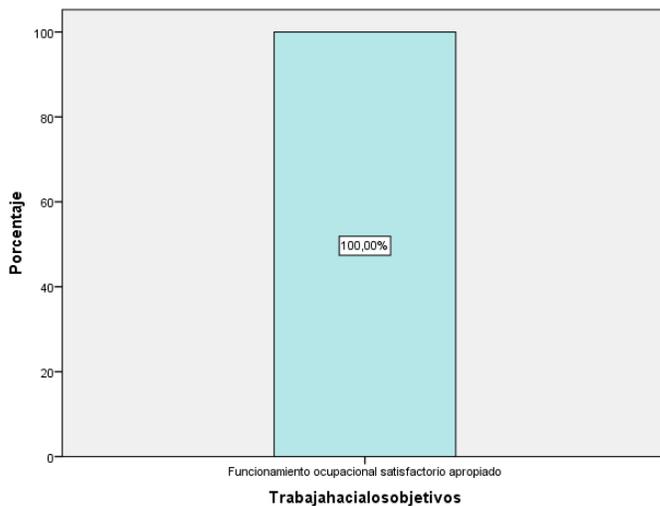
disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2011) un rol es incorporación de una posición definida social y o personalmente y un conjunto relacionado de actitudes y acciones. De acuerdo a lo anterior casi en su totalidad los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita satisfacen las demandas, cumpliendo con las responsabilidades de los roles ocupacionales, puesto que estos priorizan sus acciones y las ejecutan en pro de satisfacer el cumplimiento de las funciones, tareas y actividades que están inmersas dentro del desempeño de dicha ocupación.

Tabla 50. Distribución perceptual Trabaja hacia los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 48 Distribución por frecuencias trabaja hacia los objetivos



**Fuente:** Mariño Z, 2021

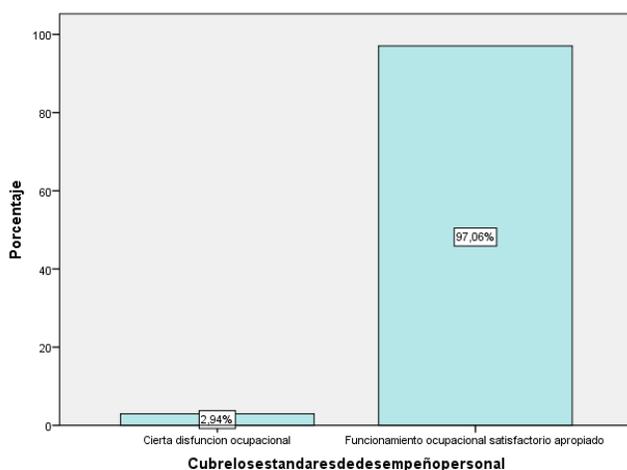
De acuerdo a la figura en el ítem “trabaja hacia los objetivos” se determina que el 100% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Según Kielhofner (2006), refiere que la capacidad de desempeño es la capacidad para realizar actividades proporcionada por los componentes subyacentes objetivos físicos, mentales y la experiencia subjetiva correspondiente. En relación a lo anterior los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita planean, diseñan, organiza en pro de satisfacer las necesidades y demandas del entorno, de los roles para direccionar sus proyecciones personales y alcanzar los objetivos propuestos, cumpliendo con los desafíos ocupacionales que interpone cada desempeño en las tareas u ocupaciones.

Tabla 51 Distribución perceptual Cubre los estándares de desempeño personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	1	2,9
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	33	97,1
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 49 Distribución por frecuencias cubre los estándares de desempeño personal



**Fuente:** Mariño Z, 2021

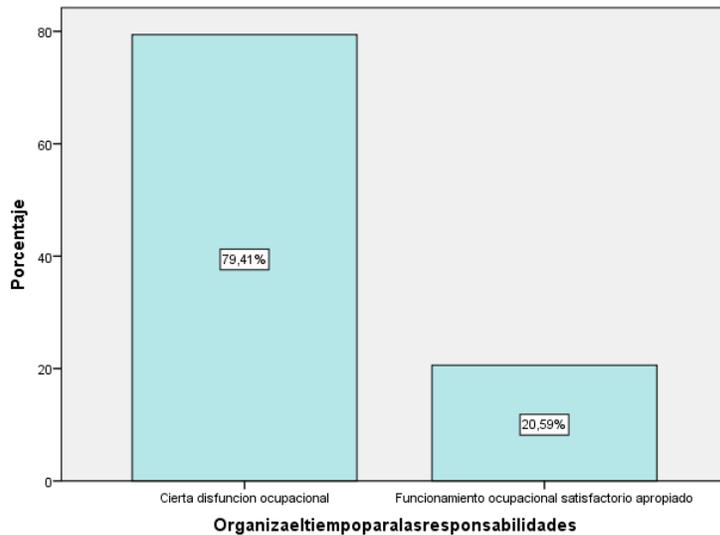
De acuerdo a la figura en el ítem “cubre los estándares de desempeño personal” se determina que el 97,1% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 2,9% obtuvo cierta disfunción ocupacional. Para Kielhofner (2006), el desempeño ocupacional se refiere al ejercicio de una forma ocupacional específica, donde cada área de participación está constituida por un número de desempeños. Partiendo de lo anterior se evidencia que la mayor parte de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita mantiene un patrón de comportamiento ocupacional que les permite cumplir con los estándares de desempeño dentro de los principales roles productivos, esto significa que han podido generar respuestas internas a la adaptación dentro de su principal rol productivo y como consecuencia observable se denota el mantener un patrón de desempeño dentro de esta área ocupacional satisfaciendo las necesidades tanto el entorno ocupacional como las personales relacionadas con un su sentido de capacidad.

*Tabla 52 Distribución perceptual Organiza el tiempo para las responsabilidades*

		Frecuencia	Porcentaje
	Cierta disfunción ocupacional	27	79,4
Válido	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	7	20,6
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 50 Distribución por frecuencias Organiza el tiempo para las responsabilidades



Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “organiza el tiempo para las responsabilidades” se determina que el 79,4% obtuvo cierta disfunción ocupacional y un 20,6 un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Para Kielhofner (2011), la habituación se refiere a la capacidad de organizar las actividades propias en patrones recurrentes que constituyen la mayor parte de las rutinas diarias. Se evidencia que la mayor parte de la población trabajadora de la alcaldía de Pamplonita que hace parte de la investigación tiene dificultad en la distribución u organización de las tareas u actividades lo que interfiere en el mantenimiento de su competencia ocupacional y que puede derivar en problemáticas para el trabajador a nivel de competencia y productividad dentro de los roles ocupacionales puesto que el tiempo destinado a tareas de otras áreas estaría siendo empleado para satisfacer las demandas del principal rol productivo afectando las demás áreas de desempeño.

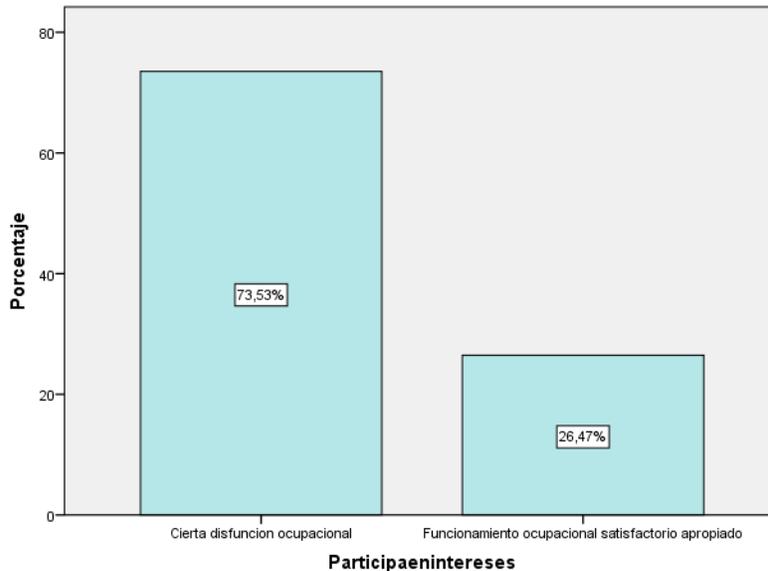
Tabla 53. Distribución perceptual participa en intereses

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Válido	Cierta disfunción ocupacional	25	73,5
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	9	26,5
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 51 Distribución por frecuencias participa en intereses



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “Participa en intereses” se determina que el 73,5% obtuvo cierta disfunción ocupacional y el 26,5% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Según Kielhofner (2006), al hablar de intereses se refiere a lo que uno encuentra placentero o satisfactorio hacer. Se evidencia que la mayor parte de población trabajadora de la alcaldía de Pamplonita actualmente no participa en intereses, dado a motivos externos como el distanciamiento social, la falta de tiempo, la carga laboral, la dificultad para la organización del tiempo propicia que los espacios temporales para la ejecución de gustos, tareas u actividades de interés no se ejecuten, por ende es relevante

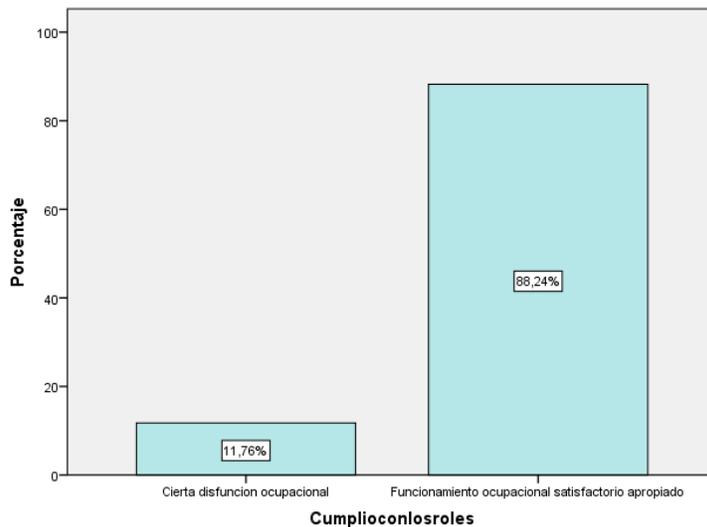
trabajar en este factor en pro de favorecer la ejecución de aquellas tareas de interés de los usuarios.

Tabla 54. Distribución perceptual cumplió con los roles

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	4	11,8
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	30	88,2
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 52 Distribución por frecuencias cumplió con los roles



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “cumplió con los roles” se determina que el 88,2% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 11,8% obtuvo cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2006), un rol es una posición definida social o personalmente a su vez un conjunto relacionado de actitudes y comportamientos. Se observa que la mayoría de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita cumplieron con los

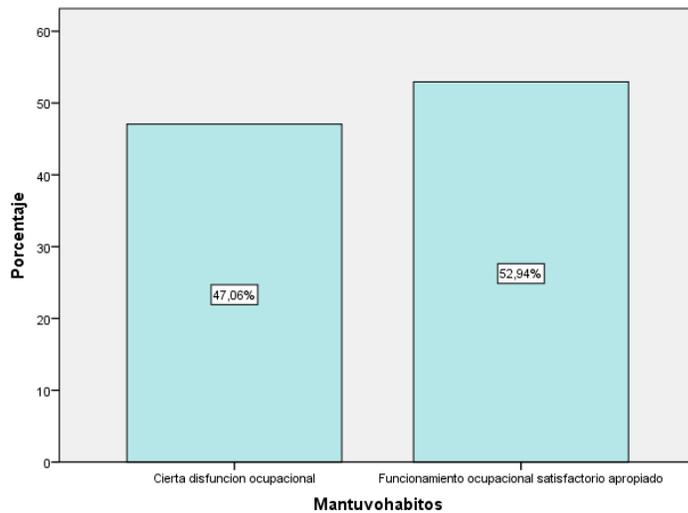
roles y por ende con las subtareas y responsabilidades que acarrearán cada uno de ellos manteniendo un patrón de desempeño competente, a pesar de las dificultades en la implementación de rutinas ocupacionales que vendrían siendo parte del patrón de comportamientos.

Tabla 55. Distribución perceptual Mantuvo hábitos

		Frecuencia	Porcentaje
Válid o	Cierta disfunción ocupacional	16	47,1
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	18	52,9
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 202

Figura 53 Distribución por frecuencias mantuvo hábitos



Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “Mantuvo Hábitos en el pasado” se determina que el 52,9% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 47,1% obtuvo cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2004) los hábitos son tendencias adquiridas

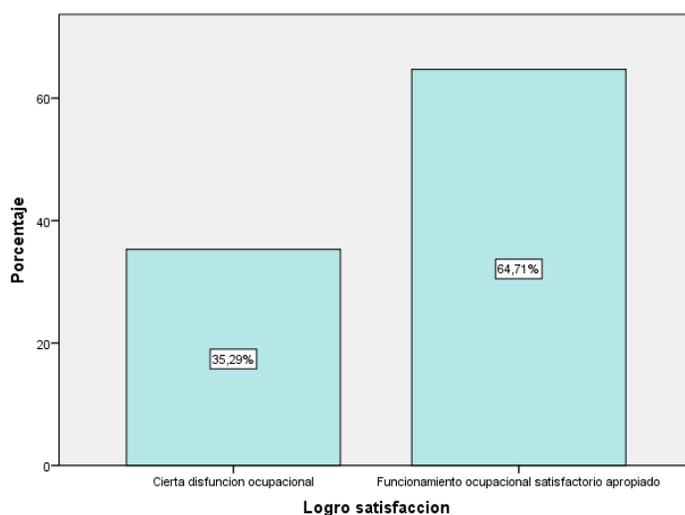
para responder y desempeñarse en ciertas formas conscientes en ambientes o situaciones conocidas. Se evidencia que aproximadamente la mitad de la población refiere haber sostenido un patrón de comportamiento recurrente habituado que le permitía responder a las demandas del contexto. sin embargo, no todos los hábitos identificados por la población eran satisfactorios y en ocasiones estos interfirieron con su capacidad de desempeño.

Tabla 56. Distribución perceptual Logro satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	12	35,3
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	22	64,7
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 54 Distribución por frecuencias Logro satisfacción



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura en el ítem “Logro satisfacción” se determina que el 64,7% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 35,3% cierta disfunción ocupacional.

Según Kielhofner (2004) la autoeficacia está relacionada con el modo en que uno utiliza la

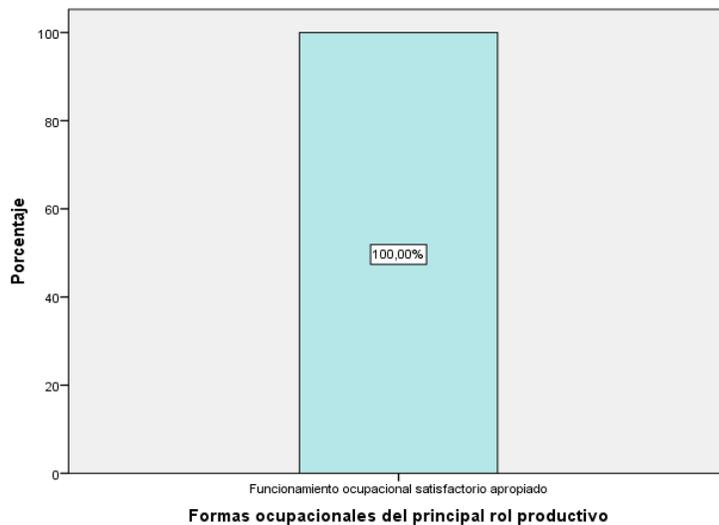
capacidad de impactar en lo que le sucede en la vida, esta incluye la percepción del autocontrol y ser capaz de lograr lo que uno desea. De acuerdo a lo anterior se evidencia que un porcentaje de mayor de la población alcanzo el sentido de logro y eficacia respecto al desempeño de las tareas, actividades dentro de las diferentes ocupaciones dando respuesta a esos estándares personales de satisfacción por empleo de recursos personales y motivación por la ocupación

Tabla 57. Distribución perceptual Formas ocupacionales del principal rol productivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido      Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	34	100,0

*Fuente: Mariño Z, 2021*

Figura 55 Distribución por frecuencias Formas ocupacionales del principal rol productivo



*Fuente: Mariño Z, 2021*

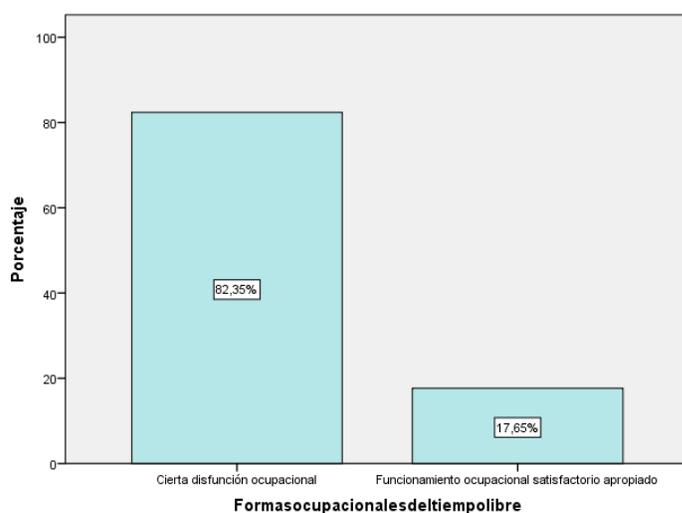
De acuerdo a la figura, se determina que el 100% de población que hace parte la investigación obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Según Kielhofner 2004, considera las formas ocupacionales como secuencias convencionales de acción que a la vez son coherentes, orientadas a un propósito, son sostenidas en el conocimiento colectivo son culturalmente reconocibles y reciben un nombre. Se evidencia que el total de los trabajadores logro adaptarse a las demandas y oportunidades del rol productivo.

Tabla 58 Distribución perceptual Formas ocupacionales del tiempo libre

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	28	82,4
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	6	17,6
	Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

Figura 56 Distribución por frecuencias formas ocupacionales del tiempo libre



Fuente: Mariño Z, 2021

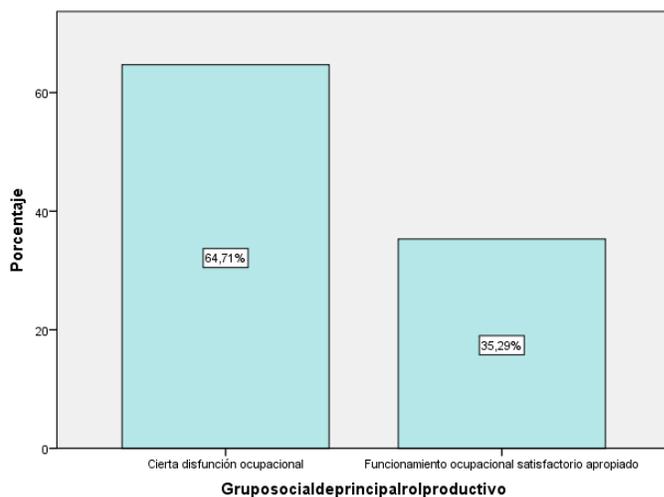
De acuerdo a la figura se determina que el 82,4 % obtuvo cierta disfunción ocupacional y el 17,6 % un funcionamiento ocupacional satisfactorio Según Kielhofner 2004, considera las formas ocupacionales como secuencias convencionales de acción que a la vez son coherentes, orientadas a un propósito, son sostenidas en el conocimiento colectivo son culturalmente reconocibles y reciben un nombre. Se evidencia que la mayoría de la población tiene cierta disfunción ocupacional en la adopción de ciertas conductas referentes a las actividades desarrolladas dentro del tiempo libre.

Tabla 59 Distribución perceptual Grupo social de principal rol productivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Cierta disfunción ocupacional	22	64,7
	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	12	35,3
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 57 Distribución por frecuencias Grupo social de principal rol productivo



**Fuente:** Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura se determina que el 64,7 % obtuvo cierta disfunción ocupacional y el 35,3 % un funcionamiento ocupacional satisfactorio Según Kielhofner 2004, define los grupos sociales como grupos de personas que se reúnen para distintos propósitos formales e informales e influyen en lo que hacemos dentro de ellos. De acuerdo con Schkade y Schultz en el entorno ocupacional existen tres grandes áreas, cada área está afectada por influencias físicas, sociales y culturales que son parte de la experiencia del individuo. La influencia física consiste en el escenario real donde se realiza la ocupación. La influencia social está compuesta por los individuos que participan dentro del entorno ocupacional.

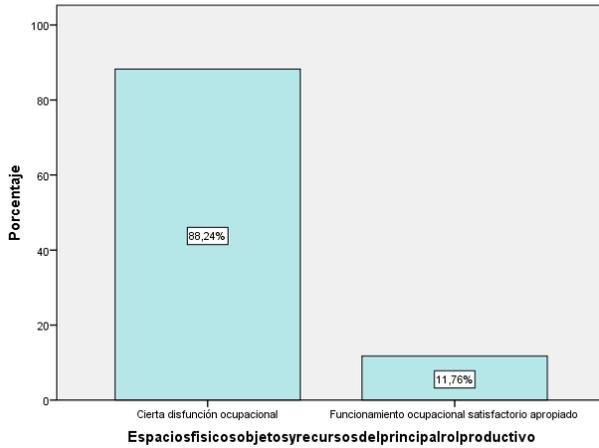
Partiendo de lo anterior se evidencia cierta dificultad en el desarrollo de relaciones interpersonales y sociolaborales, proceso que puede estar interfiriendo en el desempeño ocupacional del personal trayendo consigo dificultades dentro del clima organizacional, el cumplimiento de tareas en equipo.

*Tabla 60 Distribución perceptual Espacios físicos objetos y recursos del principal rol productivo*

		Frecuencia	Porcentaje
	Cierta disfunción ocupacional	30	88,2
Válido	Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	4	11,8
	Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Figura 58 Distribución por frecuencias Espacios físicos objetos y recursos del principal rol productivo



Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura se determina que el 88,2 % obtuvo cierta disfunción ocupacional y el 17,6 % un funcionamiento ocupacional satisfactorio Según Kielhofner 2004, la ocupación tiene lugar tanto en espacios naturales como construidos, estos espacios tienen características singulares que dan forma a lo que hacemos dentro de ellos. Por lo anterior se evidencia en la población que existe cierta disfunción con relación al espacio laboral que pueden interferir con el proceso de adaptación ocupacional al entorno laboral.

### Correlación de las Variables

Tabla 61 Correlación de variables

	Funciones ejecutivas	Adaptación Ocupacional
Funciones Ejecutivas	1	-,159
	Correlación de Pearson	
	Sig. (bilateral)	,368
	N	

---

	Correlación de Pearson	-,159	1
Adaptación Ocupacional	Sig. (bilateral)	,368	5
	N		

---

**Fuente:** Mariño Z, 2021

Teniendo en cuenta los instrumentos aplicados a la población objeto de estudio dentro de este proyecto de investigación se establece la correlación de las variables que se muestra en la tabla 58, asimismo esta se estableció con el fin de dar respuesta la pregunta problema ¿Se relacionan las funciones ejecutivas con la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita? Para ello se seleccionaron los ítems de las fichas de evaluación con mayor relevancia para luego establecer la correlación entre las variables a través del índice de correlación de Pearson retomando el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación negativa baja entre los instrumentos donde el resultado del instrumento número 1 (Evaluación Neuropsicológica Breve en Español NEUROPSI), , disminuye del significado del instrumento 2 (Entrevista Histórica del desempeño ocupacional OPHI II) con relación a esta afirmación es importante definir que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye, estableciendo de esta forma que las funciones ejecutivas no tiene una relación directamente proporcional (negativa/baja) con la adaptación ocupacional).

### **Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la incidencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita, para lograr este objetivo se realizó la aplicación de dos

instrumentos que dan respuesta estas variables: la Evaluación Neuropsicológica Breve en Español NEUROPSI que corresponde y da respuesta a las funciones ejecutiva y la Entrevista Histórica del desempeño ocupacional OPHI II que da respuesta la variable de Adaptación Ocupacional.

En este orden de ideas se recolecto la información respecto a las funciones ejecutivas a través de la Evaluación neuropsicológica breve Neuropsi, comprendiendo que las funciones ejecutivas son aquellas que nos permiten modular la conducta ejecutar tareas complejas que involucra la adaptación, planificación proyección y consecución de objetivos. Con base en lo anterior comenzaremos a retomar la información relevante que nos ha proporcionado el instrumento donde 21,2% hace referencia al porcentaje de errores de la población vinculada a la investigación en cuanto al ítem que define la atención y concentración, aunque el porcentaje es relativamente bajo conviene señalar que dentro del proceso de aplicación del instrumento los participantes requirieron de reforzadores verbales para la finalización de cada una de las pruebas que lo conforman. Ahora bien, la atención es una de las habilidades de base para el desarrollo de las funciones ejecutivas, recordando que las mismas tienen un proceso jerárquico de instauración en el organismo. Si la habilidad en particular se encuentra con un nivel de afectación es indispensable el establecimiento de estrategias que propicien su fortalecimiento y mantenimiento de las mismas ya que, indiscutiblemente las utilizamos a diario en la ejecución de las tareas, hábitos, roles y no solo en aspectos específicos, dichas habilidades propician un mayor productividad y competitividad en el desempeño de las ocupaciones.

Al respecto conviene señalar que el 16,4% da respuestas negativas al aspecto de funciones ejecutivas evidenciándose que el porcentaje es relativamente bajo teniendo en

cuenta que la mayor parte de la población trabajadora de la alcaldía de pamplonita se encuentra en las edades donde el cerebro ejecutivo alcanzara su máxima cúspide refiriéndose a la segunda década de la vida que son los 20 y 29 años Ardila 2012. Por ende, pese a los resultados, no está demás generar formas que permitan el fortalecimiento de estos procesos cognoscitivos superiores la secuenciación, la denominación, del cálculo a través de actividades que llevan inmerso la planeación, flexibilidad mental, resolución de problemas, autocontrol, memoria, atención y concentración todo esto en esta investigación con el fin único de favorecer la adaptación ocupacional dentro del entorno laboral de los trabajadores. En cuanto a las funciones de evocación se obtuvo un porcentaje de 36,2% de respuestas negativas en relación a este ítem lo que confirma la relevancia de generar estrategias que favorezca los procesos de memoria sensorial, a corto plazo, largo plazo y de trabajo ya que para el ser humano y en particular para este grupo objeto de estudio es el sistema que permite organizar y almacenar gran cantidad de información necesaria para dar cumplimiento a las demandas de los roles y del entorno.

Asimismo, y con la finalidad de recolectar información acerca de la adaptación ocupacional se aplicó la Entrevista Histórica el desempeño ocupacional OPHI II a partir del cual se obtiene información relevante acerca de los intereses, roles, sentido de eficacia, ocupaciones significativas, su historia de vida ocupacional presente, pasada y proyecciones a futuro. Asimismo, se seleccionaron los ítems más relevantes de las escalas de identidad ocupacional, competencia ocupacional y ambiente de comportamiento ocupacional.

En cuanto a la escala de identidad ocupacional un 91,2% de los trabajadores de la alcaldía de pamplonita vinculados a la investigación identifica un estilo de vida ocupacional deseado con un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Para Kielhofner (2011), estas

convicciones personales, definen que es lo que importa, por lo anterior los procesos sociales, las conductas los comportamientos son los que conllevan alcanzar un bienestar mediante la satisfacción de necesidades por ende da respuesta a los siguientes ítems tiene objetivos o proyectos personales y la aceptación de responsabilidades donde el 91,2% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Ahora bien, en el ítem en encontró significado y satisfacción en el estilo se denota cierta disfuncionalidad en el 47,9% aproximadamente la mitad de la población puesto que se basan en la falta de oportunidades que les permitiera satisfacer sus demandas personales y proyectarse a futuro. para Kielhofner (2011), la auto deficiencia considera los esfuerzos personales para lograr los objetivos deseados, se evidencia que parte de la población durante su historia ocupacional manifestó sentidos de ineficacia.

De igual modo en la escala competencia ocupacional en este ítem se define que solo el 20,6% de la población obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 79.4% cierta disfunción ocupacional en relación a la organización del tiempo para las responsabilidades, siendo relevante que el establecimiento de hábitos y rutinas es una gran problemática que se vive a diario la falta de capacidad de organización del tiempo para cumplir a cabalidad con los roles ocupacionales ocasiona dificultades en los procesos de adaptación en los diferentes contextos o entornos ocupacionales. Por otra parte tomando en relación el ítem de participa en intereses solo el 26,5 se encuentran en un funcionamiento ocupacional satisfactorio o Funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente mientras que un 73,5% porcentaje mayor con cierta disfunción ocupacional , debido a la existencia de factores externos que han limitado la participación ocupacional en actividades de interés por parte de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita que hace parte la

investigación han sido las restricciones, medidas preventivas, los distanciamientos sociales han influido para que en el presente estén vinculados dentro de los mismos por ende este interfiriendo con las actividades de goce y disfrute que realizaban dentro del tiempo libre. Para el siguiente ítem un 97,1% cumple con las expectativas de los roles con un funcionamiento ocupacional satisfactorio, según Kielhofner (2011), la auto deficiencia considera los esfuerzos personales para lograr los objetivos deseados, por ende dentro de la población se evidencio el sentido capacidad para responder asertivamente a las demandas del principal rol productivo permitiendo de esta manera llevar acabo el cumplimiento de las tareas favoreciendo los proceso de productividad dentro de la organización. Asimismo, en el grupo social del principal rol productivo se determina que el 64,7 % obtuvo cierta disfunción ocupacional donde se evidencia la dificultad en el desarrollo de relaciones interpersonales y sociolaborales, proceso que puede estar interfiriendo en el desempeño ocupacional del personal trayendo consigo dificultades dentro del clima organizacional, el cumplimiento de tareas en equipo.

Finalmente, después de haber realizado el análisis de los instrumentos empleados se realizó una correlación de las variables funciones ejecutivas y adaptación ocupacional mediante la correlación de Pearson donde se pudo establecer que las funciones ejecutivas no tienen una relación directamente proporcional (negativa/baja) con la adaptación ocupacional

Conviene, destacar que se retoman los resultados obtenidos en los instrumentos de evaluación y se estructurar un plan de acción donde se incorporen habilidades de atención, concentración, memoria, autocontrol, planeación, secuenciación, resolución de problemas

memoria de trabajo y organización son fundamentales para el desempeño de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita en el entorno laboral.

Dado que al realizar la revisión bibliográfica de esta investigación se estableció la pregunta de investigación en este apartado se le da solución afirmando que se da cumplimiento a la hipótesis nula de la investigación refiriendo que no existe relación entre las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral pero que de igual forma se requiere realizar un entrenamiento cognitivo basado en estrategias dinámicas, lúdicas que propicien bienestar a los trabajadores.

## Capítulo V

### Plan de acción

**Título: Adaptativa-Mente.**



#### Introducción

La terapia Ocupacional en el ámbito laboral de acuerdo a lo señalado por la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales WFOT, en su práctica busca incluir aspectos de salud laboral y seguridad laboral direccionados a contribuir en prevención de las lesiones y la promoción de la salud integral en el lugar del trabajo. Es por ello que luego de priorizar las necesidades de la población objeto de estudio se busca que mediante la realización de actividades de estimulación Cognitiva y funciones ejecutivas basadas en los procesos neurocognitivos se contribuya a incrementar, mantener habilidades atencionales, planeación, flexibilidad cognitiva, abstracción y memoria de trabajo que contribuyan con el

bienestar del trabajador. Puesto que dentro de los procesos evaluativos se encontraron ciertas dificultades en los trabajadores a nivel cognitivo en cuanto a la atención, concentración y memoria que pueden estar interfiriendo en el proceso adaptativo.

Recordando lo mencionado por Kielhofner 2004, la adaptación ocupacional es la construcción de una identidad ocupacional positiva y de la competencia ocupacional a través del tiempo dentro de entornos ocupacionales propios, cada uno de estos entornos provee demandas, limitaciones, oportunidades y recursos. Este concepto tanto en persona como en ambiente contribuyen a la adaptación. Asimismo, el ser humano en los roles y entornos de desempeño requiere del funcionamiento ejecutivo que facilita la adaptación a nuevas situaciones a través de diversas capacidades esenciales para el desempeño personal, social y laboral en las etapas de la vida.

Retomando lo anterior, se establece el plan de acción que se estructura bajo los resultados que arrojaron los instrumentos aplicados a la población objeto de estudio; En primer lugar, se aplicó la Evaluación Neuropsicológica Breve en español NEUROPSI para dar respuesta de las Funciones Ejecutivas, por su parte la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional OPHI II se empleó para obtener información de la adaptación ocupacional y comportamiento ocupacional. El plan de acción “Adaptativamente”, se diseña partiendo de la necesidad de proveer actividades significativas que en su objetivo involucren las funciones ejecutivas: la memoria de trabajo, organización, planeación, el autocontrol, la solución de problemas, flexibilidad del pensamiento y que estas mismas conlleven a favorecer los procesos adaptativos necesarios dentro del rol laboral de cada uno de los trabajadores de la Alcaldía del municipio de Pamplonita ya que dentro del mismo se enfrentan a diversas situaciones que ponen a prueba sus habilidades.

Siguiendo este orden de ideas, el plan de acción que se describe tiene como objetivo principal promover las funciones ejecutivas mediante actividades cognitivas, expresivo proyectivas y lúdicas, que faciliten el proceso de adaptación ocupacional dentro del entorno laboral. Cabe resaltar que las actividades planteadas serán ejecutadas bajo la modalidad de intervención directa y están dirigidas a la población objeto de estudio conformada por 40 trabajadores vinculados a la Alcaldía de Pamplonita.

### **Justificación**

Kielhofner (2004), refiere que la adaptación ocurre dentro de un contexto específico y que este a su vez proporciona oportunidades, soportes, restricciones y demandas. Concluyendo de esta manera que la historia ocupacional es un proceso dinámico, en el cual las personas suelen enfrentarse a diferentes situaciones que propician cambios y por ende adaptaciones personales tanto a los patrones volitivos, de habituación y desempeño de las personas y a las condiciones ambientales reinantes donde las personas requieren de esfuerzos poniendo a prueba sus destrezas individuales.

Desde Terapia Ocupacional y tomando como base los resultados obtenidos en la evaluación Neuropsicología breve en español NEUROPSI, y la Entrevista Histórica del desempeño ocupacional para la población objeto se estructura este plan de acción con la finalidad de dar respuesta a las problemáticas evidenciadas en la población objeto de estudio en relación a los procesos cognitivos superiores memoria, atención concentración, autocontrol, memoria de trabajo, organización, planeación, solución de problemas y flexibilidad de pensamiento para ello se estructura un plan de acción denominado Adaptativamente.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación Neuropsicología breve en español NEUROPSI, retomamos los ítems con mayor relevancia donde obtuvieron mayor porcentaje en relación a respuestas erróneas donde respecto al ítem de atención y concentración la población vinculada a la investigación obtuvo un el 21,2%, un 16,4% en el aspecto de funciones ejecutivas. En cuanto a las funciones de evocación se obtuvo un porcentaje de 36,2% . Es conviene señalar que dentro del proceso de aplicación del instrumento los participantes requirieron de reforzadores verbales para la finalización de algunas de las pruebas que lo conforman evidenciándose que pese a que los porcentajes son relativamente bajos se hace relevante generar estrategias que permitan el fortalecimiento de estos procesos cognoscitivos superiores la secuenciación, la denominación, del cálculo a través de actividades que llevan inmerso la planeación, flexibilidad mental, resolución de problemas, autocontrol, memoria, atención y concentración todo esto en esta investigación con el fin único de favorecer la adaptación ocupacional dentro del entorno laboral de los trabajadores.

En cuanto al OPHI II, se encontró cierta disfunción ocupacional en los siguientes ítems con porcentajes del ítem en encontró significado y satisfacción en in 47,9% , un 79.4% en relación a la organización del tiempo para las responsabilidades, en participa en intereses con un 73,5% , de igual manera en el grupo social del principal rol productivo se determina que el 64,7 % obtuvo cierta disfunción ocupacional. Partiendo de lo anterior se evidencia cierta dificultad para satisfacer sus demandas personales y proyectarse a futuro, en el establecimiento de hábitos y rutinas es una gran problemática que se vive a diario la falta de capacidad de organización del tiempo para cumplir a cabalidad con los roles ocupacionales ocasiona dificultades en los procesos de adaptación en los diferentes contextos o entornos

ocupacionales, asimismo en el desarrollo de relaciones interpersonales y sociolaborales, proceso que puede estar interfiriendo en el desempeño ocupacional del personal trayendo consigo dificultades dentro del clima organizacional, el cumplimiento de tareas en equipo.

Es por ello que el presente plan de acción su objetivo general va dirigido a promover las funciones ejecutivas mediante actividades lúdicas, que faciliten el proceso de adaptación ocupacional dentro del entorno laboral, esto con el fin de satisfacer las necesidades de la población y obtener un impacto significativo en la competencia ocupacional de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio de Pamplonita.

### **Marco Teórico**

Dando sustento a este plan de acción, consecuentemente se describe la importancia de las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral.

#### ***Funciones ejecutivas***

Cuando nos referimos a funciones ejecutivas es inevitable dejar de lado el funcionamiento del área prefrontal del cerebro, pues es en este sitio donde se dan aquellos procesos que nos permiten diferenciarnos como seres humanos de las demás especies vivientes. Es allí donde de manera congruente se involucran tanto en los mecanismos del procesamiento perceptual como en la programación conductual o control ejecutivo. Su rol fundamental engloba las habilidades cognitivas, en memoria de trabajo, toma de decisiones, en la formación de expectativas como es obtener una recompensa. El funcionamiento ejecutivo es el conjunto de capacidades que hacen que el pensamiento se transforme en

actuaciones para responder de un modo eficaz, flexible y organizado, consiguiendo que el individuo se adapte a nuevas situaciones del modo más eficiente.

Luria, refiere que cuando pretendemos llevar a cabo una actuación dirigida al logro de un objetivo, necesitamos poner en juego diversas estrategias, que forman la esencia de las funciones ejecutivas.

### ***Adaptación ocupacional***

La adaptación ocupacional se define como la construcción de una identidad ocupacional positiva y el logro de una competencia ocupacional a través del tiempo en el contexto del entorno propio (Kielhofner, 2004) esta definición reconoce que la adaptación ocupacional tiene dos elementos distintos e interrelacionados, también especifica que la adaptación ocurre en un entorno específico con sus oportunidades, soportes, restricciones y demandas.

Como se menciona anteriormente, la adaptación se da en un entorno específico, pero son las características personales las que direccionan este proceso, es decir, la manera en que cada ser humano se enfrenta a los cambios y le da significado es única. Los terapeutas ocupacionales deben asumir que la perspectiva de adaptación, la formación de una identidad ocupacional y la conciencia de este proceso a través de los patrones de comportamiento se centran en la persona, lo que significa que el razonamiento terapéutico debe enfatizarse en las necesidades del individuo o comunidad.

### **Actividades Terapéuticas**

Kielhofner (2004) retoma lo dicho por Claudia Allen (1992) haciendo referencia a la actividad como aquella que ofrece oportunidades a la persona para emplear sus

capacidades, que le permiten de esta manera la participación significativa y vinculación a un espacio en la comunidad. Por su parte también hace referencia a lo planteado por Trombly (1983), quien define la actividad como cualquier cosa que requiere el procesamiento mental, para el manejo de datos, manipulación física de objetos y movimientos. Estas actividades se clasifican y se emplean de acuerdo al enfoque terapéutico que el profesional quiera implementar. Por ende, se retoma las siguientes actividades:

### ***Expresivo proyectivas***

Las actividades expresivas proyectivas favorecen el desarrollo de destrezas y habilidades, permiten expresar sentimientos, emociones, pensamientos y promueven la comunicación verbal y no verbal. Se maneja este tipo de actividad puesto que se busca que los usuarios se exploren, reconozcan sus habilidades.

### ***Actividades de educación en salud***

Están dirigidas a educar al cliente sobre aspectos comportamentales y de relación para vivir en comunidad. Se maneja este tipo de actividad en la población con el fin de favorecer la unión, el respeto mutuo.

### ***Actividades Lúdicas***

Permiten el desarrollo integral de las personas, crecer en nuestro interior y exterior. Por medio del juego se puede aprender las normas y pautas de comportamiento social hacemos nuestros valores, actitudes y despertamos la curiosidad.

### **Objetivos:**

### ***Objetivo general***

Promover las funciones ejecutivas mediante actividades lúdicas, que faciliten el proceso de adaptación ocupacional dentro del entorno laboral.

### ***Objetivos específicos***

Propiciar el reconocimiento de habilidades favoreciendo la adaptación a la vida ocupacional por medio de actividades expresivo proyectivas.

Fortalecer el funcionamiento ejecutivo promoviendo el desempeño en el entorno ocupacional, a través de actividades cognitivas.

Favorecer el sentido de logro propiciando un patrón de participación ocupacional satisfactorio, mediante el conocimiento de los hábitos en el rol laboral.

### **Metodología del plan de acción**

La metodología que estructura este plan de acción se establece mediante actividades terapéuticas de tipo lúdico – recreativas, expresivo proyectivas y cognitivas las cuales están estructuradas para desarrollar de forma grupal e individual y que van encaminadas a fortalecer el funcionamiento ejecutivo a través de el autocontrol, la memoria de trabajo, organización, planeación, solución de problemas y flexibilidad de pensamiento, facilitando la adaptación ocupacional en el entorno laboral por el cual está atravesando la población objeto de estudio que son 40 trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita. Se estructuran 14 a

actividades con las cuales se busca fortalecer el funcionamiento ejecutivo y la adaptación ocupacional en el entorno laboral, estas se encontrarán organizadas en las siguientes fases:

- Fase 1. “Reconozco habilidades”
- Fase 2.” Mi autocuidado”
- Fase 3. ” Estimulando la mente”
- Fase 4. Empatizando con el equipo de trabajo

Cada una de ellas contara con una modalidad de intervención directa con un proceso de enseñanza aprendizaje verbal y demostrativo empleando un lenguaje claro, contara con un espacio temporal de 20 a 30 minutos. Asimismo, cabe señalar que para la ejecución de algunas de ellas se utilizaran plataformas virtuales como Kahoot, Poprof y WordWall.

Ahora bien, estas actividades se realizarán en horarios de martes a viernes de 8:00am a 5:00pm, tres veces por semana, asimismo la intervención estará organizada y dividida por dependencias, es decir se repetirá en cada una de ellas en cada dependencia.

### **Cronograma**

*Tabla 62 Cronograma del plan de acción*

<b>SEMANA</b>	<b>MES</b>
Semana 1. Del 18 al 21 de mayo	Fase 1. “Reconozco habilidades”
Semana 2. Del 24 al 28 de mayo	Fase 2.” Mi autocuidado”
Semana 3. Del 01 al 04 de Junio	Fase 3. ” Estimulando la mente”
Semana 4. Del 8 al 11 de Junio	Fase 4. “Empatizando con el equipo de trabajo”

### **Procesos Terapéuticos.**

La AOTA (2010), refiere que el proceso terapéutico incorpora aquellos medios que permiten la intervención funcional de acuerdo a los factores personales, contexto, cultura y participación voluntaria del cliente, esta definición abarca un papel muy importante en el desarrollo de este plan de acción teniendo en cuenta que nos brinda una estructura definida para implementar el plan de acción que ha sido diseñado para los trabajadores de la Alcaldía del municipio de Pamplonita.

### ***Motivación.***

La motivación según Pascual (2015), se comprende dos formas que finalmente inciden tanto en la conducta como en el desarrollo de tareas del ser humano. la primera forma de motivación, hace referencia a la motivación intrínseca la cual hace parte de la propia persona, dirigiendo su conducta de manera autónoma y la segunda es la extrínseca alude a la coacción por parte de terceros.

Para este plan de acción inicialmente se enmarca en la motivación extrínseca, donde mediante el ajuste y utilización de refuerzos de tipo verbal que le permita al trabajador recibir palabras de apoyo en el desarrollo de cada una de las actividades, asimismo se utiliza la motivación intrínseca, porque en este plan de acción se hace partiendo de las necesidades de la población y teniendo en cuenta los intereses de la misma, donde se establecen actividades que le producen expectativa e interés en los roles que actualmente desempeña la población que hace parte de la investigación.

### ***Relación terapéutica.***

Según Polonio & Duarte 2001, refiere que “es la relación entre un terapeuta ocupacional y un cliente” Esta relación será confortable y flexible para brindar seguridad al grupo, de manera que la participación sea activa, la terapeuta ocupacional en formación será la persona que ofrezca las herramientas para lograr la actividad, donde se busca el entendimiento mutuo, en cuanto a la organización de las rutinas del plan de acción.

En la ejecución de este plan de acción se establecerá una relación terapéutica enmarcada en la empatía, el respeto, actitud positiva como guía o dirigente, manteniendo a comunicación asertiva el cumplimiento de normas e instrucciones necesarias para el desarrollo satisfactorio de este plan, todo esto con el fin de generar una relación de confianza que permita a los trabajadores establecer y dar a conocer las dudas e inquietudes que se presenten en el desarrollo y ejecución del plan de acción.

### ***Ambiente Terapéutico.***

Para Polonio & Duarte, 2001, “el ambiente puede nutrir el sentido de control interno del individuo al incrementar el número de decisiones que puede tomar, incrementando la predictibilidad o certeza de las expectativas del programa. Debe crear oportunidades para el individuo”.

### ***Ambiente humano.***

Polonio (2010) define al ambiente humano como el conjunto de personas con las que cuenta una organización, para desarrollar y ejecutar de manera correcta actividades y tareas por medio del análisis de la actividad.

Este ambiente está conformado por los trabajadores de la alcaldía del municipio de Pamplonita vinculados al proceso investigativo, la terapeuta ocupacional en formación y el docente asesor.

***Ambiente no humano.***

El ambiente se compone de factores no humano, como, condiciones físicas, cosas, objetos e ideas del mundo de una persona. Para este plan de acción se cuenta con las instalaciones de la Alcaldía de Pamplonita y el vive digital.

***Ambiente tempero – espacial.***

Las actividades que se plantean en este plan de acción están proyectadas para realizar en un tiempo máximo de 45 minutos, contando con 12 actividades, realizándolas por dependencias de la Alcaldía en los espacios suministrados por las secretarías administrativas.

***Modalidad de intervención.***

Directa.

Para dar respuesta a los objetivos propuestos en este plan de acción se realizará un acompañamiento directo por parte de la terapeuta ocupacional en formación durante el desarrollo de cada una de las actividades con el fin de que ser la persona que garantice el desarrollo satisfactorio de cada una de las actividades que acá se describen.

**Programa de intervención**

En siguiente tabla se describe las actividades que conforman el plan de acción “Adaptativamente” que acá se plantea, cada una de ellas cuenta con un título, descripción y metodología recursos, participantes. Asimismo, con la clasificación por etapas y la distribución y fechas de ejecución

Tabla 63 Actividades del plan de acción

<b>RECONOZCO MIS HABILIDADES</b>					
<b>18 AL 21 DE MAYO</b>					
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>OBJETIVOS TERAPEUTICOS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>MARCOS DE REFERENCIA</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>
Me Autoevaluó	Se inicia la actividad ubicando al usuario en posición sedente, seguidamente el T.O en formación indicará que la actividad se realizará a través de una plataforma digital Proprof, la cual consiste de cuatro pasos, en el primer paso escribirá todas las cualidades positivas y habilidades mínimo 25 (relacionados con el carácter, apariencia y valores) en un tiempo de 10 minutos, si tiene menos de 25 características vuelve a intentarlo en 5 minutos más. En el siguiente paso frente a cada cualidad escribirá un ejemplo basado en las acciones que haya realizado en donde se confirme cada característica, cuando termine cada ejemplo pasaremos al siguiente paso. Paso 3 encontrara una sección que estará dividida en cuatro partes, cada una de ellas tendrá una categoría (conocimientos, experiencias habilidades y actitudes) en la categoría	Fomentar el autoconocimiento mediante una actividad expresivo proyectiva promoviendo la exploración de intereses	Plataforma Proprof	<b>Modelo de la ocupación humana</b>  Kielhofner La volición implica un proceso continuo de elección consciente dependiente de procesos cognitivos. Se construye a partir de varias dimensiones que la definen con más precisión: causalidad personal, valores e intereses	La finalidad consiste en que el usuario identifique sus habilidades, destrezas e intereses

	<p>de conocimiento describirá todo el conocimiento que ha adquirido a través de estudios, en casa, o lo que ha aprendido a hacer por sí mismo; En experiencias: va escribir información acerca de las experiencias personales y laborales, en Habilidades escribe todo lo que puede hacer como tocar un instrumento, cocinar etc. Por último, en la categoría de actitudes colocara aquellas que le representan Ej: eres puntual y esperas lo mismo de los demás.</p> <p>En el paso 4 en el formulario hará un listado de: lo que te gusta hacer, lo que te hace feliz y lo que le apasiona.</p>			<p>Retomamos este modelo ya que este nos permite ver que el ser humano está formado por 3 fenómenos interrelacionados; la volición, habituación y capacidad de desempeño, partiendo de lo anterior se pretende identificar aspectos de la dimensión volitiva del usuario fortaleciendo el autoconocimiento permitiendo así explorar sus cualidades, conocimientos habilidades e intereses</p>	
--	--	--	--	---	--

				importantes para el desempeño ocupacional	
Encontrando soluciones	Se ubican los usuarios en un espacio abierto en forma de círculo allí la terapeuta ocupacional en formación dará las indicaciones correspondientes, la cual consiste en que se organicen en grupos máximo de 4 personas seguidamente se les indicara que deberán transportar un balde pequeño hasta la meta sin derramar el contenido, los usuarios que llevaran el balde tendrán vendados los ojos y solo uno deberá guiarlos, para desplazar el balde utilizaran unas cuerdas que estarán unidas a una liga, la idea es que los participantes halen de la cuerda generando que la liga se abra para poder agarrar el balde, cuando la liga ya este alrededor del balde los usuarios tendrán que halar tan fuerte la liga para lograr sostener el balde y poder llevarlo y transportarlo hasta la meta, dentro del balde se encontraran unas palabras, con las cuales deberán formar la frase: "mira con los ojos del otro, escucha con los	Fortalecer las habilidades sociales mediante actividades grupales experienciales favoreciendo las relaciones interpersonales.	Baldes Ligas Cuerdas Fichas	<b>Modelo de la ocupación humana</b>  Kielhofner La volición implica un proceso continuo de elección consciente dependiente de procesos cognitivos. Se construye a partir de varias dimensiones que la definen con más precisión: causalidad personal, valores e intereses  Retomamos este modelo ya que este nos permite	Logren identificar las habilidades sociales Liderazgo Empatía

	<p>ojos de otro y siente con el corazón de otro.”</p>			<p>ver que el ser humano está formado por 3 fenómenos interrelacionados; la volición, habituación y capacidad de desempeño, partiendo de lo anterior se pretende identificar aspectos de la dimensión volitiva del usuario fortaleciendo el autoconocimiento permitiendo así explorar sus cualidades, conocimientos habilidades e intereses importantes para el desempeño ocupacional</p>	
--	---	--	--	---	--

<p>En la situación del otro</p>	<p>Para dar inicio a la actividad se pedirá a los usuarios que se ubiquen en una posición cómoda. Posteriormente se dará las indicaciones, la actividad constara de lo siguiente la T.O en formación indicará que deberá observar la imagen o el video con la situación representada y luego deberá elaborar en la hoja una escalera de la siguiente manera:</p>  <p>En el primer escalón colocara lo que pasa, en el segundo escalón lo que piensa de la situación, en el tercero lo que siente, en el cuarto como actúa o lo que hace, en el último escalón cual es el resultado final y escribir en cada escalón respondiendo cada una de las preguntas de acuerdo a como actuaría en cada situación, posteriormente socializara</p>	<p>Fortalecer el autoconocimiento en cuanto a pensamientos y comportamientos, mediante la actividad expresivo-proyectiva, favoreciendo la participación significativa con sus pares.</p>	<p>Hojas Video Beam</p>	<p><b>Modelo Psicodinámico</b></p> <p>La forma en que el individuo piensa, siente y se comporta va relacionada con sus dificultades</p> <p>Se retoma la anterior premisa ya que se observa que los usuarios cierta dificultad en el establecimiento de relaciones interpersonales. Por ello se pretende con la realización de la actividad expresivo proyectiva, propiciando la exploración de emociones,</p>	<p>Propiciar la resolución de problemas</p>
---------------------------------	--	--	-------------------------	---	---

	<p>cada una de las respuestas y se finalizara con la retroalimentación.</p>			<p>pensamientos y comportamientos, favoreciendo el autoconocimiento y la participación significativa con sus equipos de trabajo.</p>	
<p>Encontrando Soluciones</p>	<p>Se inicia la intervención ubicando a los usuarios en posición bípeda haciendo un círculo. Posteriormente la T.O en formación indicará que se realizará una actividad que constará de dos etapas:</p> <p>Primera etapa se van a ubicar parejas, seguidamente se les hará entrega de unas cuerdas en forma de esposas con la cual tendrán atadas las manos y estará entrelazado con el compañero, en esta deberán soltarse sin sacar la cuerda por sus muñecas ni deshacer los nudos. se dará un tiempo de 10 minutos.</p> <p>segunda etapa, en esta trabajaran en equipo para sacar unas piezas de rompecabezas que estarán dentro de un recuadro deberán obtenerlas sin pisar el</p>	<p>Favorecer la resolución de problemas a través de una actividad dinámica grupal, fortaleciendo habilidades sociales.</p>	<p>Cuerdas Cinta Fichas de rompecabezas</p>	<p><b>Enfoque Psicosocial</b> Premisa La interacción con otros en grupos terapéuticos ofrece sentido de logro personal, crecimiento personal, autoconocimiento y desarrollo de habilidades sociales Retomamos la anterior premisa ya que se realiza un proceso de intervención que nos permita inferir</p>	<p>Promover la interacción grupal y la resolución de problemas</p>

	interior de este, al tenerlas todas armarán la frase uniendo todas estas piezas y dirán a modo de reflexión el significado de la frase para ellos. Para finalizar se realiza retroalimentación acerca de la importancia de las relaciones interpersonales, partiendo de las preguntas ¿qué sucedió, hubo trabajo en equipo?, ¿cómo estuvo la comunicación?			acerca de la capacidad de comunicarse con otros en el interactuar dentro de su contexto y que conflictos pueden estar generando disfunción en la ejecución de las habilidades sociales	
<b>ME AUTOCUIDO 24 AL 28 DE MAYO</b>					
Concéntrate en su salud	se ubica a los usuarios en posición sedente luego la T.O en Formación les dará a conocer la temática que será “importancia de los hábitos saludables para el desempeño laboral” posteriormente les indicara la actividad se realizara en plataforma virtual WordWall en dos fases la primera es un concéntrate que consistirá en imágenes con factores de riesgo (obesidad, problemas cardiacos, hipertensión, estrés) cada una tendrá en su cara posterior un número las deberán	Promover el conocimiento de hábitos saludables mediante la actividad psicoeducativa, favoreciendo la competencia ocupacional.	WordWall	<b>Modelo De Desempeño Ocupacional</b> Premisa: El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales.	Identificación de conductas de riesgo que pueden afectar la salud del trabajador o su productividad y competencia ocupacional.

	<p>observar y encontrar cada pareja. luego en la segunda fase se les indicara a cada uno un tipo de habito saludable ya sea en (alimentación, físico, cognitivo) cada uno de ellos debe copiar o escribir tips actividades pueden ayudar a mantener este habito para esta tarea tendrán un minuto, posteriormente cada uno le socializara a los compañeros las actividades que escribo en la plataforma virtual</p>		<p>Partiendo del anterior supuesto nuestro desempeño ocupacional está totalmente influenciado por todos los aspectos del ser humano, el mantenerse saludable es un requisito para que todo nuestro organismo trabaje adecuadamente y eso se logra si se es capaz de adoptar hábitos que nos permitan que este proceso sea más fácil, por ende ser eficaz y eficientes en las actividades ocupacionales.</p>	
--	---	--	---	--

<p>Cuidando mi postura</p>	<p>La terapeuta ocupacional en formación se encontrara junto con los trabajadores en un espacio amplio donde inicialmente saludara y establecerá ambiente de confianza e iniciara con una actividad facilitadora “el gusano“ la cual se canta de la siguiente manera: veo un gusano , agarro el gusano, miro el gusano y el gusano relajado , relajado (cada uno de los pasos de la canción van acompañados de un baile o movimiento exagerado de cada uno de los integrantes del grupo ) seguidamente la T.O en formación dará indicaciones con respecto a la actividad a ejecutar la cual estará compuesta por tres fases; la primera fase llamada “el reto del aro” el cual consiste en que los trabajadores en posición bípeda tomados de la mano deberán pasar el aro por su cuerpo sin soltarse de las manos de su compañero antes de que se terminen de contabilizar 15 segundos; si no se cumple la condición deberán crear otra idea para que logren realizarlo en el tiempo estipulado, en el momento que se cumpla esta fase podrán continuar a la</p>	<p>Proporcionar espacios saludables por medio de actividades lúdicas, favoreciendo el bienestar ocupacional.</p>	<p>Cuerda Aro Hojas Imágenes Lápiz</p>	<p><b>Modelo de desempeño ocupacional</b> El rol del terapeuta ocupacional es de facilitar el equilibrio entre las áreas de ejecución y el desarrollo del desempeño ocupacional. Se sustenta bajo esta premisa ya que durante el desarrollo de la actividad se facilitaran la ejecución de movimientos propios y preventivos ante la exposición de los trabajadores a posiciones constantes y</p>	<p>Lograr la adopción de espacios lúdicos</p>
----------------------------	---	--	--	---	---

	<p>segunda fase llamada“ el desafío de la sogá” esta consiste en los participantes se sujetaran alrededor de una cuerda y en equipo de forma coordinada deberán ejecutar diferentes posturas (como mínimo 7 ) esto deberá ser sin soltar la sogá y sin que ningún participante se equivoque ; de este modo podrá avanzar a la siguiente fase denominada el “dibujo descompuesto” allí los trabajadores deberán ubicarse sentados en hileras dándose la espalda allí el ultimo recibirá un dibujo que observara y plasmara en la espalda de su compañero así hasta que el primero de la fila plasme en una hoja en blanco lo que percibió del dibujo. Finalmente se realizará una retroalimentación y se agradecerá la participación</p>			<p>movimientos repetitivos.</p>	
<p>Siguiendo instrucciones</p>	<p>Se inicia la actividad la T.O en formación explica que la actividad estará organizada en dos fases:</p> <p>Primera fase: Salida rápida</p> <p>Iniciará con la organización de los trabajadores en dos grupos, se le entregará una manilla roja y verde,</p>	<p>Propiciar un ambiente dinámico y de participación de los trabajadores por medio de las actividades lúdicas</p>	<p>Balón Tela Manillas</p>	<p>MODELO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL. Alicia Trujillo</p>	<p>Favorecer los procesos atencionales y de seguimiento de instrucciones</p>

	<p>posteriormente a cada integrante se le asignará un numero</p> <p>Ahora un grupo se colocará de frente del otro en línea recta y en el centro habrá una pelota; el Terapeuta Ocupacional en formación dice un número y debe salir un participante de cada grupo al que se le halla asignado el numero a tomar la pelota sin que se deje tocar de su compañero, se darán puntos a quien haya cruzado la línea de su grupo.</p> <p>Segunda fase: Limítela.</p> <p>Los trabajadores se ubican en una tela sin salirse de ella,</p> <p>deben seguir las instrucciones:</p> <p>Cara: darnos palmadas de frente</p> <p>Sello: darnos palmadas de espalda</p> <p>Verde: bailar</p> <p>Amarillo: cambio de pareja de baile</p> <p>Rojo detenerse</p>	<p>fortaleciendo el desarrollo de un ambiente laboral saludable</p>		<p>El rol del terapeuta ocupacional es de facilitar el equilibrio entre las áreas de ejecución y el desarrollo del desempeño ocupacional.</p> <p>Se retoma este supuesto básico, debido a que en los trabajadores es necesario la realización de actividades que les permitan abrir un espacio dentro de su rutina y lograr beneficios físicos, cognitivos, psicológicos, sociales, que promuevan la participación</p>	
--	--	---	--	--	--

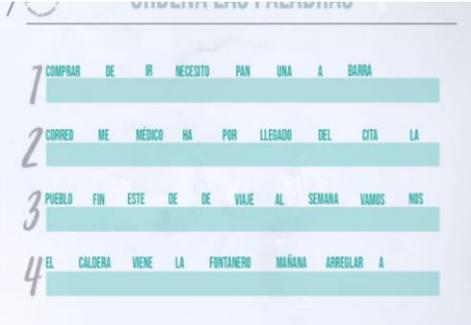
	<p>Carretilla: sostener los pies del compañero</p> <p>Azul: pasar por debajo del compañero</p> <p>La idea es que ninguno de los trabajadores se saliera de la tela y cada lapso de tiempo, deben salir de la tela, para cortar la tela a la mitad para generar más emoción y competitividad.</p> <p>Para finalizar la actividad la terapeuta realizara una retroalimentación general de la actividad.</p>			<p>activa en su lugar de trabajo</p>	
<p>Posturas saludables</p>	<p>La terapeuta ocupacional en formación Junto con el grupo de trabajadores se ubicara en un espacio amplio luego la T.O en formación saludara y realizara una breve presentación posteriormente dará una serie de indicaciones , primero guiara una serie de ejercicios tanto en tren superior y tren inferior estos se abordaran durante tres minutos ,segundo los trabajadores serán divididos en dos grupos iguales a cada uno de los grupos se les entregaran una serie de imágenes y materiales ; el</p>	<p>Propiciar el empleo de posturas adecuadas contribuyendo con la prevención de las enfermedades osteo-musculares.</p>	<p>Imágenes</p>	<p><b>MODELO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL (AOTA)</b></p> <p>El rol del terapeuta ocupacional es de facilitar el equilibrio entre las áreas de ejecución y el desarrollo del desempeño ocupacional.</p>	<p>Adoptar posturas saludables</p>

	<p>grupo 1( encontrara imágenes de trabajadores ejecutando de forma errónea movimientos , malas posturas ,largos lapsos de tiempo en una actividad , movimientos repetitivos)                  grupo 2 ( recibirá imágenes que le muestran todas las acciones de forma correcta y exitosa) cada grupo deberá crear en 3 minutos un pequeño dramatizado donde plasme una secuencia o una escena de las imágenes que se les ha proporcionado ,al finalizar las dos obras cada grupo deberá indicar aspectos relevantes del grupo contrario estos deberán ser o positivos y negativos.</p>			<p>Se sustenta bajo esta premisa del MDO ya que durante el desarrollo de la actividad “cuidemos nuestro cuerpo”                  facilitaremos al grupo de usuarios movimientos, cambios de posición y proporcionaremos herramientas para el favorecimiento del desempeño laboral y la prevención de enfermedades laborales futuras con pasos que podrán repetir dentro de sus rutinas semanales en el horario de trabajo</p>	
--	---	--	--	---	--

<p style="text-align: center;"><b>ESTIMULANDO LA MENTE</b> <b>31 DE MAYO AL 04 DE JUNIO</b></p>					
<p>Concéntrate y actúa</p>	<p>Se dará inicio la actividad ubicando a los usuarios en posición bípeda luego formaran dos equipos los azules y los rojos, posteriormente la T.O en Formación les dará a conocer el circuito que constara de 3 etapas en la primera se ubicaran todos los usuarios de cada equipo y encontraran una hoja con la siguiente consigna “ me voy de camping y me llevo ... “carro” posteriormente los usuarios deberán ir nombrando objetos que tengan como inicial la letra de la palabra anterior dicha y repitiendo en orden los objetos que han dicho sus compañeros si logran hacerlo pasaran a la siguiente etapa donde tendrán que ubicarse detrás de la línea y con un dardo estallar los globos dentro de las cuales estarán las letras que usaran para completar el crucigrama, para finalizar en la última etapa encontraran una bolsa que tendrá ciertas palabras comunes un participante de cada equipo pasara y sacara una palabra que dará a conocer a su equipo a través de una mímica y</p>	<p>Promover hábitos saludables en el área cognitiva mediante la actividad grupal semiestructurada, favoreciendo funcionamiento ocupacional.</p>	<p>Globos Dardos Fichas</p>	<p><b>Modelo del desempeño ocupacional</b></p> <p>Premisa</p> <p>El desempeño ocupacional depende del desarrollo neuropsicológico y el funcionamiento de los componentes de ejecución.</p> <p>Partiendo del anterior supuesto nuestro desempeño ocupacional está totalmente influenciado por el proceso de desarrollo</p>	<p>Favoreces los procesos de atención, concentración y memoria en los trabajadores</p>

	<p>deberán asociar con alguna canción conocida, ganara la etapa el equipo que tenga más aciertos.</p>			<p>neuropsicológico en el cual el ser humano va adquiriendo habilidades, destrezas y capacidades en todas sus etapas y que son necesarias para la ejecución de sus tareas. A medida que pasan los años y en la etapa de la adultez estas habilidades se van disminuyendo por el deterioro normal de las células por ende la importancia de realizar actividades de estimulación cognitiva que nos permitan mantener el rendimiento y la</p>	
--	---	--	--	---	--

				eficacia en el funcionamiento de las capacidades cognitivas.	
Maratón cognitivo	<p>Se dará inicio la actividad ubicando a los usuarios en posición bípeda luego formaran dos equipos los azules y los rojos, posteriormente la T.O en Formación les dará a conocer el circuito</p> <p>El primer reto consiste que a cada equipo se le hará entrega de 11 palillos una lámina luego deberá acomodar los palillos como los muestra la figura y posteriormente armará dos cuadrados con la posibilidad de mover solo 3 palitos. al resolverlo el equipo escogerá aun representante para la siguiente etapa en esta se le presentará una imagen que</p>	Fortalecer la atención y concentración mediante una actividad lúdica facilitando la resolución de problemas	Palillos e imágenes	<p><b>Modelo del desempeño ocupacional</b></p> <p>Premisa</p> <p>El desempeño ocupacional depende del desarrollo neuropsicológico y el funcionamiento de los componentes de ejecución.</p> <p>Partiendo del anterior supuesto nuestro desempeño ocupacional está totalmente</p>	Promover los procesos atencionales

	<p>contendrá nombres y colores</p> <p>AMARILLO AZUL NARANJA          NEGRO ROJO VERDE          PURPURA AMARILLO ROJO          NARANJA VERDE NEGRO          AZUL ROJO PURPURA          VERDE AZUL NARANJA</p> <p>Por último, deberán ordenar las palabras de la siguiente imagen</p> 			<p>influenciado por el proceso de desarrollo neuropsicológico en el cual el ser humano va adquiriendo habilidades, destrezas y capacidades en todas sus etapas y que son necesarias para la ejecución de sus tareas. A medida que pasan los años y en la etapa de la adultez estas habilidades se van disminuyendo por el deterioro normal de las células por ende la importancia de realizar actividades de estimulación</p>	
--	--	--	--	---	--

				cognitiva que nos permitan mantener el rendimiento y la eficacia en el funcionamiento de las capacidades cognitivas.	
Diferenciando imágenes	Se inicia la actividad ubicando al usuario en posición sedente, seguidamente el T.O en formación indicará que la actividad se realizará a través de una plataforma digital llamada kahoot por medio de video beam se va a ir reproduciendo y mostrando diferentes imágenes que contendrán, figuras, rostros, y mediante la aplicación se irán realizando las preguntas por ej cuantas caras observo en la imagen anterior así hasta ir aumentando el nivel de complejidad	Promover los procesos visoespaciales a través de una actividad lúdica favoreciendo el proceso de memoria	Kahoot	Modelo cognitivo perceptual  El desempeño en ocupaciones se fundamenta en la capacidad de los sujetos para percibir y evaluar la información sensorial y para concebir planificar y ejecutar la acción	Favorecer los procesos de abstracción, inhocion y memoria de trabajo

	 <p>Dentro de la aplicación se mide la velocidad de respuesta y se va estableciendo un ganador</p>				
<p><b>Relajando mi cuerpo</b></p>	<p>Se dará inicio a la actividad por parte de la Terapeuta Ocupacional en formación. Para el desarrollo de la actividad se solicitará el uso de ropa cómoda, seguidamente, se les indicará que seleccionen un lugar tranquilo y libre de interrupciones, posteriormente, se ubicaran en posición supina con los diferentes segmentos corporales completamente extendidos, se da inicio al proceso de relajación indicando a los usuarios que deben realizar una tensión voluntaria de cada grupo muscular de 3 o 4 segundos y relajarlo después varios segundos (20-30seg). Comenzaran</p>	<p>Promover el equilibrio ocupacional mediante la actividad de relajación, manteniendo la participación en las actividades de ocio y tiempo libre</p>	<p>Grabadora Colchonetas alfombra o sabana</p>	<p><b>Marco Cognitivo Conductual A. Beck y Ellis</b></p> <p><b>Premisa</b> Se debe buscar que la persona experimente y mantenga un balance dentro de las actividades en relación con su actual conocimiento,</p>	<p>Propiciar un espacio de tranquilidad</p>

	<p>realizando tres respiraciones profundas, después ejecutaran los siguientes movimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relajación de cara, cuello y hombros:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frente: fruncir el ceño; ejerciendo tensión sobre el puente de la nariz y alrededor de las cejas.</li> <li>2. Ojos: Abrir y cerrar (tensión)</li> <li>3. Nariz: Arrugar, ejerciendo tensión en el puente y los orificios.</li> <li>4. Boca: Sonreír o abrir la boca ampliamente.</li> <li>5. Lengua: Presionar la lengua contra el paladar.</li> <li>6. Mandíbula: tensionar los dientes evidenciando los músculos laterales de la cara.</li> <li>7. Cuello y nuca: Hacer estiramientos del cuello hacia delante atrás y derecha-izquierda (lentamente).</li> <li>8. Hombros: Elevar los hombros intentando tocar las orejas y posteriormente dejar caer.</li> </ol> </li> <li>• <b>Relajación de brazos y manos:</b></li> </ul>			<p>función cognitiva, nuevos aprendizajes y las modificaciones deben facilitar su crecimiento, función óptima y calidad de vida.</p> <p>Se sustenta bajo la anterior premisa ya que se denota en los usuarios ciertas dificultades en mantener la organización y distribución del tiempo en las actividades diarias, observándose situaciones de estrés, reducción en las horas de sueño, agotamiento</p>	
--	---	--	--	---	--

	<p>Contraer brazos apretando los puños, alternando los brazos, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos.</p> <p>• <b>Relajación de piernas:</b> Realizar estiramientos de las piernas; levantando la punta del pie, con dirección al techo, alternando estas.</p> <p>• <b>Relajación de tórax, abdomen y región lumbar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espalda: inclinar el tronco hacia adelante, flexionar los codos y extender los brazos hacia arriba y atrás, notando la tensión en la espalda.</li> <li>2. Tórax: inhalar profundamente y retener el aire durante unos segundos, luego, exhalar lentamente.</li> <li>3. Estómago: Contraer el estómago. Después repetir empujando hacia fuera.</li> </ol> <p>Para finalizar deberán cerrar los ojos e imaginar que se encuentra en una habitación tranquila, no hay nadie cerca y el teléfono está desconectado. Céntrese por ejemplo en la siguiente imagen: el agua corriendo por un río, el ruido al deslizarse entre las piedras... Respire profundamente y disfrute de las</p>			<p>físico, disminución en la participación en actividades de ocio, tiempo libre, lo que limita el compartir con su núcleo familiar, social y comunidad. Por ende, se implementa la actividad de relajación con el fin de relacionar los estados mentales con los corporales, y establecer entre si una vinculación e integración indispensables para el equilibrio biológico, psíquico y</p>	
--	--	--	--	--	--

	<p>imágenes en su mente. Ahora visualice la salida del sol por el horizonte, y cómo transcurre el día hasta la puesta del sol. Puede imaginar cualquier otra escena que le resulte agradable (el mar, niños jugando...). Ahora abra los ojos. ¿SE SIENTE MEJOR?</p>			ocupacional del individuo.	
<p><b>EMPATIZANDO CON EL EQUIPO DE TRABAJO DEL 8-11 DE JUNIO</b></p>					
<p>En las funciones del compañero</p>	<p>Se inicia la actividad ubicando al usuario en posición sedente, seguidamente el T.O en formación indicará que para la actividad deberán ubicarse en parejas para en parejas seguidamente indagarán acerca de las funciones del compañero, posteriormente tendrán tres minutos para realizar los deberes y tareas del otro, la persona a cargo de la representación deberá identificar cual es la función y la importancia del cargo de su compañero el papel que representa en la dependencia.</p>	<p>Propiciar espacios de interacción laboral través de una actividad lúdica favoreciendo el trabajo en equipo</p>	<p>Accesorios de vestir Pelucas</p>	<p><b>Modelo De Desempeño Ocupacional</b> Premisa: El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales.  Partiendo del anterior supuesto nuestro</p>	<p>Conocer las funciones del equipo de trabajo</p>

				desempeño ocupacional está totalmente influenciado por todos los aspectos del ser humano que permiten satisfacer o cumplir con las demandas de los roles	
<b>Activos en equipo</b>	Se dará inicio la actividad ubicando a los usuarios en posición bípeda luego formaran dos equipos. Posteriormente la T.O en formación indicara que pasaran dos participantes por cada equipo y cada uno de ellos seleccionara una tarjeta, cada tarjeta contara con una frase que estará relacionada con un valor necesario para el trabajo en equipo EJ: Escucha activa, respeto, la tolerancia. La idea es que cada participante por medio de la mímica de a conocer el valor sin mencionar cual es. Luego de realizar este proceso el siguiente reto será que utilizando una tela deberán transportar en conjunto un vaso de agua hacia el otro extremo. Para finalizar cada uno de los integrantes indicara acciones	Fortalecer la escucha activa por medio de actividades grupales, favoreciendo el trabajo en equipo	Tela Vaso Agua	Modelo de la Ocupación Humana	Identificar dificultades que pueden estar presentando al trabajar en equipo

	que facilitaron o dificultaron el desarrollo de la actividad.				
Trabajando en equipo	Se ubican los usuarios en un espacio abierto en forma de circulo allí la terapeuta ocupacional en formación dará las indicaciones correspondientes, la cual consiste en que se organicen en grupos máximo de 4 personas seguidamente se les indicara que deberán transportar un balde pequeño hasta la meta sin derramar el contenido, los usuarios que llevaran el balde tendrán vendados los ojos y solo uno deberá guiarlos, para desplazar el balde utilizaran unas cuerdas que estarán unidas a una liga, la idea es que los participantes halen de la cuerda generando que la liga se abra para poder agarrar el balde, cuando la liga ya este alrededor del balde los usuarios tendrán que halar tan fuerte la liga para lograr sostener el balde y poder llevarlo y transportarlo hasta la meta, dentro del balde se encontraran unas palabras, con las cuales deberán formar la frase: "mira con los ojos del otro, escucha con los ojos de otro y siente con el corazón de otro."	Fortalecer las habilidades sociales mediante actividades grupales experienciales favoreciendo las relaciones interpersonales.	Baldes Ligas Cuerdas Fichas	<b>Modelo de la ocupación humana</b>  Kielhofner La volición implica un proceso continuo de elección consciente dependiente de procesos cognitivos. Se construye a partir de varias dimensiones que la definen con más precisión: causalidad personal, valores e intereses  Retomamos este modelo ya que este nos permite	Logren identificar las habilidades sociales Liderazgo Empatía

				<p>ver que el ser humano está formado por 3 fenómenos interrelacionados; la volición, habituación y capacidad de desempeño, partiendo de lo anterior se pretende identificar aspectos de la dimensión volitiva del usuario fortaleciendo el autoconocimiento permitiendo así explorar sus cualidades, conocimientos habilidades e intereses importantes para</p>	
--	--	--	--	--	--

				el desempeño ocupacional	
--	--	--	--	-----------------------------	--

## **Resultados del plan de acción**

### **“Adaptativamente”**

Tras la ejecución del plan de acción que se llevó a cabo con los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita, se logró ejecutar 11 actividades de las propuestas en el transcurso de los días comprendidos en las 4 semanas siguientes: del 18 al 21 de mayo, del 24 al 28 de mayo, del 31 de mayo al 04 de junio y del 8-11 de junio. Estas actividades se realizaron de acuerdo a las fases propuestas dentro del mismo comenzando por las actividades de “reconozco mis habilidades” relacionadas con las destrezas y habilidades propias, sentido de capacidad, continuando con las actividades de “Mi autocuidado” relacionadas con la importancia del cuidado personal para el mantenimiento de las habilidades cognitivas, físicas y de comunicación e interacción, continuando con las actividades de “estimulando mi mente” relacionadas con las destrezas cognitivas y por último “Empatizando con el equipo de trabajo” direccionadas a promover el trabajo en equipo. Todas ellas se realizaron en modalidad directa donde se implementaron diferentes materiales lúdicos, logrando la participación de la población en un promedio de 16 a 27 trabajadores, donde 12 a 20 ellos de género femenino y de 7 a 10 de género masculino pertenecientes a las siguientes dependencias planeación, archivo, salud pública, secretaria de cultura y turismo, secretaria de gobierno, talento humano y tesorería.

Cada una de las actividades ejecutadas fue encaminada para dar cumplimiento con el objetivo general que fue promover las funciones ejecutivas mediante actividades lúdicas, facilitando el proceso de adaptación ocupacional dentro del entorno laboral, lográndose cumplir satisfactoriamente puesto que se denotaron los cambios tanto a nivel individual como grupal relacionados con el reconocimiento de las habilidades propias, la importancia de la interacción y

el trabajo grupal en donde se encontraban inmersas las funciones ejecutivas en cuanto a la resolución de problemas, la autorregulación, memoria del trabajo la abstracción y por supuesto habilidades cognitivas como la memoria, la atención y concentración.

Para poder llegar a la población y lograr la vinculación a las actividades se plantearon y llevaron a cabo diversas estrategias que conllevaron a la adaptación de las actividades para que los trabajadores participaran dentro de las mismas. Una de ellas fue la ejecución de las actividades por dependencias, posteriormente modificada implementando la división de los trabajadores de las dependencias en subgrupos participando en cada actividad dos a tres trabajadores por dependencia, por otra parte en cuanto a las actividades se realizó modificación en cuanto al ambiente físico de las mismas implementándose en ocasiones la aplicación de las actividades por cada una de las oficinas de las dependencias partiendo de que en algunas ocasiones los trabajadores no podían dirigirse al sitio planteado inicialmente debido a las tareas y funciones que tenían estipuladas dentro de esos días, condiciones climáticas y disposición de los espacios.

Asimismo, dentro de la ejecución de cada una de las actividades se pudo evidenciar el cumplimiento de los objetivos propuestos, el interés por parte del personal trabajador de vincularse a las actividades denotándose la relevancia del plan de acción y la importancia del Terapeuta Ocupacional en esta área. Por su parte cada uno de ellos logro generar conclusiones respecto a las temáticas implementadas en donde resaltaron la importancia del autoconocimiento, la adopción de actividades de estimulación cognitiva y de la interacción grupal en sus actividades diarias.

Ahora bien, la primera fase “Reconozco mis habilidades” se llevó a cabo en la semana del 18 al 21 de mayo, donde se ejecutaron las siguientes actividades me autoevaluó, en la situación del otro y encontrando soluciones con ellas se logró la identificación de habilidades propias y al tiempo la identificación de habilidades en el otro, lo que permitió de forma satisfactoria cambiar la perspectiva que tenían unos e otros y resaltar la importancia de cada uno de ellos en el equipo de trabajo.

Por su parte, en la segunda fase “Me autocuido” se llevó a cabo en la semana del 24 al 28 de mayo, donde se ejecutaron las siguientes actividades concéntrese en su salud, cuidando mi postura y posturas saludables con las que se logró generar conciencia acerca de la importancia de los hábitos y posturas saludables para el funcionamiento ejecutivo, el cumplimiento de las demandas de rol laboral y la preservación de la salud física y mental.

De la misma manera en la tercera fase “estimulando mi mente” se realizó en la semana del 31 de mayo al 04 de junio, se ejecutaron las siguientes actividades concéntrate y actúa, maratón cognitivo y diferenciando imágenes con las que se logró cumplir con los objetivos propuestos respecto al fortalecimiento de las habilidades cognitivas, funciones ejecutivas y habilidades de comunicación e interacción en donde la población tuvo una participación activa.

Por consiguiente en la Fase “Empatizando con el equipo de trabajo” se llevó a cabo semana de 8 al 11 de junio se ejecutaron las siguientes actividades relajado mi cuerpo, siguiendo instrucciones y trabajando en equipo donde se logró la participación activa en cada uno de los trabajadores, mostrando trabajo en equipo haciendo posible el cumplimiento de los objetivos de cada una de las actividades, estableciendo comunicación verbal y no verbal en la interacción entre los participantes, así mismo, se brindaron espacios donde podían experimentar momentos

de esparcimiento que permitieron la liberación de cargas y tensiones en pro de disminuir los niveles de estrés y fundamentados en que estas actividades influyen en la estimulación cognitiva.

## Capítulo VI

### Producto final

#### Al escenario de practica

#### Living T.O Ingenius



#### *Introducción*

En la actualidad al hablar de un entorno laboral saludable, se hace referencia al escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores que afecten su salud. Es necesario resaltar, que las personas permanecen en el centro de trabajo durante toda o la mayor parte de su jornada laboral, con la excepción de que surja alguna actividad que se realice en el exterior. Durante este tiempo de permanencia debe realizar diversidad de actividades relacionadas con sus funciones, pero también tiene que satisfacer necesidades personales, unas meramente fisiológicas y otras de carácter psicosocial, como relacionarse. Por ende, de acuerdo a lo referido en la Nota Técnica de prevención 917 (2011), el lugar de trabajo es visto el hábitat temporal de un colectivo de personas y por tanto, debe ser

proyectado como un gran espacio en el que confluyan de forma coherente las funciones que constituyen el sistema productivo -razón de ser de la empresa-, compatibilizadas con el conjunto de actividades y exigencias colaterales de las personas que allí trabajan.

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo a través del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 (2015) , por medio del cual en la sección tres, nos señala que dentro de la jornada de trabajo se debe habilitar un espacio de dos horas de la jornada de trabajo semanal de 48 horas para la realización de actividades, recreativas culturales o de capacitación incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Partiendo de lo anterior, es necesario recalcar lo mencionado por Kornblau y cols 2002, que refiere al terapeuta ocupacional como el profesional que puede ocuparse tanto del déficit a nivel personal o grupal, como de las demandas de los entornos, contextos y ambientes ocupacionales con el fin de facilitar el dominio de la persona de su ocupación laboral. Asimismo, el que hacer desde esta área tiene como objetivo la evaluación y facilitación de la participación satisfactoria de trabajadores como de los usuarios dentro del contexto y entorno laboral, propiciando que este logre mantener su patrón de comportamiento, cumplir con las labores asignadas, potenciar el desarrollo de habilidades, destrezas en relación a cumplir los objetivos individuales y colectivos. Aquí es necesario resaltar que el terapeuta Ocupacional utiliza diversas estrategias y actividades para lograr los objetivos propuestos. Por ende, el medio de intervención que se utiliza con actividades lúdicas recreativas, las cuales traen beneficio para el desempeño ocupacional en el área laboral puesto que según Bundy el Terapeuta Ocupacional puede utilizar el juego como medio de evaluación y tratamiento en toda intervención

A partir de allí y los resultados obtenidos dentro del proceso evaluativo, se crea T.O Ingenius que es un living que fomenta y motiva el entrenamiento, el fortalecimiento de las habilidades (cognitivas, motoras, de comunicación), la interactividad con el equipo de trabajo y la creatividad, convirtiéndose en un espacio común capaz de adaptarse a los trabajadores propiciando un entorno ideal para que maximicen su eficiencia y faciliten el correcto desempeño del rol laboral. Este Living, está organizado en seis zonas la zona 1 “Mental Agility”, la zona 2 “Memory Blocks”, la zona 3 “Social Wheel”, la zona 4 “Discovering occupations”, la zona 5 “Music Therapy recensions zone” , la zona 6 “Body Training zone”. Este Living estará ubicado en las instalaciones de la Alcaldía, será direccionado por el personal de Talento humano encargada de seguridad y salud en el trabajo, la gestora social que es Terapeuta ocupacional vinculada a esta institución. Este Living contara con seis zonas que tendrán como medio una serie de juegos adaptados que nos permitan cumplir con los objetivos propuestos.

### ***Justificación***

Las funciones ejecutivas, son consideradas como “las capacidades mentales esenciales para llevar a cabo una conducta eficaz, creativa y adaptada socialmente” Lezak, (1995). Es decir que las funciones ejecutivas son aquellas habilidades que interactúan con los componentes cognitivos para regular las emociones, pensamientos y movimientos, con el fin de generar respuestas adaptativas a los estímulos o situaciones que ofrece los entornos y contextos donde se desenvuelve el individuo. Ahora bien, retomamos a Christianson y Baum (1997), quien refiere la adaptación como aquel cambio o redireccionamiento de las respuestas que una persona realiza cuando se le presenta una nueva situación, al trasladarlo a la adaptación ocupacional precisando en la competencia ocupacional podemos decir que se refiere a aquellos cambios que efectuamos dentro de las rutinas diarias para cumplir con las tareas, demandas del rol ocupacional.

Partiendo de este concepto, desde el programa de Terapia Ocupacional se buscó el diseño y generación de estrategias que propicien a los trabajadores de la administración del municipio de Pamplonita, un proceso de adaptación ocupacional óptimo partiendo de fortalecer y potenciar las funciones ejecutivas con el fin de favorecer el desempeño competente dentro del rol laboral, proveer métodos preventivos y efectivos, que impacten en la productividad del trabajador. Todo lo anterior se realiza con el fin de disminuir las necesidades identificadas en la población respecto al tema de investigación y promover el desarrollo de las funciones ejecutivas y los procesos de adaptación ocupacional.

Por todo lo anterior se crea el Living T.O Ingenius, que es un espacio que fomenta y motiva el entrenamiento, el fortalecimiento de las habilidades (cognitivas, motoras, de comunicación), la interactividad con el equipo de trabajo y la creatividad, convirtiéndose en una zona común capaz de adaptarse a los trabajadores propiciando un entorno ideal para que maximicen su eficiencia y faciliten el correcto desempeño de las personas. Asimismo, se implementa como medio que cubra con las necesidades y requerimientos de la población, que, vinculado a los programas de bienestar para el trabajador establecidos por el personal de talento humano, seguridad y salud en el trabajo no solo proporcione el fortalecimiento y entrenamiento de las funciones ejecutivas y adaptación ocupacional sino que a su vez complemente los recursos necesarios para proveer y cumplir con las directrices establecidas por las normas legales del ministerio de trabajo Nacional.

### ***Marco teórico***

#### ***Funciones mentales***

Se entiende por funciones mentales al resultado de la actividad de células neurales que conforman el cerebro específicamente el sistema nervioso central (SNC). Dentro de ellas se

encuentran las funciones cognitivas, que son los procesos mentales que nos permiten llevar a cabo cualquier tarea, permitiendo que la persona tenga un papel activo en los procesos de recepción, selección, transformación, almacenamiento, elaboración y recuperación de la información, lo que le facilita el desenvolverse en el entorno que le rodea. Dentro de estos procesos cognitivos están incluidos una serie de funciones mentales tales como atención, memoria, percepción, lenguaje y capacidad para solucionar problemas. Cada una de estas tiene una secuencia continua de desarrollo que se correlaciona con la maduración del sistema nervioso central (SNC), Ardila, Matute & Rosselli, (2010).

- **La atención**, es el proceso por el cual podemos dirigir nuestros recursos mentales sobre algunos aspectos del entorno, los más relevantes, o sobre la ejecución de determinadas acciones que consideramos más adecuadas entre las posibles. Hace referencia al estado de observación y de alerta que nos permite tomar conciencia de lo que ocurre en nuestro entorno Ballesteros (2000).
- **La memoria**, es aquel proceso en el que se retiene la información del depósito sensorial durante cierto tiempo para su posterior utilización, lo que permite el ensayo de activar una respuesta antes de que pase a largo plazo según June Grieve (2005)
- **Sensopercepción**, es el proceso a través del cual los órganos sensoriales y el sistema nervioso central se unen para capturar los estímulos y convertirlos en sensaciones e interpretaciones concretas
- **Praxias**, es la sucesión de movimientos coordinado para la consecución de un fin. Es la habilidad para ejecutar una acción motora aprendida, resulta de la relación entre los procesos cognitivos, perceptivos y motores.

Ahora bien, las funciones ejecutivas son actividades mentales complejas, necesarias para planificar, organizar, guiar, revisar, regularizar y evaluar el comportamiento necesario para adaptarse eficazmente al entorno y para alcanzar metas Bauermeister, (2008). Dentro de las funciones ejecutivas encontramos diferentes procesos fundamentales para nuestro día a día:

- **Memoria de trabajo:** capacidad de almacenamiento temporal de información y su procesamiento. Se trata de un espacio en el que la información específica está disponible para su manipulación y transformación durante un periodo particular de tiempo.
- **Planificación:** capacidad de generar objetivos, desarrollar planes de acción para conseguirlos y elegir el más adecuado en base a la anticipación de consecuencias.
- **Razonamiento:** facultad que nos permite resolver problemas de diversa índole de manera consciente estableciendo relaciones causales entre ellos.
- **Flexibilidad:** habilidad que nos permite realizar cambios en algo que ya estaba previamente planeado, adaptándonos así a las circunstancias de nuestro entorno.
- **Inhibición:** capacidad de ignorar los impulsos o la información irrelevante tanto interna como externa cuando estamos realizando una tarea.
- **Toma de decisiones:** proceso de realizar una elección entre varias alternativas en función de nuestras necesidades, sopesando los resultados y las consecuencias de todas las opciones.
- **Estimación temporal:** capacidad de calcular de manera aproximada el paso del tiempo y la duración de un suceso o actividad.

- **Ejecución dual:** capacidad de realizar dos tareas al mismo tiempo (dichas tareas deben ser de diferente tipo), prestando atención a ambas de manera constante.
- **Branching (multitarea):** capacidad de organizar y realizar tareas óptimamente de manera simultánea, intercalándolas y sabiendo en qué punto están cada una en cada momento.

### ***Objetivos***

#### ***Objetivo general***

Fortalecer las funciones ejecutivas y los procesos de adaptación ocupacional a través de las actividades lúdicas del T.O Ingenius, favoreciendo el desempeño del rol laboral.

#### ***Objetivos específicos***

Favorecer el entrenamiento de los procesos cognitivo facilitando las respuestas adaptativas, por medio de las zonas Mental Agility.

Propiciar el reconocimiento de habilidades de comunicación e interacción favoreciendo la adaptación a la vida ocupacional, por medio del Body Training zone y discovering occupations.

Promover las habilidades de sensopercepción, atención y memoria favoreciendo el funcionamiento ejecutivo, a través de las actividades lúdicas del social Wheel y Memory blocks.

#### ***Descripción T.O Ingenius***

T.O Ingenius es un espacio de esparcimiento que fomenta y motiva el entrenamiento, el fortalecimiento de las habilidades (cognitivas, motoras, de comunicación etc.), la interactividad con el equipo de trabajo y la creatividad, convirtiéndose en un espacio común capaz de adaptarse

a los trabajadores propiciando un entorno ideal para que maximicen su eficiencia y faciliten el correcto desempeño del rol laboral. Este será dirigido y direccionado por la Secretaria de Talento humano, encargada de seguridad y salud en el trabajo y la gestora social de municipio Terapeuta ocupacional.

Este Living, está organizado en seis zonas cada una de ellas cuenta con una serie de actividades las cuales serán descritas a continuación:

### ***Zona 1 “Mental Agility”***

#### **Objetivo**

Favorecer las habilidades cognitivas mediante actividades lúdicas permitiendo la resolución de problemas y flexibilidad mental.



Es una zona que permitirá al trabajador retarse de manera personal, asimismo permite la interacción grupal puesto que las actividades están diseñadas para distribuir a los trabajadores en equipos de trabajo. Esta zona contará con una Tablet en la que encontrará una carpeta denominada “**Mental Agility**” al abrirla ingresará a la aplicación que presentará preguntas con 4 opciones de respuesta. mesa que en el tablero con dos botones conectados a un timbre con instalación eléctrica. Para la ejecución de la actividad contara con un moderador que será la persona encargada de dirigir la actividad este leerá la pregunta que ha sido previamente elaborada por el terapeuta con las opciones de respuesta el participante debe escuchar atentamente, oprimir el botón si tiene la respuesta y en caso de que sea acertada otorgar puntos a su

equipo. Desde terapia ocupacional por medio de esta actividad permitirá el entrenamiento y fortalecimiento de habilidades como la concentración, flexibilidad mental, autocontrol, planeación, resolución de problemas. Como lo refiere Juane Grieve 2005, la atención es aquella función que consiste en dirigir el procesamiento perceptual básico de todas las modalidades sensoriales y aferencias del entorno, es decir, selecciona que estímulos son relevantes en ese momento mientras que los irrelevantes son ignorados permitiendo que se lleven a cabo otros procesos cognitivos.

### **Modo de Uso**

- Conectar la mesa
- El moderador deberá encender la Tablet
- Posteriormente ingresar a la aplicación
- Luego presentará preguntas con 4 opciones de respuesta, hasta un máximo de 15. Para responder se podrá establecer tiempo o no.
- Tras formularse cada pregunta a los jugadores, solo podrá contestar aquel que primero presione el botón. Por cada respuesta correcta se ganarán puntos, asegurándose los puntos conseguidos en las preguntas 5 y 10. Si se falla a una pregunta el equipo quedará eliminado con los puntos que haya podido asegurar hasta el momento. Si se planta conservará los puntos conseguidos hasta la última respuesta acertada.

### ***Zona 2 “Memory Blocks”***

#### **Objetivo**

Facilitar la sensopercepción mediante el Memory blocks, favoreciendo las funciones de autorregulación y memoria sensorial.



Esta zona cuenta con una mesa y una serie de bloques de madera. la actividad consiste en armar 54 bloques rectangulares de madera que se organizan para formar una torre, el objetivo es mover los bloques de madera para hacer crecer la torre sin que se derrumbe, algunos de estos tendrán dibujados ellos los siguientes comodines:

- **Banderín rojo:** pierde 2 turnos
- **Banderín Azul:** Recibes 2 puntos
- **Banderín naranja:** Retira 1 bloque mas
- **Banderín Verde:** Retira otro bloque y recibes 3 puntos
- **Banderín Amarillo:** El compañero de su derecha retira 2 bloques

Esta actividad permite fortalecer las habilidades físicas y mentales. Desde Terapia Ocupacional se busca fortalecer la autorregulación, las destrezas motoras, memoria sensorial, así como la habilidad para resolver problemas, habilidades necesarias para el funcionamiento cognoscitivo como lo refiere Lesak (2004).

### Modo de Uso

- Se organizan los 55 bloques rectangulares de madera para formar una torre.
- En el turno el jugador deberá remover un bloque de cualquier parte de la torre. Esto lo debe hacer utilizando solamente una mano. Está permitido tocar los bloques para seleccionar el bloque que debe remover, cada bloque tendrá comodines que otorgara puntos para el participante en dado caso de que el participante en el bloque escogido tenga un comodín y si la respuesta es correcta obtendrá puntos a su favor, posteriormente colocara el bloque que removió en la parte superior de la torre y esperar diez segundos, si la torre se cae pierde, si la torre se mantiene le toca el turno al próximo jugador. El juego finaliza cuando queda un solo jugador si haber derribado la torre. Este es el ganador del juego

### Zona 3 “Social Wheel”

#### Objetivo

Propiciar el reconocimiento de habilidades de comunicación e interacción mediante actividades grupales, favoreciendo la adaptación a la vida ocupacional.



**N°16 Social Wheel**

El grupo seleccionara cuatro jugadores que deberán ubicarse en equilibrio, unos sosteniendo a los demás. Como se observa en la imagen.

Es una zona que cuenta con una diana y juego de dardos. su uso le permite al trabajador retarse de manera personal y la interacción grupal desde el ámbito de terapia ocupacional a través de ella se pretende el fortalecimiento de la abstracción, razonamiento e inteligencia fluida la cual permiten realizar una adecuada selección, planificación, anticipación, modulación e inhibición de actividades o respuestas y mejorar los procesos de comunicación e interacción grupal. que hacen parte de las funciones ejecutivas como lo refiere García y cols., (2012). Dichas habilidades interactúan dentro de nuestro quehacer diario en nuestros principales roles productivos, por ende, se hace hincapié desde esta área en pro del benéfico del trabajador, en cuanto a la eficiencia y productividad dentro de sus tareas cotidianas.

### **Modo de uso**

- Dividir al grupo en dos equipos
- El moderador hará entrega de los dardos
- Cada jugador tendrá dos oportunidades para lanzar los dardos.
- Los lanzamientos se deben realizar detrás de la línea negra marcada en el piso.
- Cada equipo de participantes elegirá un miembro de su equipo para que realice el lanzamiento. Posteriormente el dardo que esté más cercano al centro o diana será el equipo que gane, por tanto, el equipo contrario deberá realizar la actividad que le corresponde de acuerdo al número en que ha caído el dardo cada número del tablero tiene retos establecidos de trabajo grupal que se encontraran en tarjetas como se observa en la imagen anterior

## Zona 4 “Discovering occupations”

### Objetivo

Promover habilidades de comunicación no verbal a través del Discovering occupations, favoreciendo los procesos de abstracción, planeación y la flexibilidad mental



Es una zona que se encuentra dotada con unas bandas plásticas y tarjetas con diferentes ocupaciones, esta permitirá al trabajador retarse de manera personal. Con esta actividad desde terapia ocupacional se busca fortalecer los procesos de abstracción, planeación y la flexibilidad mental, ya son habilidades necesarias para sobrevivir en el mundo cotidiano de acuerdo con Guevara, G. (2000). Asimismo, la interacción dentro de los entornos y contextos en las diferentes ocupaciones sugiere la implementación de capacidades personales y la identificación de tareas o acciones que se relacionan con cada una de ellas, el conocimiento de estas permitirá el empleo de las habilidades necesarias para cumplir con las demandas.

### Modo de Uso

- Formar un equipo de cuatro personas

- El moderador que será la persona encargada de dirigir la actividad este deberá entregar las bandas plásticas a cada uno de los participantes.
- Luego colocar cada integrante deberá colocar la banda en su cabeza, en cada una de las bandas se va situar una tarjeta plastificada con una ocupación.
- Cada uno de los participantes deberá adivinar que ocupación tiene, para ello deberá de utilizar sus habilidades de comunicación y expresión no verbal (gesticulación y movimientos corporales- mímica).
- Ganará el primer participante que adivine la ocupación.

### ***Zona 5 “Music Therapy Zone”***

#### **Objetivo**

Propiciar la disminución de los niveles de estrés laboral a través de las actividades de Musicoterapia, favoreciendo rendimiento laboral.



La musicoterapia es definida como la utilización de la música y/o sus elementos (sonido, ritmo, armonía y melodía) para promover y facilitar la comunicación, las relaciones, el aprendizaje, el movimiento y la expresión satisfaciendo las necesidades físicas, emocionales,

mentales, sociales y cognitivas en las personas. Este espacio contara con 10 pistas musicales un mini amplificador de sonido y un reverbero para las sesiones de musicoterapia, para ello se emplearán actividades de técnicas activas que requieren de utilizar el cuerpo para emitir sonidos y receptivas que solo requieren de estimulación auditiva para la aplicación, asimismo se implementa la técnica de estimulación olfativa aromaterapia ya que según estudios estas técnicas permiten la disminución de los niveles de estrés y aumentan el rendimiento laboral.

De acuerdo con Jean Ayres la estimulación sensorial es lo que denominamos primera forma de contactar y conocer el entorno: Los estímulos que llegan al cerebro-lo activan- el cerebro procesa la información y elabora respuestas que irán generando conductas y comportamientos simples y complejos en respuesta al entorno que va construyendo. Las anteriores técnicas mencionadas hacen parte de estos procesos de estimulación sensorial que desde terapia Ocupacional se buscan implementar como medio facilitador para promover la salud del trabajador.

### **Modo de uso**

- Solicitar a los participantes llevar su toalla para realizar la actividad.
- El modulador encenderá la Tablet en el buscador seleccionar la carpeta de Musicoterapia escoger la pista y mediante bluetooth la conectar al mini amplificador de sonido.
- Encender el reverbero, colocar la esencia
- Solicitar a los participantes cerrar los ojos

### ***Zona 6 “Body Training zone”***

#### **Objetivo**

Fortalecer la autorregulación, la planificación a través de actividades motoras, favoreciendo la adaptación a la vida ocupacional.



Esta zona permitirá el desempeño personal y la interacción grupal, está equipada con una serie de aros y actividades para realizar con ellos que permitan estimular el área propioceptiva.

Teniendo en cuenta que la actividad física bien realizada mejora, el rendimiento personal, la estabilidad emocional, la memoria, la autoestima, el bienestar y la eficiencia laboral, y disminuye el estrés, la depresión y la agresividad. Por ende, desde terapia Ocupacional a

través de estas actividades se pretende favorecer la adopción de hábitos saludables, la socialización e integración entre empleados, la sana utilización del tiempo libre, liberación del estrés y tensiones y a partir de ello mejorar el clima laboral, aumentar el rendimiento laboral.

### **Modo de uso**

- Solicitar con anterioridad a los participantes el uso de ropa cómoda
- El Modulador de la actividad encenderá la Tablet, seleccionará la carpeta “Body Training zone”, escogerá la actividad

- Seguirá las instrucciones dadas en descripción de la actividad
- Si es necesario y la actividad lo requiere dividirá el grupo o se trasladará a un espacio más amplio

### Work Routines

### Objetivos

Promover la organización de las rutinas laborales mediante el work routines, favoreciendo la ejecución de tareas diarias del rol productivo.



Consiste en una plantilla digital diseñada en Word Office, modificable lo que permitirá establecer diariamente las tareas, puede ser impreso en un material en el cual pueda copiar, borrar y organizar cada una de las tareas de acuerdo al nivel de prioridad cada una de ellas estará organizada en tres secciones:

1. **Ahora o nunca:** prioridad inmediata
2. **No dejes para mañana lo que puedes hacer hoy:** prioridad intermedia
3. **Para todo hay tiempo:** con baja prioridad,

Para Kielhofner (2011), la habituación se refiere a la capacidad de organizar las actividades propias en patrones recurrentes que constituyen la mayor parte de las rutinas diarias. Las rutinas son la base para establecer patrones de comportamiento necesarios para cumplir con los procesos de adaptación ocupacional ya que estos son parte fundamental en la competencia ocupacional. Por ende, desde terapia ocupacional se realiza el Work Routines esto con el fin de establecer cuáles son las tareas con mayor requerimiento en pro de favorecer la estructuración de rutinas y del cumplimiento de las responsabilidades del trabajador.

### ***Talento humano***

Para el diseño y fabricación del T.O Ingenius, se contó con la asesoría de la docente Carolina Patiño encargada de orientar el proceso de campo de acción profesional, la terapeuta en formación Zoiree Mariño, asimismo con la colaboración un ingeniero mecatrónico, personal de la carpintería Pérez, y el establecimiento Esneider Games quienes se vincularon con el producto.

### ***Metodología***

T.O ingenios será un espacio físico de esparcimiento, que estará vinculado a las actividades de Bienestar establecidas por el personal de seguridad y salud en el trabajo de la administración, este espacio será utilizado cada 15 días con actividades de duración de 45 minutos programadas previamente por el personal que quedará encargado de esta área. Esta área cuenta con una serie de juegos adaptados que sirven como medios facilitadores para el entrenamiento de las funciones ejecutivas, con el objeto de generar impacto en la población y continuar con el fortalecimiento de las habilidades cognoscitivas donde en la **zona 1 “Mental Agility”** se encuentra la actividad entrenamiento de habilidades como la concentración, flexibilidad mental, autocontrol, planeación, resolución de problemas, la **zona 2 “Memory Blocks”** fortalece la autorregulación,

las destrezas motoras, memoria sensorial, así como la habilidad para resolver problemas, **la zona 3 “Social Wheel”** enfocada en el fortalecimiento de la abstracción, razonamiento e inteligencia fluida, **la zona 4 “Discovering occupations”** orientada al entrenamiento de las habilidades de comunicación e interacción, **la zona 5 “Music Therapy recensions zone”** con esta se busca disminuir el estrés laboral y mejorar el rendimiento, además de fortalecer habilidades cognitivas y sociales, asimismo **la zona 6 “Body Training zone”**, enfocada fortalecer las funciones ejecutivas la autorregulación, la inhibición, la planificación y las destrezas motoras, por último el **“Work Routines”** que permitirá establecer diariamente sus tareas, esto con el fin de establecer cuáles son las tareas con mayor requerimiento y en pro de favorecer la estructuración de rutinas y del cumplimiento de las responsabilidades del trabajador.

### ***Presupuesto***

Este producto final tiene un presupuesto total de doscientos treinta y dos mil pesos (\$232.000), además cuenta con los patrocinios de Carpintería Pérez, quien realiza la donación de la mesa del Mental Agility y Esneider Games quien realiza la donación de la Tablet y el mini amplificador de sonido.

### ***Conclusiones***

Para finalizar se puede concluir que:

Se reitera el compromiso de la institución y de sus directivos en pro de establecer y habilitar espacios en las instalaciones de la institución que beneficien tanto de manera individual como colectiva al personal que labora dentro de la misma, convirtiéndose en parte activa en la implementación del living T.O Ingenius con el que se dará continuidad al entrenamiento y

fortalecimiento de los procesos cognitivos, funciones ejecutivas y adaptación ocupacional en el entorno laboral.

Se puede concluir que los trabajadores de la Alcaldía de Pamplonita, se encuentran con disposición e interés de hacer uso del living de esparcimiento “T.O Ingenius”, de todas las zonas que en él se encuentran y de las actividades que fueron planteados en cada una de ellas por la Terapeuta Ocupacional en formación; ya que dentro del proceso de evaluación, valoración e implementación del plan de acción lograron comprender la importancia de la inclusión y participación en estas actividades terapéuticas que traen consigo bienestar personal como social dentro del entorno laboral.

A los estudiantes del programa se invita que no dejen de imaginar, crear y diseñar estrategias que permitan contribuir de manera holística y positiva en el desempeño ocupacional de las personas que integran nuestra sociedad, que sigan conservando esa recursividad que nos caracteriza en pro de establecer estrategias que propicien un bienestar individual y colectivo.

### ***Recomendaciones***

Se recomienda a los Administrativos y trabajadores hacer uso del living de esparcimiento “T.O Ingenius” de todas las zonas que en él se encuentran y de las actividades que fueron planteados en cada una de ellas por la Terapeuta Ocupacional en formación; ya que con cada una de ellas están planteadas con el fin de optimizar el funcionamiento ejecutivo de cada uno de los trabajadores y partiendo de ello lograr una mejor adaptación a la vida ocupacional permitiendo de esta manera influir tanto en el rendimiento y productividad individual como en la competencia y productividad de la empresa. De igual manera extender la invitación al personal de talento humano, de seguridad y salud en el trabajo de la institución que incorporen dentro de sus

programas de bienestar el empleo de estos espacios para la ejecución de las actividades y de esta manera permitan el fortalecimiento de capacidades y habilidades, que van a favorecer desempeño en este rol laboral.

Asimismo, es necesario recalcar la importancia del terapeuta ocupacional en esta área puede ocuparse tanto del déficit a nivel personal o grupal, como de las demandas de los entornos, contextos y ambientes ocupacionales con el fin de facilitar el dominio de la persona de su ocupación laboral. Resaltando que este puede incursionar en todas las dimensiones del ser humano que pueden estar interfiriendo con el desempeño de las personas en las tareas dentro del rol laboral. Por ende, se recomienda la realización de las actividades del T.O Ingenius puesto que se diseñaron partiendo de las necesidades encontradas en los trabajadores y el entorno en el cual desempeñan este rol laboral. Cabe destacar, que para la adecuación de este espacio y el planteamiento de las actividades la terapeuta ocupacional utilizo como medio las actividades lúdicas partiendo de que el juego dentro de su funcionalidad sirve como medio de evaluación y tratamiento en toda intervención con el único fin de lograr los objetivos propuestos que tiene en como único fin optimizar los procesos tanto como cognitivos, sensoperceptuales y aquellas destrezas de en pro de favorecer las funciones ejecutivas necesarias para que el trabajador pueda responder satisfactoriamente a las demandas del entorno y potenciar sus habilidades que propicien ser competente y productivo dentro de su cargo.

### **A la Universidad de Pamplona**

Como producto final de este estudio de investigación como Terapeuta Ocupacional en Formación se diseña un artículo por medio del cual se pretende comunicar los hallazgos encontrados respecto a las variables de investigación, análisis e interpretación de datos, resultados, conclusiones y

recomendaciones del proyecto de investigación; así mismo se remitió la solicitud para la revisión y publicación del artículo científico a la Revista de Investigación Internacional Paripex Indian Journal Research.

## **Conclusiones**

Para ultimar este proceso de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Considerando la información obtenida mediante la implementación de la ficha sociodemográfica a la población se denota que la mayor parte de la población se encuentra en la edad más productiva dentro del ciclo vital, asimismo que en el nivel socioeconómico la mayoría se establece en estrato dos y en cuanto al nivel educativo la gran parte de la población han realizado estudios de técnicos tecnológicos y profesionales, razón que les facilita el cumplimiento de las tareas asignadas dentro del rol laboral.

Al llevar a cabo la aplicación de los instrumentos que permitieron evaluar las dos variables del estudio investigativo, se evidencia que en cuanto al funcionamiento cognoscitivo se establece cierta dificultad en la implementación de habilidades cognitivas tales como la atención, concentración, memoria, procesos visoespaciales que interfieren en la realización satisfactoria de algunas actividades; asimismo en relación de los procesos de adaptación ocupacional existen dificultades en la organización de rutinas, realización de actividades de interés y en la comunicación e interacción con el grupo del principal rol productivo. Razones por las cuales se estableció un plan de acción enfocado en pro de fortalecer dichas habilidades cognitivas, motoras de comunicación e interacción, organizado en tres etapas cada una de ellas estructurada con una serie de actividades encaminadas al reconocimiento de habilidades, actividades de autocuidado, y por último actividades en pro de fortalecer las habilidades de comunicación e interacción y el trabajo en equipo.

Se realiza la correlación de Karl Pearson con el fin de establecer la relación entre las dos variables de investigación, la cual arroja un resultado negativo o bajo donde se estableció que las

funciones ejecutivas no tienen una relación directamente proporcional con la adaptación al entorno laboral dando de esta manera respuesta a la pregunta problema de la investigación. Sin embargo, estos resultados se implementaron como soporte para el diseño, elaboración y ejecución del plan de acción implementado en la población.

Ahora bien, desde Terapia Ocupacional en el área laboral se genera impacto ya que, el Terapeuta ocupacional sirve como principal agente facilitador y promotor de bienestar para el trabajador en el entorno laboral, donde mediante la implementación de actividades con sentido, se dio respuesta a las principales necesidades encontradas dentro del proceso evaluativo y análisis de los resultados, estableciendo en cada uno de las fases de ejecución y diseño del plan de acción la priorización y fortalecimiento de las habilidades cognitivas, perceptivo motoras y de interacción que sirven como base para el funcionamiento ejecutivo.

Finalmente, retomando los resultados obtenidos dentro de la investigación en relación a las dificultades encontradas en los procesos de funciones ejecutivas, memoria, atención, concentración, estructuración de rutinas y relaciones interpersonales en la población. Se crea un living o una zona de esparcimiento que cuenta con una serie de juegos adaptados que sirven como medios facilitadores para el entrenamiento de las funciones ejecutivas, con el objeto de generar impacto en la población y continuar con el fortalecimiento de las habilidades cognoscitivas donde en la zona 1 “Mental Agility” da respuesta al entrenamiento de habilidades como la concentración, flexibilidad mental, autocontrol, planeación, resolución de problemas, la zona 2 “Memory Blocks” busca fortalecer la autorregulación, las destrezas motoras, memoria sensorial, así como la habilidad para resolver problemas, habilidades necesarias para el funcionamiento cognoscitivo como lo refiere Lesak (2004), la zona 3 “Social Wheel” enfocada en el fortalecimiento de la abstracción, razonamiento e inteligencia fluida, la zona 4

“Discovering occupations” orientada al entrenamiento de las habilidades de comunicación e interacción, la zona 5 “Music Therapy recensions zone” con esta se busca disminuir el estrés laboral y mejorar el rendimiento, además de fortalecer habilidades cognitivas y sociales de los trabajadores ya que fueron necesidades encontradas dentro del análisis de resultados, asimismo la zona 6 “Body Training zone ”enfocada fortalecer las funciones ejecutivas la autorregulación, la inhibición, la planificación y las destrezas motoras, por último el “Work Routines” que permitirá establecer diariamente sus tareas, esto con el fin de establecer cuáles son las tareas con mayor requerimiento y en pro de favorecer la estructuración de rutinas y del cumplimiento de las responsabilidades del trabajador. Todo ello se estructura en pro de dar cumplimiento a un objetivo en si dentro del proceso investigativo.

## **Recomendaciones**

### **A la Alcaldía de Pamplonita**

Se sugiere continuar con la habilitación de estos espacios que permiten la vinculación de prácticas formativas y procesos investigativos que promuevan abordar temáticas de interés de la población vinculadas a la institución, donde a través de ellos se busque tanto el beneficio individual como colectivo, priorizando en las necesidades encontradas dentro de esta y pro de fortalecer aquellas dificultades. De la misma forma permitir a los diferentes programas de la facultad de salud de la Universidad de Pamplona, para que sus estudiantes puedan efectuar prácticas y proyectos de investigación con las diferentes poblaciones.

### **A los Administrativos y trabajadores**

Se recomienda a los Administrativos y trabajadores que continúen con ese sentido de pertenencia por la institución, asimismo con ese espíritu colaborador e interés personal, en la participación de los procesos investigativos. De igual manera extender la invitación a que se sigan vinculando a utilización del Living T.O Ingenius y de las actividades programadas y de esta manera permitan el fortalecimiento de capacidades y habilidades, que van a favorecer desempeño en este rol laboral.

### **A la Universidad de Pamplona**

Se recomienda dar continuidad a la formación de profesionales idóneos que logren satisfacer las demandas requeridas por la población, que puedan vincularse de manera activa dentro del actuar social para la construcción de una mejor sociedad incluyente, que promuevan el acceso a los diferentes entornos ocupacionales, que a través de sus intervenciones psicoeducativas, lúdicas y recreativas transformen pensamientos, que este sea un medio de facilitación e integración de la comunidad. De igual manera sigan despertando en la población estudiantil el interés por el

desarrollo investigativo en las diferentes áreas y comunidades, que su quehacer y actuar desde su profesión le contribuya tanto al desempeño personal, universitario como de la sociedad en general. así mismo, continuar apoyando la ejecución de proyectos que integren herramientas tanto materiales como tecnológicas en las diferentes actividades.

### **Al programa de Terapia Ocupacional**

Al programa se invita a continuar despertando el interés de los estudiantes del programa en la práctica de procesos investigativos ya que existen diversidad de temáticas que requieren del actuar del terapeuta ocupacional, que el apoyo brindado por el mismo permita ampliar la visión en cuanto al quehacer del terapeuta en los diferentes ámbitos de intervención. Todo esto en pro de contribuir al desarrollo investigativo tanto del programa como de la profesión permitiendo dar a conocer la relevancia de la Terapia ocupacional en los diferentes campos de acción y comunidades, ya que somos el profesional capaz de ver holísticamente al ser humano, identificando sus habilidades, necesidades y requerimientos para su participación activa dentro de la sociedad.

## **Bibliografía**

AOTA - American Journal of Occupational Therapy. (2008). Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional. (S. Edición, Ed.) Recuperado el 28 de Julio de 2020, de [http://www.cptopr.org/Documents/Traduccion\\_FINAL\\_OTPF\\_2\\_PR.pdf](http://www.cptopr.org/Documents/Traduccion_FINAL_OTPF_2_PR.pdf)

AOTA. (2010). Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso. (2). España. Recuperado el 20 de 08 de 2020, de [http://www.cptopr.org/Documents/Traduccion\\_FINAL\\_OTPF\\_2\\_PR.pdf](http://www.cptopr.org/Documents/Traduccion_FINAL_OTPF_2_PR.pdf)

AOTA. (2014). Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional. Dominio y proceso. Facultad de Medicina, Escuela de Terapia Ocupacional (3 ed.). Santiago de Chile, Santiago de Chile : Umayor. Recuperado el 17 de 09 de 2020

Grieve, Gnanasekaran 2009, Neuropsicología para terapeutas ocupacionales 3 edición, pag.194

Elizabeth Blesedell Crepeau, Ellen S. Cohn (OTR.), Barbara A. Boyt Schell, 10° edición Willard y Spackman pág. 223

Kielhofner, Fundamentos conceptuales de la Terapia Ocupacional, 3 edición pag.153

Kielhofner, Modelo de la Ocupación Humana, Teoría y aplicación pág. 137

Kielhofner, G. (2008). Modelo de la ocupación humana. Teoría y aplicación. Buenos Aires , Argentina : Medica Panamericana, S.A.C.F.

Kielhofner, G. (2002). Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación (Tercera ed.). Uruguay: Panamericana. Recuperado el 28 de Octubre de 2020, de

<https://books.google.com.co/books?id=hBQfhHCsXIC&pg=PA125&dq=trombly+1983&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiD3vX659DsAhVDw1kKHa49DUEQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=trombly%201983&f=false>

Kielhofner, G. (2004). *Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional* (Tercera ed.). Pensilvania: Panamericana. Recuperado el 23 de Octubre de 2020, de <https://books.google.com.co/books?id=jpTLhKEkVRQC&pg=PA111&dq=claudia+allen+terapia+ocupacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwizpLTT59DsAhXqtlkKHdF7D-EQ6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=claudia%20allen%20terapia%20ocupacional&f=false>

Kielhofner, G. (2004). *Modelo de la ocupacion humana. Teoría y práctica* (4 ed., Vol. 10). España: Médica Panamericana.

Kielhofner, G. (2011). *Modelo de la Ocupación Humana Teoría y Aplicación*. Buenos Aires, Argentina : Panamericana S.A.C.F.

Kielhofner, G., Mallinson, T., Crawford, C., Nowak, M., Rigby, M., Henry, A., & Walens, D. (s.f.). *OPHI-II entrevista histórica del desempeño ocupacional*. (Chicago, Ed.) Recuperado el 18 de 09 de 2020, de Docplayer: <https://docplayer.es/75929577-Ophi-ii-entrevista-historica-del-desempeno-ocupacional.html>

Alfredo Ardila Florida, Feggy Ostrosky, *Guía para el diagnóstico neuropsicológico* (2012) pag 316-320).

Fidias G Arias (2006), *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica* (7ª edición)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª edición).

Kielhofner G, Mallinson T, Crawford C, Nowak M, Rigby M, Henry A, Walens D,

Manual del usuario de la entrevista histórica del desempeño Ocupacional (II) (OPHI-II), 1998.

Metodología de la investigación, pautas para hacer tesis. (2013).

Código de Nuremberg 1947. Comisión Nacional de Bioética. Dirección o URL:

[http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/2.INTL.\\_Cod\\_Nuremberg.pdf](http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/2.INTL._Cod_Nuremberg.pdf)

Declaración de Helsinki de la AMM – Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos. Asociación Médica Mundial. Dirección o URL:

<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Código Ético de Terapia Ocupacional. Terapia-ocupacional.com (portal en español). Traducido por: Rosa Matilla Mora (2000). Dirección o URL: <http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/CodigoEtico.shtml>

Organización Mundial de la Salud. Componente de Salud. Rehabilitación basada en la comunidad. Guías para la RBC [Internet]. Ginebra; 2012 [acceso 13 de diciembre de 2017].

Disponible en:

[http://www.apps.who.int/iris/bitstream/10665/44809/3/9789243548050\\_Salud\\_spa.pdf](http://www.apps.who.int/iris/bitstream/10665/44809/3/9789243548050_Salud_spa.pdf)

Organización Mundial de la Salud. Carta de Ottawa para la promoción de la Salud. Ginebra:  
OMS; 1986.

King PM, Olson DL. Trabajo. En Schell B, Gillen G, Scaffa M, Cohn E. Willard & Spackman  
Terapia Ocupacional. 12ª edición. México: Editorial Médica Panamericana; 2016

Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management  
And Business Research, 12(18).

## Apéndices

### Apéndice A. Consentimiento informado

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

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

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  
\_\_\_\_\_, docente de la Universidad de Pamplona,  
en calidad de investigador principal me informó sobre el objetivo principal del proyecto  
titulado: “ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_”, 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:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 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 \_\_\_\_\_ y correos electrónicos \_\_\_\_\_

En caso de trabajar con menores de edad y personas con condiciones especiales, es  
necesario contar con el consentimiento del representante legal (Ver anexo 1).

Y si es el caso de trabajar con flora y fauna: anexar el permiso de la autoridad  
ambiental competente.

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

Firma del participante: \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

Apéndice B Ficha Sociodemográfica

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_  
DOCUMENTO CC \_\_ NUMERO: \_\_\_\_\_

1. edad

- |                 |                 |                     |
|-----------------|-----------------|---------------------|
| 1. 18 a 25 años | 2. 26 a 35 años | 3. 36 a 45 años     |
| 4. 46 a 55 años | 5. 56 a 65 años | 6. mayor de 66 años |

2. Genero

- |            |              |          |             |
|------------|--------------|----------|-------------|
| 1.Femenino | 2. Masculino | 3. LGTBI | 4. LGTBI +Q |
|------------|--------------|----------|-------------|

3. Tiene alguna discapacidad

- |      |      |
|------|------|
| 1.SI | 2.NO |
|------|------|

4. Estado civil

- |           |           |                |
|-----------|-----------|----------------|
| 1.Soltero | 2. Casado | 3. Unión libre |
|-----------|-----------|----------------|

3. Nivel socioeconómico

- |            |            |            |
|------------|------------|------------|
| 1. Nivel 1 | 2. Nivel 2 | 3. Nivel 3 |
| 4. Nivel 4 | 5. Nivel 5 | 6. Nivel 6 |

4. Número de personas a su cargo

- |            |                   |                   |             |
|------------|-------------------|-------------------|-------------|
| 1. Ninguna | 2. 1 a 3 personas | 3. 4 a 6 personas | 4. Más de 6 |
|------------|-------------------|-------------------|-------------|

5. Nivel educativo

- |               |               |             |
|---------------|---------------|-------------|
| 1.Primaria    | 2. Secundaria | 3. Técnico  |
| 4.Tecnológico | 5. Pregrado   | 6. Posgrado |

8. Tiempo de continuidad en el puesto de trabajo

- |                  |                   |               |
|------------------|-------------------|---------------|
| 1.Menos de 1 año | 2.1 a 3 años      | 3. 4 a 6 años |
| 4. 6 a 12 años   | 5. Más de 12 años |               |

9. ¿Ocupación actual?

1. Estudiante            2. Trabajador            3. Estudia y trabaja            4. Otra

10. Actividades que prácticas en el tiempo libre

1. Con la familia            2. Con la Comunidad            3. Religiosas o espirituales            4. Recreación y deporte  
5. Culturales            6. Otras            7. Ninguna

*Apéndice C Entrevista Semi-Estructurada OPHI-II*

**Entrevista Semi-Estructurada OPHI-II**

Las siguientes preguntas de la entrevista semiestructurada OPHI II, han sido retomadas del Instructivo capítulo 7 elaborado por Gary Kielhofner, Trudy Mallinson, Carrie Crawford, Meika Nowak, Matt Rigby, Alexis Henry, Deborah Walens y traducción del Inglés por: Christina Bolanos, Lizette Bolanos, Janina Ríos del Río. 1998 revisión de la Traducción: Carmen Gloria de las Heras, MS, OTR. 1999-2002

**1. Roles ocupacionales y comportamiento ocupacional**

¿Trabaja, estudia? ¿Está a cargo de niños, de la casa?

¿En qué consiste su trabajo?

¿Cuáles son sus responsabilidades?

¿Cuál son los principales motivos por los que hace esto?

Cuénteme algo que haya hecho recientemente sobre lo que es usted (padre, trabajador, estudiante) y de lo que se sienta orgulloso.

En el pasado:

¿Ha trabajado, estudiado?

¿Por qué lo eligió?

¿Fue difícil?

¿Por qué renunció a esto?

¿Afectó su discapacidad a su trabajo?

Pregunte por otros roles en el mismo sentido: Amigo, participante de organizaciones, cuidado de la casa, etc.

**2. Rutina diaria**

Describa un típico día de la semana

¿Hace lo mismo en fines de semana?

¿Está satisfecho con su rutina?

¿Qué es lo más importante de su rutina?

Si tuviera un día bueno/malo ¿Cómo sería?

Antes, ¿su rutina era diferente? ¿Le gustaba más o menos que la actual?

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

¿Tenía o tiene algunos proyectos o hobbies que formaban parte de su rutina?

### **3. Eventos críticos de vida**

¿Cuándo cambiaron las cosas realmente para usted?

¿Qué sucedió?

¿Cuál ha sido hasta ahora, la mejor y la peor época de su vida?

### **4. Ambientes ocupacionales.**

Hábleme de su casa. ¿Es confortable? ¿Le gusta, es adecuado? ¿Y el barrio?

¿Puede moverse sin dificultad?

¿Le incita a hacer cosas interesantes? ¿Le aburre?

¿Con quién vive?

¿Cómo se lleva con las personas con las que vive? ¿Qué hace con ellos?

¿Tiene algún conflicto con alguna persona con la que vive?

¿Puede confiar en su familia?

En relación a su lugar de trabajo/estudios, hacer preguntas en el mismo sentido.

Diversión: ¿Cuáles son las cosas que hace para relajarse y divertirse?

¿Les gusta?

¿Son adecuadas?

¿Cómo se lleva con las personas con las que se divierte?

## **5. Selección de actividades/Ocupaciones**

¿Cómo llegó a desempeñar los roles que desempeña actualmente?

¿Cuáles son las cosas realmente importantes para usted?

¿Qué cosas puede hacer y por qué? ¿Qué cosas no puede hacer?

¿Puede dar un ejemplo?

Recientemente ¿no ha podido hacer una cosa realmente valiosa para usted?

¿Ha podido elegir lo que realmente le importa?

¿Cuenta con tiempo para hacer las cosas que desea?

¿Cuenta con tiempo libre? ¿Disfruta?

### **Metas**

¿Tiene metas/proyectos hacia el futuro? ¿Cuáles son?

¿Puede caminar hacia las metas que se pone?

¿Ha tenido impedimentos para alcanzar una meta?

¿Cómo decide hacer las cosas que realmente quiere?

¿Puede manejar y resolver los problemas que le surgen para superar los obstáculos y caminar hacia la meta

RESUMEN DE LAS PUNTUACIONES DE LA OPHI II KIELHOFNER Y COL... 1998

DATOS GENERALES						
NOMBRES				APELLIDOS:		
EDAD:				FECHA DE NACIMIENTO:	DD/	MM/ AA/
ESCOLARIDAD				OCUPACION		
FECHA DE LA EVALUACION						

ESCALA DE IDENTIDAD OCUPACIONAL	1	2	3	4	COMENTARIOS
TIENE OBJETIVOS Y PROYECTOS PERSONALES					
IDENTIFICA UN ESTILO DE VIDA OCUPACIONAL DESEADO					
ESPERA EL ÉXITO					
ACEPTA RESPONSABILIDADES					
EVALUA CAPACIDADES Y LIMITACIONES					
TIENEN COMPROMISOS Y VALORES					
RECONOCE IDENTIDAD Y OBLIGACIONES					
TIENE INTERESES					
SE SINTIO EFICAZ (PASADO)					
ENCONTRO SIGNIFICADO Y SATISFACCION EN EL ESTILO DE VIDA (PASADO)					
HIZO ELECCIONES OCUPACIONALES (PASADO)					
ESCALA DE COMPETENCIA OCUPACIONAL					
MANTIENE UN ESTILO DE VIDA SATISFACTORIO					
CUMPLE CON LAS ESPECTATIVAS DE LOS ROLES					
TRABAJA HACIA LOS OBJETIVOS					
CUBRE LOS ESTANDARES DE					

DESEMPEÑO PERSONAL					
ORGANIZA EL TIEMPO PARA LAS RESPONSABILIDADES					
PARTICIPA EN INTERESES					
CUMPLIO CON LOS ROLES (PASADO)					
MANTUVO HABITOS (PASADO)					
LOGRO SATISFACCION					
<b>ESCALA DE AMBIENTE DE COMPORTAMIENTO OCUPACIONAL</b>					
FORMAS OCUPACIONALES DE LA VIDA DOMESTICA					
FORMAS OCUPACIONALES DEL PRINCIPAL ROL PRODUCTIVO					
FORMAS OCUPACIONALES DEL TIEMPO LIBRE					
GRUPO SOCIAL DE LA VIDA DOMESTICA					
GRUPO SOCIAL DEL PRINCIPAL ROL PRODUCTIVO					
GRUPO SOCIAL DE TIEMPO LIBRE					
ESPACIOS FISICOS, OBJETOS Y RECURSO DE LA VIDA DOMESTICA					
ESPACIOS FISICOS, OBJETOS Y RECURSO DEL PRINCIPAL ROL PRODUCTIVO					
ESPACIOS FISICOS, OBJETOS Y RECURSO DE TIEMPO LIBRE					

*Apéndice D Evaluación Neuropsicológica Breve En Español Neuropsi*

### Evaluación Neuropsicológica Breve En Español Neuropsi

#### DATOS GENERALES

<b>NOMBRE:</b>	<b>FECHA:</b>
<b>APELLIDOS:</b>	<b>NIVEL DE ESTUDIO:</b>
<b>EDAD:</b>	<b>CARGO:</b>
<b>GENERO</b>	<b>MASA:</b>
<b>TALLA:</b>	<b>PESO:</b>
<b>LATERALIDAD:</b>	

**OBSERVACIONES MÉDICAS Y NEUROLOGICAS**

1. ESTADO DE ALERTA: \_\_ CONSCIENTE: \_\_ SOMNOLIENTO: \_\_

ESTUPOROSO: \_\_ COMATOSO: \_\_

2. En caso de que la persona esté tomando algún medicamento especifique cual y la dosis \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. otros exámenes, angiografía, electroencefalografía, etc.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. antecedentes médicos: marque con una X, en caso de presentar alguna de las siguientes patologías:

Hipertensión arterial.	Traumatismos craneoencefálicos.
Enfermedades pulmonares.	Diabetes.
Alcoholismo.	Tiroidismo.
Farmacodependencia.	Accidente cerebro vascular.
Disminución de la capacidad visual.	Otros.
Disminución de la capacidad auditiva.	

**PROTOCOLO DE APLICACIÓN ESCOLARIDAD BAJA, MEDIA, ALTA.**

**I. ORIENTACION**

TIEMPO		RES PUESTA	PUNTAJE
	¿EN QUE DIA ESTAMOS?		0
	¿EN QUE MES ESTAMOS?		1
	¿EN QUE AÑO ESTAMOS?		
<b>ESPA</b>	¿EN QUE CIUDAD ESTAMOS?		

<b>CIO</b>				
	¿EN QUE LUGAR ESTAMOS?			
<b>PERS ONA</b>	¿CUANTOS AÑOS TIENE USTED?			
			T O T A L (6 )	

## II. ATENCION Y CONCENTRACION

### A. DIGITOS EN REGRESION

Pida que repita en orden regresivo, es decir, del último al primero.

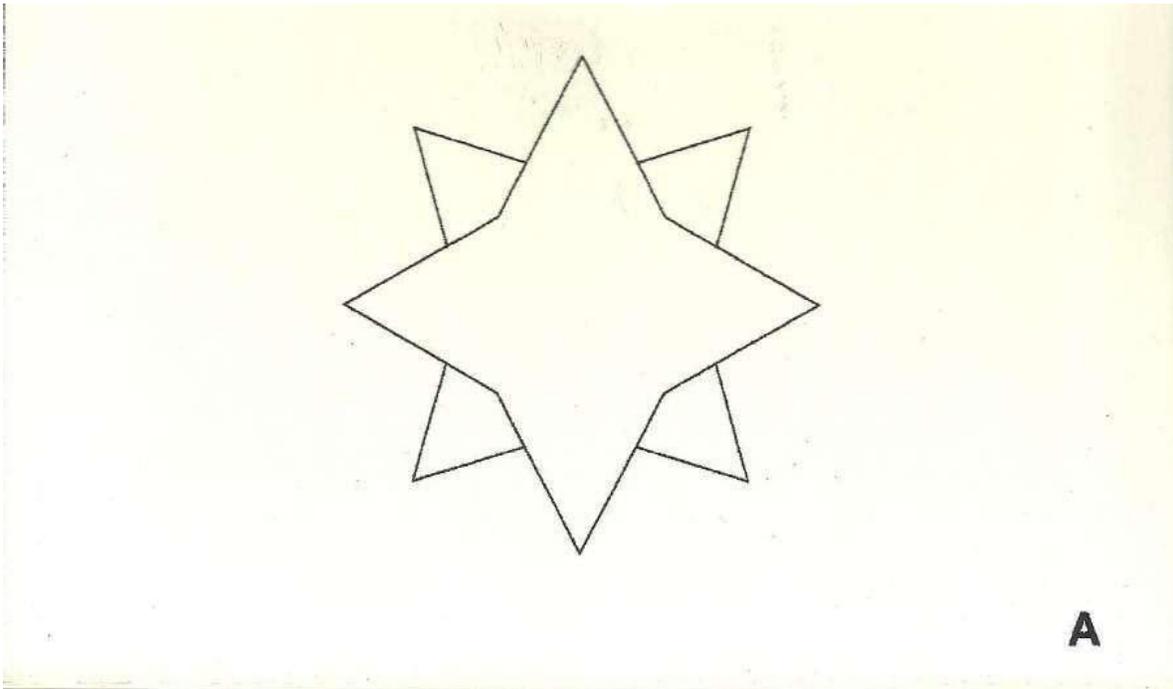
4-8            2-8-3            8-6-3-2  
 9-1            7-1-6            2-6-1-7  
                 6-3-5-9-1            5-2-7-9-1-8  
                 3-8-1-6-2            1-4-9-3-2-7

TOTAL:        (6)

### B. DETECCION VISUAL

Se coloca la hoja de detección visual frente al sujeto y se le pide que marque con una X todas las figuras que sean iguales al modelo de la lámina A. el cual se presentará durante 3 segundos, “no olvide retirar las láminas”. Suspender a los 60 segundos

## LAMINA A



TOTAL ERRORES:

TOTAL ACIERTOS:

C. 20-3

Pida que a 20 le reste 3. ) NO PROPORCIONE AYUDA Y SUSPENDA DESPUES DE 5 OPERACIONES.

17-14-11-8-5-2 RESPUESTA:

TOTAL: (5)

III. CODIFICACION

A. MEMORIA VERBAL ESPONTANEA

Enuncie la serie de palabras y pida que la repita una vez que usted termine. Proporcione tres ensayos.

1. CURVA ESPONTANEA

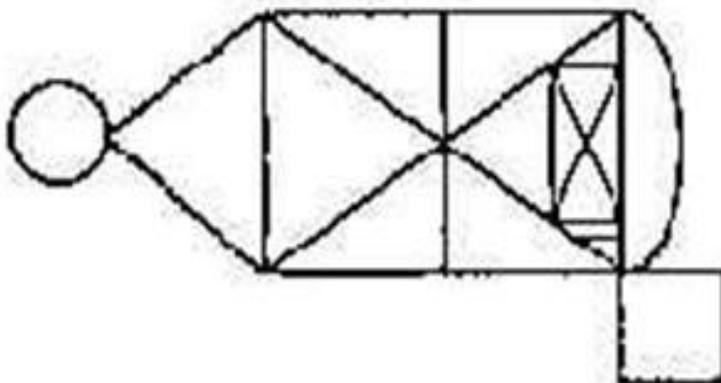
	1		2		3
GATO		MANO		CODO	
PERA		VACA		FRESA	
MANO		FRESA		PERA	
FRESA		GATO		VACA	
VACA		CODO		GATO	
CODO		PERA		MANO	
TOTAL		TOTAL		TOTAL	
1° ENSAYO		2° ENSAYO		3° ENSAYO	

INSTRUCCIONES: PRIMACIA: TOTAL PROMEDIO: (6)

PERSEVERACIONES: PRESENCIA:

B. PROCESO VISO-ESPACIAL (COPIA DE FIGURA SEMI-COMPLETA)

Pida que copie la LAMINA 1



HORA: \_\_\_\_\_ TOTAL: \_\_\_\_\_

IV. LENGUAJE

A. DENOMINACION

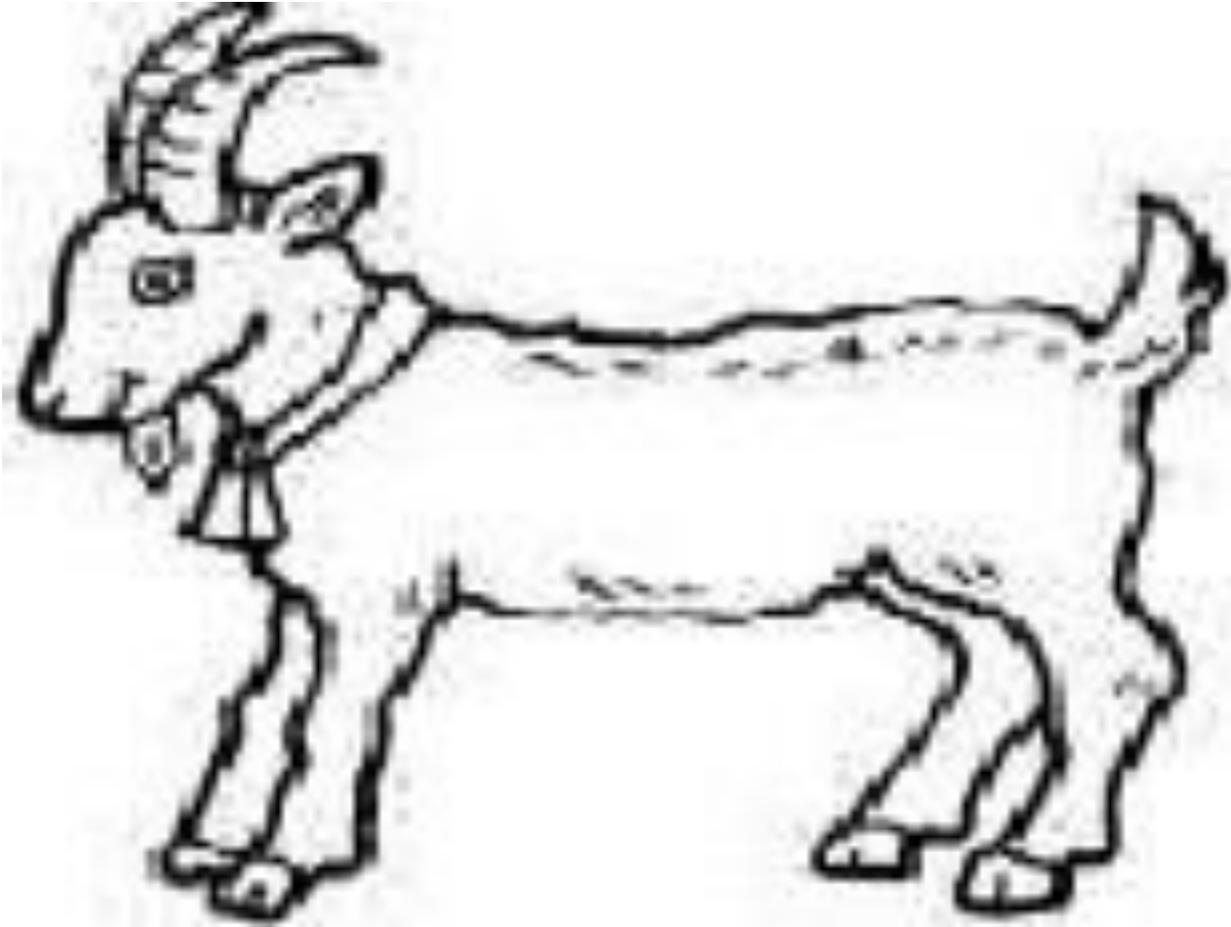
Pida que nombre lo que observa en las láminas de la 2 a la 9 y anote las respuestas

	PUNTAJE	RESPUESTA		PUNTAJE	RESPUESTA
CHIVO			LLAVE		
GUITARRA			SERPIENTE		
TROMPETA			RELOJ		
DEDO			BICICLETA		
<b>TOTAL:</b>				(6)	

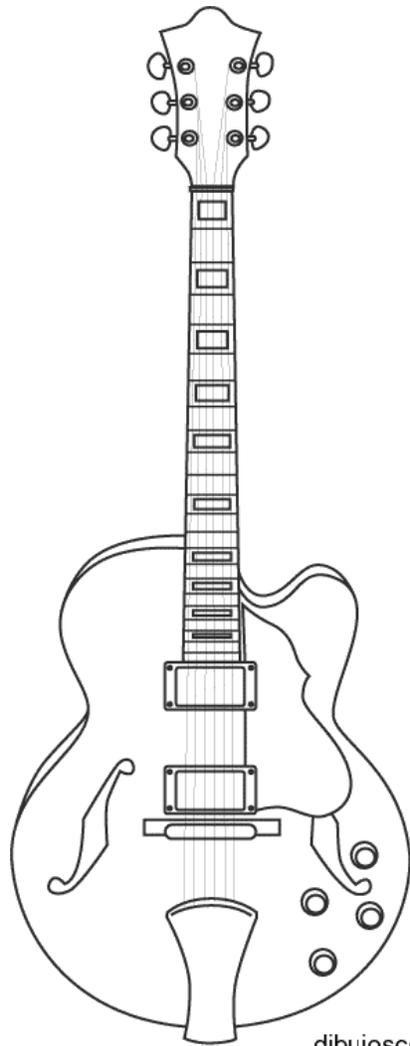
NOTA: SI EL PACIENTE PRESENTA PROBLEMAS DE AGUDEZA VISUAL QUE LE LIMITEN REALIZAR LA ACTIVIDAD ANTERIOR EN SU LUGAR PIDA QUE DENOMINEN LOS SIGUIENTES ESTIMULOS DICIENDOLE ¿QUE ES ESTO?

LAPIZ	RELOJ	BOTON	TECHO	CODO	TOBILLO	ZAPATO	LLAVE
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>TOTAL:</b>					(8)		

LAMINA2

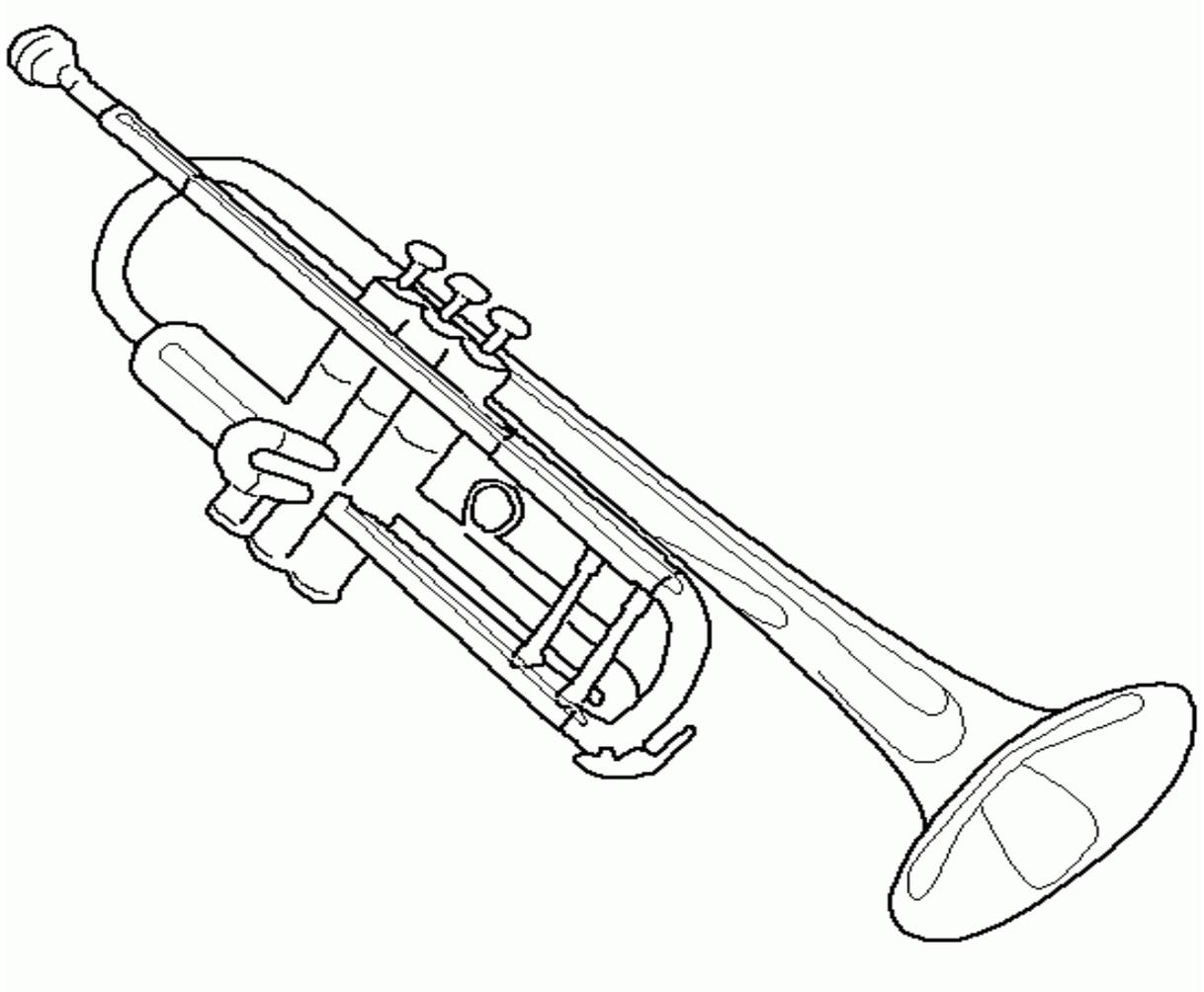


LAMINA 3

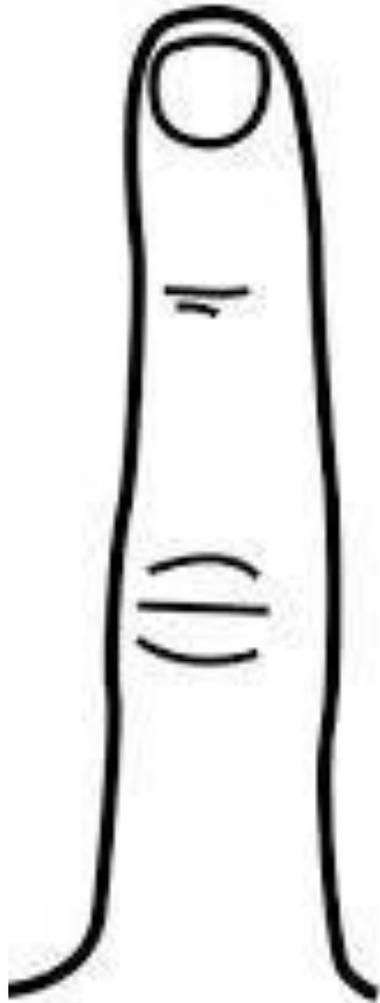


dibujoscolorear.es

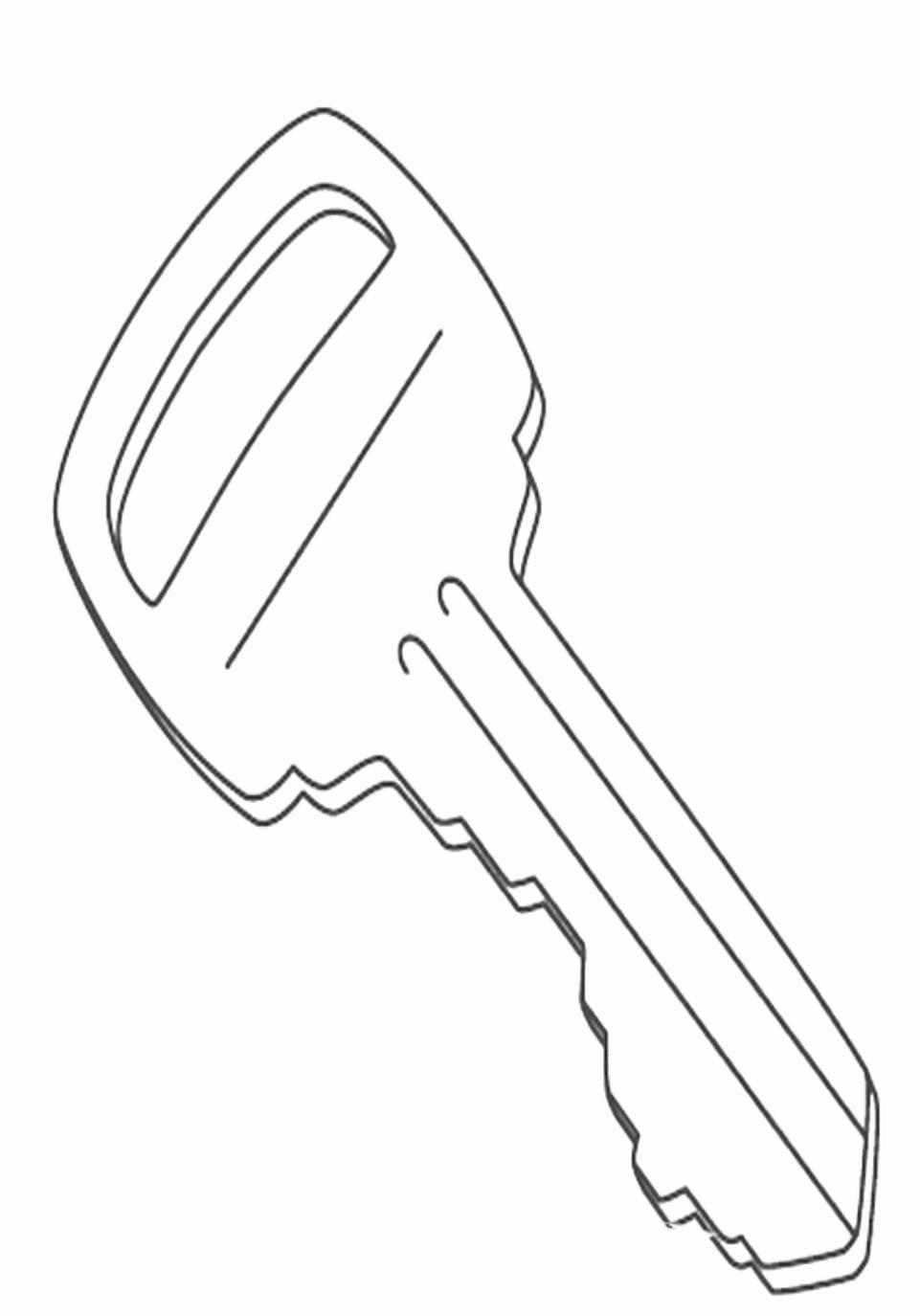
LAMINA 4



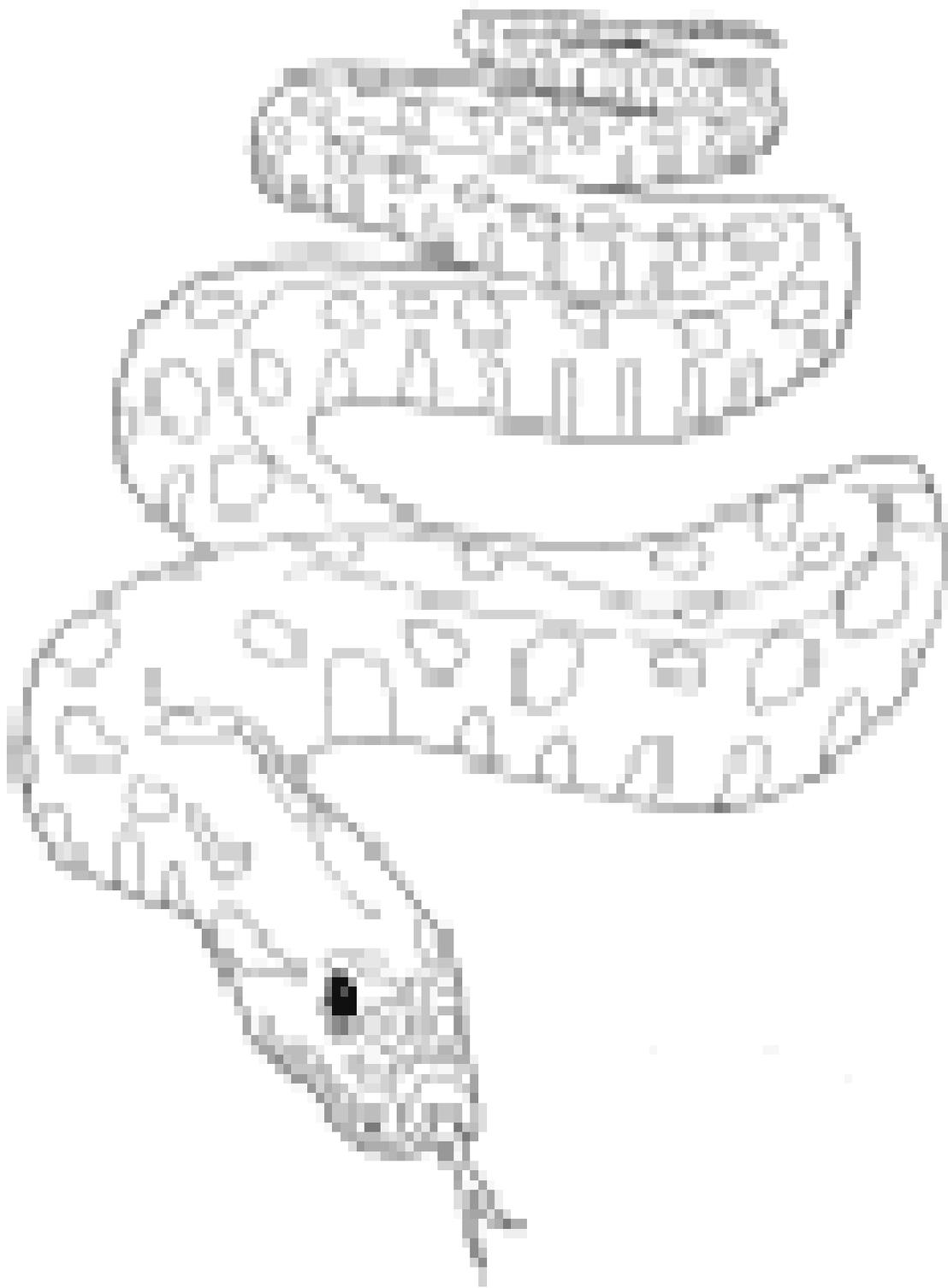
LAMINA 5



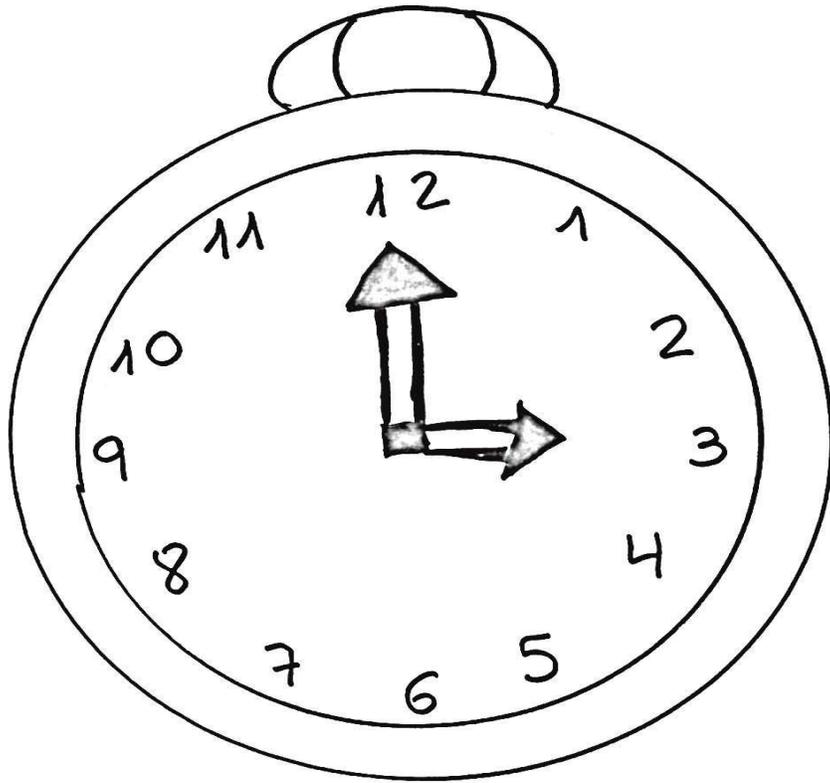
LAMINA 6



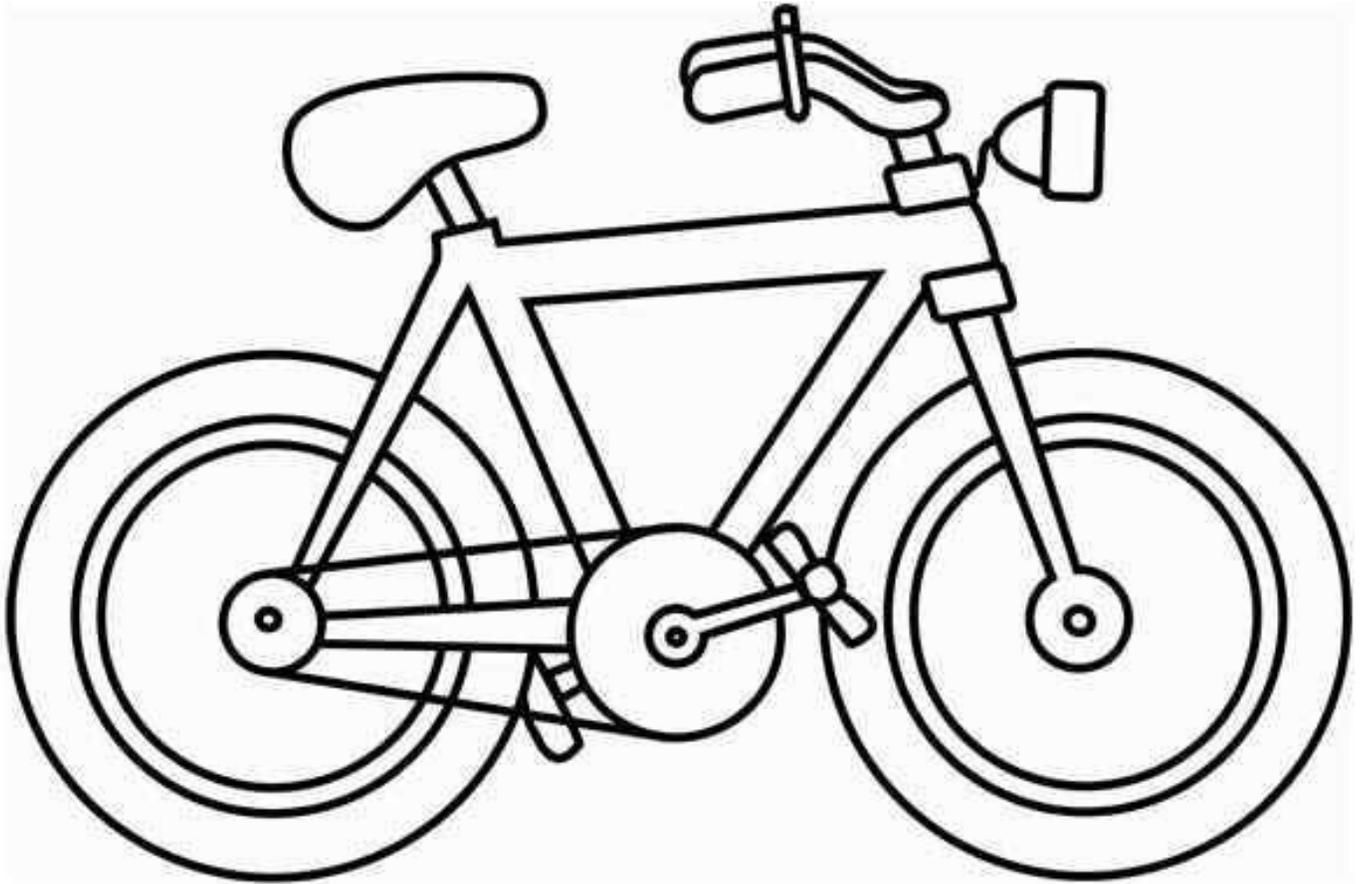
LAMINA 7



LAMINA 8



LAMINA 9



**B REPETICION**

Pida que repita las siguientes oraciones

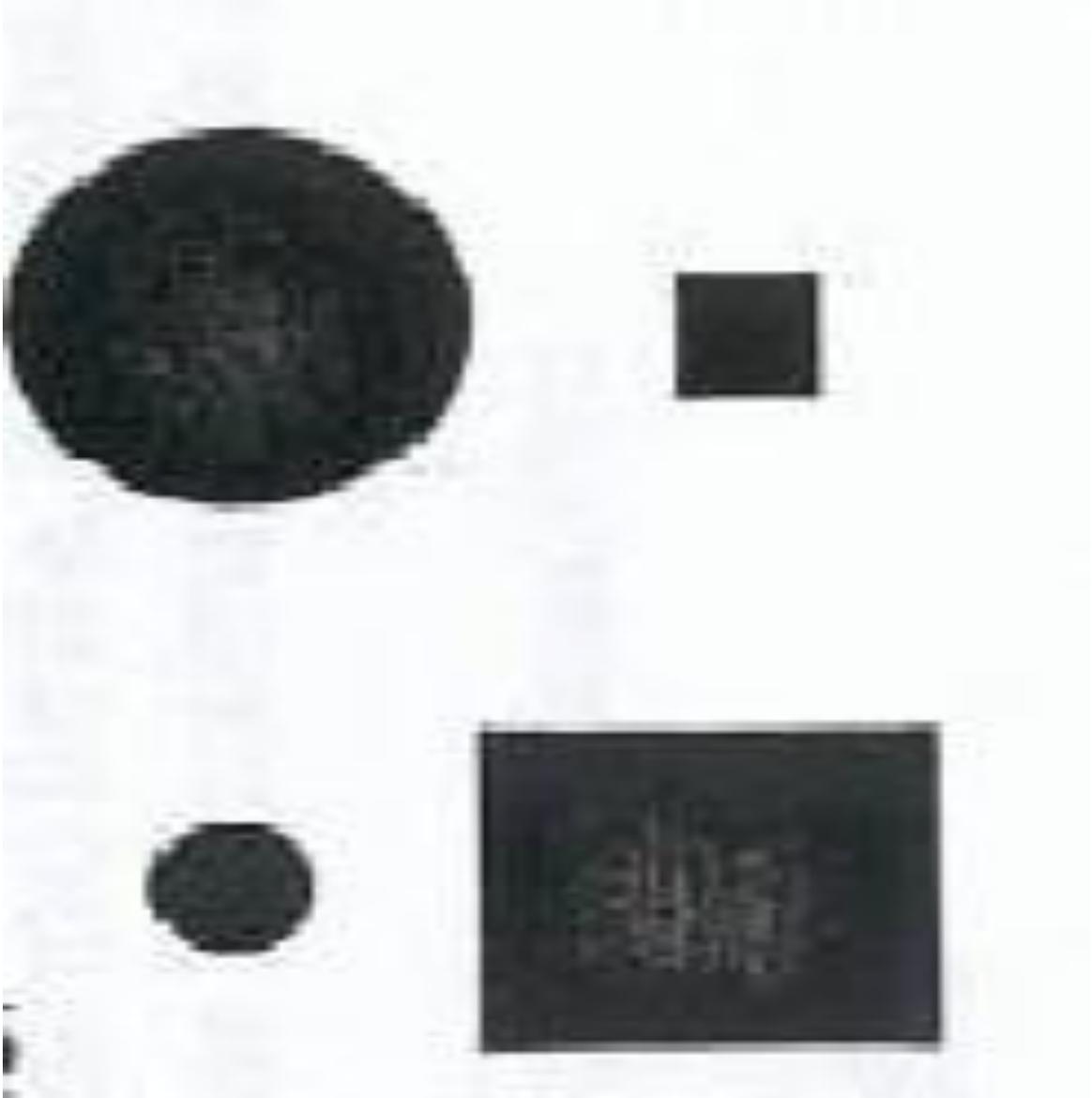
	REP UES TA	PUNTAJ E	
SOL			
VENTANA			
EL NIÑO LLORA			
EL HOMBRE CAMINA LENTAMENTE POR LA CALLE			
<b>TOTAL:</b>	(4)		

**C. COMPRENSION**

Presenta la LAMINA 10 y evalúe la comprensión de las siguientes instrucciones, considerando que para que este reactivo tenga validez, debe asegurarse que este sujeto los términos del cuadrado y del círculo.

	PUNTAJ E	
Señale el cuadrado pequeño	0	1
Señale el círculo y el cuadrado	0	1
Señale el círculo pequeño y el cuadrado grande	0	1
Toque el círculo pequeño	0	1
Toque el cuadrado grande, en lugar del círculo pequeño	0	1
Además de tocar los círculos, toque el cuadrado pequeño	0	1
<b>TOTAL:</b>		(6)

LAMINA 10



D. FLUIDEZ VERBAL

Pida que nombre en un minuto todos los nombres de animales que conozca.

Posteriormente, empleando el mismo tiempo, solicite que mencione, todas las palabras que inicien con la letra “F”, sin que sean nombres propios o palabras derivadas (familia-familiar).

		<b>CON LA LETRA “F”</b>	
1.	16.	1.	16.
2.	17.	2.	17.
3.	18.	3.	18.
4.	19.	4.	19.
5.	20.	5.	20.
6.	21.	6.	21.
7.	22.	7.	22.
8.	23.	8.	23.
9.	24.	9.	24.
10.	25.	10.	25.
11.	26.	11.	26.
12.	27.	12.	27.
13.	28.	13.	28.
14.	29.	14.	29.
15.	30.	15.	30.

<b>TOTAL SEMANTICO</b>		<b>TOTAL SEMANTICO</b>	
<b>INSTRUCCIONES</b>		<b>INSTRUCCIONES</b>	
<b>PERSEVERACIONES</b>		<b>PERSEVERACIONES</b>	

V. LECTURA

Pida que lea en voz alta la lectura de la LAMINA 11. (Mencione que se le harán preguntas sobre el contenido

	RESPUESTA	PUNTAJE	
		0	1
¿QUE QUERIAN HACERLE LOS DIOS AL SER HUMANO?		0	1
¿CUAL FUE LA BROMA DE LOS DIOS?		0	1
¿DONDE SE ESCONDIERON LAS LLAVES?		0	1
	<b>TOTAL:</b>		( 3 )

VI. ESCRITURA

(PRESENTAR LAMINA 12)

		PUNTAJE	
		0	1
LECTURAS	FAMILIA POBRE		
COPIAR	A VECES HACE FALTA		
	<b>TOTAL:</b>		( 3 )

VII. FUNCIONES EJECUTIVAS

A. CONCEPTUAL

1. SEMEJANZAS

Pregúntele en que se parecen los siguientes. Proporcione ejemplo: “silla-mesa”... son muebles.

	RESPUESTA
¿Cuánto es $13+15''=28$	
Juan tenía 12 pesos, recibió 9 y gasto 14 ¿Cuánto le quedo?	
¿Cuántas naranjas hay en dos docenas y media? =30	
	TOTAL: (3)

	RESPUESTA	PUNTAJE		
NARANJA-PERA		0	1	2
PERRO-CABALLO		0	1	2
OJOS-NARIZ		0	1	2
	<b>TOTAL:</b>			(3)

2. CALCULO

Pida que resuelva mentalmente las siguientes operaciones. Limite el tiempo para resolver cada problema. (60 segundos), se puede leer nuevamente el problema dentro del límite de tiempo.

3. SECUENCIACION

Presentar la LAMINA 13 y pedir que continúe la secuencia. TOTAL: (1)

B. FUNCIONES MOTORAS

1. CAMBIO DE MANO

0	NO LO HIZO
1	LO HIZO ENTRE EL SEGUNDO Y EL TERCER ENSAYO
2	LO HIZO CORRECTAMENTE EN EL PRIMER ENSAYO

		<b>PUNTA JE</b>		
EJECUCION	DERECHA	0	1	2
	IZQUIERDA	0	1	2
		<b>TOTAL:</b>		(4)

2. MOVIMIENTOS ALTERNOS DE LAS MANOS

<b>0</b>	<b>NO LO HIZO</b>
1	LO HIZO ENTRE DESAUTOMATIZADO
2	LO HIZO CORRECTAMENTE

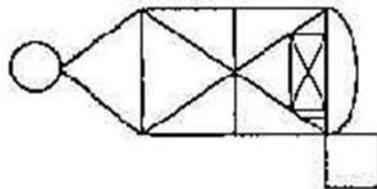
3 REACCIONES OPUESTAS

<b>0</b>	<b>NO LO HIZO</b>
1	LO HIZO CON ERRORES
2	LO HIZO CORRECTAMENTE

VIII. FUNCIONES DE EVOCACION

A. MEMORIA VISO-ESPACIAL

Pida que reproduzca la FIGURA 1, y registre la secuencia observada



HORA:

TOTAL: (12)

B. MEMORIA VERBAL

1. MEMORIA ESPONTANEA

Pida que recuerde y evoque las palabras que anteriormente aprendió.

<b>GATO</b>		<b>PERA</b>		<b>INSTRUCCIONES</b>	
MANO		VACA		PERSEVERACIONES	
CODO		FRESA			
<b>TOTAL:</b>				(6)	.

1. POR CLAVES

Pida que recuerde las palabras anteriormente memorizadas, de acuerdo con las siguientes categorías.

2. RECONOCIMIENTO

Lea las siguientes palabras y pida que reconozca aquellas que pertenecen a la serie memorizada.

BOCA		<b>CODO*</b>		<b>ZORRO</b>		<b>VACA*</b>	
GATO*		ARBOL		MANO*		FLOR	
CAMA		GALLO		FRESA*			
PERA*		LAPIZ		CEJA			
<b>INSTRUCCIONES:</b>							
<b>TOTAL:</b>							<b>(6)</b>

LAMINA N° 11

LAS LLAVES DE LA FELICIDAD

En una oscura y oculta dimensión del Universo se encontraban reunidos todos los grandes dioses de la antigüedad dispuestos a gastarle una gran broma al ser humano. En realidad, era la broma más importante de la vida sobre la Tierra.

Para llevar a cabo la gran broma, antes que nada, determinaron cuál sería el lugar que a los seres humanos les costaría más llegar. Una vez averiguado, depositarían allí las llaves de la felicidad.

-Las esconderemos en las profundidades de los océanos -decía uno de ellos-.

-Ni hablar -advirtió otro-. El ser humano avanzará en sus ingenios científicos y será capaz de encontrarlas sin problema.

-Podríamos esconderlas en el más profundo de los volcanes -dijo otro de los presentes-.

-No -replicó otro-. Igual que sería capaz de dominar las aguas, también sería capaz de dominar el fuego y las montañas.

-¿Y por qué no bajo las rocas más profundas y sólidas de la tierra? -dijo otro-.

-De ninguna manera -replicó un compañero-. No pasarán unos cuantos miles de años que el hombre podrá sondear los subsuelos y extraer todas las piedras y metales preciosos que desee.

-¡Ya lo tengo! -dijo uno que hasta entonces no había dicho nada-. Esconderemos las llaves en las nubes más altas del cielo.

-Tonterías -replicó otro de los presentes-. Todos sabemos que los humanos no tardarán mucho en volar. Al poco tiempo encontrarían las llaves de la Felicidad.

Un gran silencio se hizo en aquella reunión de dioses. Uno de los que destacaba por ser el más ingenioso, dijo con alegría y solemnidad:

-Esconderemos las llaves de la Felicidad en un lugar en que el hombre, por más que busque, tardará mucho, mucho tiempo de suponer o imaginar...

-¿Dónde?, ¿dónde?, ¿dónde? -preguntaban con insistencia y ansiosa curiosidad los que conocían la brillantez y lucidez de aquel dios-.

-El lugar del Universo que el hombre tardará más en mirar y en consecuencia tardará más en encontrar es: en el interior de su corazón.

Todos estuvieron de acuerdo. Concluyó la reunión de dioses. Las llaves de la Felicidad se esconderían dentro del corazón de cada hombre.

LAMINA N°12

## FAMILIA POBRE

Una vez un padre de una familia muy rica llevó a su hijo a pasear por el campo con el firme propósito de que su hijo viera cuan pobres eran esos campesinos. Pasaron un día y una noche completos en la destaralada casita de una familia muy humilde.

Al concluir el viaje y de regreso a la casa en su flamante automóvil, el padre le preguntó a su hijo: ¿Qué te ha parecido el viaje?

-- Muy bonito, papi!

¿Viste que tan pobre puede ser la gente? -Insistió en papá. Sí, respondió el niño.

¿Y qué aprendiste, hijo? inquirió el padre nuevamente.

Vi, dijo el pequeño- Que nosotros tenemos un perro en casa, ellos tienen cuatro.

Nosotros tenemos una piscina que llega hasta la mitad del jardín, ellos tienen un arroyo que no tiene fin.

Nosotros tenemos unas lámparas importadas en el patio, ellos tienen las estrellas.

El patio de nosotros llega hasta la pared junto a la calle, ellos tienen todo un horizonte de patio.

Al terminar el relato, el padre se quedó mudo.....

Y su hijo agregó: Gracias, papi, por enseñarme lo pobres que somos.

LAMINA N°12

A VECES HACE FALTA

A veces hace falta renegar y sentir que la humanidad da vergüenza, que la sociedad está enferma y que uno puede ser lo que quiera menos el psicoanalista del otro.

A veces hace falta dormir de más, comer por gula, sentir que se odia a quien se dice querer. A veces. A veces hace falta sentarse solo en el parque, dejar que se caiga el helado, que la mirada esté perdida en la nada, ir a un sitio porque sí, callar, otras escuchar. A veces hace falta detenerse a ver pasar el tiempo.

A veces vale la pena confrontarnos, a veces no queda más que darle lágrimas a la nada. A veces hace falta confiar, creer, dar crédito a la palabra del otro. A veces hace falta fregarse. A veces hace falta dejar de hacerse películas.

LAMINA 13

<b>17462</b> <b>40</b>									
					<b>9365</b> <b>76</b>				
			<b>9247</b> <b>5</b>						
								<b>36455</b> <b>77</b>	
							<b>2546</b> <b>78</b>		
						<b>7452</b> <b>56</b>			
	<b>65374</b> <b>86</b>								
				<b>6341</b> <b>96</b>					
		<b>8123</b> <b>76</b>							
								<b>6632</b> <b>1</b>	

*Apéndice E. Artículo*

**FUNCIONES EJECUTIVAS Y ADAPTACIÓN OCUPACIONAL EN EL ENTORNO LABORAL**

**EXECUTIVE FUNCTIONS AND OCCUPATIONAL ADAPTATION IN THE WORK ENVIRONMENT**

Zoiree Jenneffer Mariño Niño

zoiree.marino@unipamplona.edu.co

Asesora Científica Hilda Carolina Patiño Manrique

hilda.patino@unipamplona.edu.co

Asesor Metodológico Marco Fredy Jaimes Laguado

marco.jaimes@unipamplona.edu.co

**Resumen**

El objetivo principal de la investigación es determinar la incidencia de las funciones ejecutivas en la adecuación ocupacional a través de una investigación cuantitativo-descriptiva, favoreciendo la ejecución del rol laboral en los trabajadores de una Alcaldía de Norte de Santander - Colombia a través de la caracterización inicial de la población objetivo. Posteriormente a este estudio, se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos, la Batería Neuropsicológica Breve en Español NEUROPSI y la Entrevista Histórica de Desempeño Ocupacional OPHI II, que permitió la evaluación de las funciones ejecutivas y adecuación ocupacional. Los resultados obtenidos mediante la correlación de variables por "Correlación de Pearson" indican que no existe una relación significativa entre las variables, por tanto, la adaptación ocupacional al entorno laboral no se ve afectada por el funcionamiento ejecutivo de los trabajadores. También se evidenció que existen factores adyacentes que pueden estar interfiriendo con el proceso de adaptación ocupacional.

**Palabras clave-** adaptación ocupacional, funciones ejecutivas, ambiente laboral, competencia laboral.

## **Resume**

The main objective of the research is to determine the incidence of executive functions in occupational adaptation through a quantitative-descriptive research, favoring the execution of the labor role in the workers of a Mayor's Office of Norte de Santander - Colombia through the initial characterization of the target population. After this study, the application of the instruments was carried out, the brief Neuropsychological Battery in Spanish NEUROPSI and the Historical Interview of Occupational Performance OPHI II, which allowed the evaluation of executive functions and occupational adequacy. The results obtained through the correlation of variables by "Pearson's Correlation" indicate that there is no significant relationship between the variables, therefore, the occupational adaptation to the work environment is not affected by the executive functioning of the workers. It was also evidenced that there are adjacent factors that may be interfering with the occupational adaptation process.

Key words: occupational adaptation, executive functions, work environment, work competence.

## **Introducción**

Las funciones ejecutivas hacen referencia al control de la cognición, la regulación de la conducta y los pensamientos a través de los diferentes procesos cognitivos (Mesulam,2002)(1). Es decir, son el conjunto de habilidades que permiten a la persona autorregularse, planificar, monitorear, evaluar su actuación en la resolución de problemas, anular pensamientos o respuestas automáticas, generar conductas dirigidas a metas e influir en la adaptabilidad. Por ende, se hacen necesarias para que el ser humano pueda dar

respuestas asertivas en la participación de ocupaciones vitales, donde estamos en constante interacción con el medio ambiente físico y social el cual conlleva a mantener un patrón de comportamiento que no interfiera con el bienestar y el quehacer del otro. Ahora bien, la AOTA 2014(2), define que en nuestro proceso vital los seres humanos nos enfrentamos a diferentes entornos y contextos los cuales involucran una amplia gama de variables interrelacionadas que influyen en el desempeño dentro de las tareas u ocupaciones. Es por ello que es necesario el desarrollo de ciertas habilidades que se consoliden en acciones individuales con propósito, que permitan satisfacer las necesidades del rol y participar dentro de cualquier desempeño ocupacional. Dichas habilidades son necesarias ya que su ausencia y/o afectaciones puede interferir en el proceso de nuevas acciones y conductas con intención dentro del entorno. Este entorno ocupacional sugiere desafíos en el quehacer del individuo ya que en este confluyen aspectos físicos, sociales y culturales que puede facilitar o frenar el desempeño con base en las aptitudes y capacidades adaptativas del individuo.

A este proceso adaptativo desde Terapia Ocupacional se le denomina adaptación ocupacional, que de acuerdo a los aportes dados Schkade y Schultz (1992)(3), posteriormente tomados por Kielhofner y col (2001)(4), en el modelo de la ocupación humana hace referencia a que “construimos nuestra identidad ocupacional y competencia a través de la participación ocupacional continua”, entendiéndose que esta participación se da en un contexto y entorno específico y que este por naturaleza posee recursos, oportunidades para satisfacer las demandas, sobrellevar o superar las restricciones. Es decir, si cada trabajador es capaz de adaptarse y cumplir con las demandas del rol asumido y si en este proceso implica las funciones ejecutivas se llevaría a cabo un proceso integral que permitiría un desempeño

satisfactorio y consigo facilitaría su realización personal y profesional. Partiendo de ello, se realiza un proyecto de investigación desde el abordaje de Terapia Ocupacional que permita establecer la influencia de las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores vinculados a una alcaldía de Norte de Santander - Colombia, buscando que la población objeto de estudio alcance un estado de bienestar, de competencia, sentido de logro y satisfacción con los roles en el funcionamiento ocupacional hacia el cual anhela llegar a ser.

La presente investigación empleará un diseño cuantitativo descriptivo- correlacional, en el que se realiza un perfil sociodemográfico, para identificar aspectos de la población tales como: la edad, el nivel socioeconómico, nivel de escolaridad, roles, ocupaciones entre otros. Así mismo la aplicación de instrumentos estandarizados que permitieron medir las variables objeto de estudio y dar respuesta a la pregunta problema, lo que nos dará a conocer y permitirá establecer como las funciones ejecutivas influye en la adaptación ocupacional en el entorno laboral.

Finalmente es relevante destacar la intervención del Terapeuta Ocupacional en el área de industria, ya que para éste el trabajo es usado como medio de evaluación e intervención, que representa un papel esencial al proporcionar un sentido de significado y productividad que es vital para la salud del ser humano. Aquí, es necesario recalcar lo mencionado por Kornblau y cols (2002)(5), que refiere al terapeuta ocupacional como el profesional que puede ocuparse tanto del déficit a nivel personal o grupal, como de las demandas de los entornos, contextos y ambientes ocupacionales con el fin de facilitar el dominio de la persona de su ocupación laboral. Asimismo, el que hacer desde esta área tiene como objetivo la evaluación y

facilitación de la participación satisfactoria de trabajadores como de los usuarios dentro del contexto y entorno laboral, propiciando que este logre mantener su patrón de comportamiento, cumplir con las labores asignadas, potenciar el desarrollo de habilidades, destrezas en relación a cumplir los objetivos individuales y colectivos.

### **Metodología**

El estudio se realiza bajo un enfoque cuantitativo, según Sampieri(6) utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Por esta razón, la presente investigación utiliza un diseño cuantitativo, donde por medio de un perfil sociodemográfico, se identificaron aspectos de la población tales como: la edad, el nivel socioeconómico, nivel de escolaridad, antigüedad en el puesto de trabajo, ocupaciones entre otros. Asimismo, la aplicación de instrumentos estandarizados que permitirán medir las variables objeto de estudio y dar respuesta a la pregunta problema, lo que nos permitirá establecer como las funciones ejecutivas influye en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander.

Asimismo, se implementa la investigación descriptiva que según Fideas Arias “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Este tipo permitió identificar aspectos que integren el proceso de adaptación ocupacional y en qué medida las funciones ejecutivas vienen siendo parte de los aspectos que integran la ejecución y desempeño de su rol ocupacional. Por su parte se llevó a cabo la correlación de las variables De acuerdo con Hernández, et al (2003)(6), el

estudio correlacional tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos categorías o variables. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Como se refiere anteriormente este estudio pretendió establecer o medir la relación entre las variables, respecto a cómo las funciones ejecutivas influyen en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de una alcaldía de un municipio de Norte de Santander, debido a que este grupo poblacional puede enfrentarse a nuevos retos tanto a nivel de competencia, exigencia y cambios dentro del rol laboral.

## **Resultados**

A continuación encontraremos el análisis estadístico desde un enfoque ocupacional en relación a las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral en los trabajadores de una Alcaldía de Norte de Santander - Colombia; dando respuestas a las variables de la investigación, se realiza análisis de los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos Evaluación Neuropsicológica breve en español "NEUROPSI", la Entrevista Histórica del desempeño Ocupacional OPHI II priorizando en los componentes que den respuesta a los objetivos propuestos, en cuanto a su aplicación es necesario que se realizó en modalidad directa; de igual manera se incluye la aplicación de la ficha sociodemográficas de la muestra perteneciente a este proyecto de investigación, utilizando la plataforma digital de Google Forms. Para el respectivo análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS versión 23.

El perfil sociodemográfico, resume las características sociales y demográficas del grupo de trabajadores. Se incluye datos según la edad, estado civil, nivel/estrato socioeconómico, tiene discapacidad, número de personas a su cargo, nivel educativo, ocupación actual, continuidad en el puesto de trabajo, actividades que practica en el tiempo libre, consume alcohol y consumo de tabaco.

Por consiguiente, se presentan las tablas y el análisis correspondientes a los ítems más relevantes del perfil sociodemográfico de 34 trabajadores vinculados laboralmente a una alcaldía de Norte de Santander- Colombia.

Tabla 1 Distribución perceptual según Edad

	Frecuencia	Porcentaje
Válid		
o		
18 a 25 años	9	26,5
26 a 35 años	19	55,9
36 a 45 años	4	11,8
46 a 55 años	2	5,9
Total	34	100,0

**Fuente:** Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a las edades de los trabajadores donde el 55,9% se encuentran en edades de 26 a 35 años, el 26,47% en edades de 18 a 25 años, el 11,8% en edades de 36 a 45 años y un 5,9% en edades de 46 a 55 años.

De acuerdo con cifras del DANE en el 201 la población en edad para trabajar (PET), se encuentra que el grupo con mayor participación es el de 22 a 55 años. Desde el punto de vista

de la vida laboral, este grupo resulta ser el más productivo. En general, se puede afirmar que las personas que se encuentran entre los 22 y 55 años de edad, constituyen, en promedio, el 51.7% de la población en edad de trabajar. Por su parte, como lo refiere Lezak (1995)(7), las funciones ejecutivas son aquellas habilidades que interactúan con los componentes cognitivos para regular las emociones, pensamientos y movimientos, con el fin de generar respuestas adaptativas a los estímulos o situaciones que ofrece los contextos donde se desenvuelve el individuo.

Partiendo de lo anterior se puede concluir que los trabajadores de la alcaldía se encuentran en un 100% en el grupo de mayor participación y productividad laboral. Asimismo, encontramos que en respecto al desarrollo del funcionamiento ejecutivo un gran porcentaje de la población trabajadora de la alcaldía se encuentra en las edades donde el cerebro ejecutivo alcanzara su máxima cúspide refiriéndose a la segunda década de la vida que son los 20 y 29 años, como lo confirman las técnicas de neuroimagen funcional Ardila, 2012. Esto quiere decir que es en esta etapa donde se consolidan finalmente las funciones ejecutivas, las cuales propician el reaccionar asertivamente y adaptativamente a las demandas inducidas por el contexto ocupacional en este caso en particular en el entorno laboral.

Tabla 2. Distribución perceptual según el nivel socioeconómico

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel 1	14	41,2
Nivel 2	18	52,9

---

Nivel 3	1	2,9
Nivel 4	1	2,9
Total	34	100,0

---

Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior tabla, muestra los resultados obtenidos en relación al nivel socioeconómico de los trabajadores de la alcaldía donde el 52,9 % pertenece al nivel 2, el 41,2% al nivel 1, un 2,9% al nivel 3y un 2,9% al nivel 4. Entendiéndose como la estratificación socioeconómica es una clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos. Se realiza principalmente para cobrar de manera diferencial por estratos los servicios públicos domiciliarios permitiendo asignar subsidios y cobrar contribuciones en esta área. Asimismo, se usa para poder verificar de manera precisa, la situación económica y social de las personas, priorizando en aquellos en los cuales indica un nivel de necesidad alto.

De acuerdo con Cohen at. (1996), basado en la teoría de la información contextual el cual refiere que el contexto es un aspecto importante para comprender las alteraciones ejecutivas, así mismo postula que los procesos cognitivos como la atención, la metacognición y la inhibición influyen en el control cognitivo, siendo estos el reflejo para dar respuestas adaptadas en las diferentes situaciones. Por otra parte, mencionan el estudio de Fuster (1980) como uno estudio que contribuye información sobre la relación entre las áreas de la corteza frontal con las representaciones internas del contexto, es decir, que los individuos aprenden a partir de las experiencias proporcionadas por la sociedad. Partiendo de lo anterior podemos identificar que aproximadamente la mitad de la población pertenece a niveles

socioeconómicos bajo corresponde a hogares en alguna condición de pobreza, pero con mayor capacidad de generar ingresos. De manera que en relación a sus contextos han sido un factor externo en los procesos de desarrollo de sus funciones ejecutivas si partimos de un aprendizaje experiencial como lo refiere Bandura (1987).

Ahora bien, en las siguientes graficas se evidencia los resultados más relevantes obtenidos en la Evaluación Neuropsicológica breve en español NEUROPSI dando respuesta a la variable de funciones ejecutivas en los trabajadores de la alcaldía.

Tabla 27. Distribución perceptual de semejanzas

	Frecuencia	Porcentaje
Tres correctas	1	2,9
Cinco correctas	2	5,9
Seis correctas	31	91,2
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior figura, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de semejanzas de los trabajadores de la alcaldía, que hacen parte de la investigación donde el 91,2% obtuvo seis respuestas correctas, el 5,2% corresponde a cinco correctas y el 2,9% tres correctas. Previamente requirió de ejemplos para que durante el proceso de asociación de las categorías lograran encontrar una respuesta positiva al interrogante encontrándose que la mayoría de la población logro obtener el porcentaje máximo dentro de este ítem. Aun es

relevante mantener estos procesos ya que subyace de la comparación y constituye el paso previo para establecer relaciones entre pares de características de personas, objetos, eventos o situaciones, dentro las operaciones mentales implícitas en este proceso encontramos la de observación, la atención y la abstracción.

Guevara, G. (2000), señala que las habilidades de pensamiento, son aquellas que sirven para sobrevivir en el mundo cotidiano, tienen una función social. Visto de esta manera es importante que los trabajadores dispongan como objetivo fortalecerlas, puesto que su influencia en el actuar humano va más allá de cumplir con expectativas sociales o del rol, su influencia abarca el sentido de capacidad y de logro que hacen parte del sistema volitivo del ser humano que se convierte en el ancla para llevar a cabo la vida que uno desea vivir.

Tabla 4. Distribución perceptual de Calculo

	Frecuencia	Porcentaje
Cero correctas	1	2,9
Una correctas	7	20,6
Dos correctas	13	38,2
Tres Correctas	13	38,2
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior tabla muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de cálculo de los trabajadores de la alcaldía que hacen parte de la investigación, donde el 38,2%

obtuvo tres respuestas correctas en relación a los problemas de cálculo planteados, el 38,2 dos correctas, el 20,6% una correcta y un 2,9% cero correctas. Dentro de los resultados se logra evidenciar que dan respuesta a los problemas planteados dentro del tiempo propuesto aunque un porcentaje mayor de empleados no da respuesta acertada J Formoso (2017)(8), señala que el cálculo mental es un proceso complejo que incluye manejo de números, manipulación de la información y conocimiento de los conceptos matemáticos, dentro de las capacidades cognitivas más implicadas en el cálculo mental son la memoria de trabajo, la memoria auditiva a corto plazo y la memoria visual a corto plazo. De acuerdo a Diamond (2004)(9), hacen parte de su modelo factorial de las funciones ejecutivas como componentes principales para que se dé el proceso de fluidez cognitiva, que instaura la capacidad de resolución de problemas y velocidad de respuesta ante situaciones en las que amerita generar respuestas adaptativas a las exigencias del entorno.

Tabla 5. Distribución perceptual de secuenciación

	Frecuencia	Porcentaje
Una correctas	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

La anterior tabla, muestra los resultados obtenidos en relación a funciones ejecutivas ítem de secuenciación de los trabajadores de la alcaldía que hacen parte de la investigación, donde el 100% de los trabajadores obtuvo la respuesta correcta. Según (Pérez & Merino 2014-2016) (10)definen secuencia como la seguidilla de hechos de elementos que mantienen una relación entre sí. Goldman-Rakic (1998), hace referencia a la importancia de integrar y organizar de manera adecuada las características sensoriales, mnemónicas y de control motor puesto que

las mismas interactúan entre sí para generar un comportamiento adecuado ante una condición compleja. Partiendo de lo mencionado anteriormente y los resultados evidenciados dentro de las valoraciones, a pesar de cumplir con la tarea asignada requieren de refuerzo al indicar las instrucciones para dar solución a este ítem, por ello se sugiere la realización de actividades de secuenciación que faciliten este tipo de procesos en pro de mantener habilidades para que realicen aportes significativos al desempeño del principal rol productivo.

Por último, en las siguientes tablas se evidencia los resultados obtenidos de los ítems más relevantes en la Entrevista Histórica del desempeño Ocupacional OPHI II, dando respuesta a la variable de adaptación ocupacional en los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander

Tabla 6. Distribución perceptual encontró significado y satisfacción en el estilo de vida

	Frecuencia	Porcentaje
Cierta disfunción ocupacional	14	41,2
Funcionamiento ocupacionalmente satisfactorio apropiado	20	58,8
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la tabla del ítem “Encontró significado y satisfacciones en el estilo de vida (pasado)” se determina que el 58,8% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio, un 41,2 % cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2011)(3) los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. En este orden de ideas, el sentido la capacidad es una conciencia activa de las propias capacidades para llevar a cabo la vida que un desea llevar.

Tabla 7. Distribución perceptual Organiza el tiempo para las responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Cierta disfunción ocupacional	27	79,4
Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	7	20,6
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la anterior tabla, se determina que el 79,4% obtuvo cierta disfunción ocupacional y un 20,6 un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Para Kielhofner (2011)(11), la habituación se refiere a la capacidad de organizar las actividades propias en patrones recurrentes que constituyen la mayor parte de las rutinas diarias. Se evidencia que la mayor parte de la población trabajadora de una alcaldía de Norte de Santander que hace parte de la investigación tiene dificultad en la distribución u organización de las tareas u

actividades lo que interfiere en el mantenimiento de su competencia ocupacional y que puede derivar en problemáticas para el trabajador a nivel de competencia y productividad dentro de los roles ocupacionales puesto que el tiempo destinado a tareas de otras áreas estaría siendo empleado para satisfacer las demandas del principal rol productivo afectando las demás áreas de desempeño.

Tabla 8. Distribución perceptual participa en intereses

	Frecuencia	Porcentaje
Cierta disfunción ocupacional	25	73,5
Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	9	26,5
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a lo anterior se determina se determina que el 73,5% obtuvo cierta disfunción ocupacional y el 26,5% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Según Kielhofner (2006) (12), al hablar de intereses se refiere a lo que uno encuentra placentero o satisfactorio hacer. Se evidencia que la mayor parte de población trabajadora de una alcaldía de Norte de Santander, actualmente no participa en intereses, dado a motivos externos como el distanciamiento social, la falta de tiempo, la carga laboral, la dificultad para la organización del tiempo propicia que los espacios temporales para la ejecución de gustos, tareas u actividades de interés no se ejecuten, por ende es relevante trabajar en este factor en pro de favorecer la ejecución de aquellas tareas de interés de los usuarios.

Tabla 9. Distribución perceptual Mantuvo hábitos

	Frecuencia	Porcentaje
Cierta disfunción ocupacional	16	47,1
Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	18	52,9
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la tabla en el ítem “Mantuvo Hábitos en el pasado” se determina que el 52,9% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 47,1% obtuvo cierta disfunción ocupacional. Según Kielhofner (2004)(4) los hábitos son tendencias adquiridas para responder y desempeñarse en ciertas formas conscientes en ambientes o situaciones conocidas. Se evidencia que aproximadamente la mitad de la población refiere haber sostenido un patrón de comportamiento recurrente habituado que le permitía responder a las demandas del contexto. sin embargo, no todos los hábitos identificados por la población eran satisfactorios y en ocasiones estos interfirieron con su capacidad de desempeño.

Tabla 10. Distribución perceptual Grupo social de principal rol productivo

	Frecuencia	Porcentaje
Cierta disfunción ocupacional	22	64,7
Funcionamiento ocupacional satisfactorio apropiado	12	35,3
Total	34	100,0

Fuente: Mariño Z, 2021

De acuerdo a la figura se determina que el 64,7 % obtuvo cierta disfunción ocupacional y el 35,3 % un funcionamiento ocupacional satisfactorio Según Kielhofner (2004)(4), define los grupos sociales como grupos de personas que se reúnen para distintos propósitos formales e informales e influyen en lo que hacemos dentro de ellos. De acuerdo con Schkade y Schultz, los entornos ocupacionales existen tres grandes áreas, cada área está afectada por influencias físicas, sociales y culturales que son parte de la experiencia del individuo. La influencia física consiste en el escenario real donde se realiza la ocupación. La influencia social está compuesta por los individuos que participan dentro del entorno ocupacional.

Partiendo de lo anterior se evidencia cierta dificultad en el desarrollo de relaciones interpersonales y sociolaborales, proceso que puede estar interfiriendo en el desempeño ocupacional del personal trayendo consigo dificultades dentro del clima organizacional, el cumplimiento de tareas en equipo.

Tabla 11. Correlación de variables

		Funciones ejecutivas	Adaptación Ocupacional
Funciones Ejecutivas	Correlación de Pearson	1	-,159
	Sig. (bilateral)		,368
	N		
Adaptación Ocupacional	Correlación de Pearson	-,159	1
	Sig. (bilateral)	,368	5
	N		

Fuente: Mariño Z, 2021

Teniendo en cuenta los instrumentos aplicados a la población objeto de estudio dentro de este proyecto de investigación se establece la correlación de las variables que se muestra en la tabla 58, asimismo esta se estableció con el fin de dar respuesta la pregunta problema ¿Se relacionan las funciones ejecutivas con la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander – Colombia? Para ello se seleccionaron los ítems de las fichas de evaluación con mayor relevancia para luego establecer la correlación entre las variables a través del índice de correlación de Pearson retomando el coeficiente de correlación de Pearson existe una correlación negativa baja entre los instrumentos donde el resultado del instrumento número 1 (Evaluación Neuropsicológica Breve en Español NEUROPSI), , disminuye del significado del instrumento 2 (Entrevista Histórica del desempeño ocupacional OPHI II) con relación a esta afirmación es importante definir que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye, estableciendo de esta forma que las funciones ejecutivas no tiene una relación directamente proporcional (negativa/baja) con la adaptación ocupacional).

### **Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la incidencia de las funciones ejecutivas en la adaptación ocupacional en el entorno laboral de los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander, para lograr este objetivo se realizó la aplicación de dos instrumentos que dan respuesta estas variables: la Evaluación Neuropsicológica Breve en Español NEUROPSI que corresponde y da respuesta a las funciones ejecutiva y la Entrevista Histórica del desempeño ocupacional OPHI II que da respuesta la variable de Adaptación Ocupacional.

En este orden de ideas se recolecto la información respecto a las funciones ejecutivas a través de la Evaluación neuropsicológica breve Neuropsi, comprendiendo que las funciones ejecutivas son aquellas que nos permiten modular la conducta ejecutar tareas complejas que involucra la adaptación, planificación proyección y consecución de objetivos. Con base en lo anterior comenzaremos a retomar la información relevante que nos ha proporcionado el instrumento donde 21,2% hace referencia al porcentaje de errores de la población vinculada a la investigación en cuanto al ítem que define la atención y concentración, aunque el porcentaje es relativamente bajo conviene señalar que dentro del proceso de aplicación del instrumento los participantes requirieron de reforzadores verbales para la finalización de cada una de las pruebas que lo conforman. Ahora bien, la atención es una de las habilidades de base para el desarrollo de las funciones ejecutivas, recordando que las mismas tienen un proceso jerárquico de instauración en el organismo. Si la habilidad en particular se encuentra con un nivel de afectación es indispensable el establecimiento de estrategias que propicien su fortalecimiento y mantenimiento de las mismas ya que, indiscutiblemente las utilizamos a diario en la ejecución de las tareas, hábitos, roles y no solo en aspectos específicos, dichas habilidades propician un mayor productividad y competitividad en el desempeño de las ocupaciones.

Al respecto conviene señalar que el 16,4% da respuestas negativas al aspecto de funciones ejecutivas evidenciándose que el porcentaje es relativamente bajo teniendo en cuenta que la mayor parte de la población trabajadora de la alcaldía se encuentra en las edades donde el cerebro ejecutivo alcanzara su máxima cúspide refiriéndose a la segunda década de la vida que son los 20 y 29 años Ardila (2012)(13). Por ende, pese a los resultados, no está demás

generar formas que permitan el fortalecimiento de estos procesos cognoscitivos superiores la secuenciación, la denominación, del cálculo a través de actividades que llevan inmerso la planeación, flexibilidad mental, resolución de problemas, autocontrol, memoria, atención y concentración todo esto en esta investigación con el fin único de favorecer la adaptación ocupacional dentro del entorno laboral de los trabajadores. En cuanto a las funciones de evocación se obtuvo un porcentaje de 36,2% de respuestas negativas en relación a este ítem lo que confirma la relevancia de generar estrategias que favorezca los procesos de memoria sensorial, a corto plazo, largo plazo y de trabajo ya que para el ser humano y en particular para este grupo objeto de estudio es el sistema que permite organizar y almacenar gran cantidad de información necesaria para dar cumplimiento a las demandas de los roles y del entorno.

Asimismo, y con la finalidad de recolectar información acerca de la adaptación ocupacional se aplicó la Entrevista Histórica el desempeño ocupacional OPHI II a partir del cual se obtiene información relevante acerca de los intereses, roles, sentido de eficacia, ocupaciones significativas, su historia de vida ocupacional presente, pasada y proyecciones a futuro. Asimismo, se seleccionaron los ítems más relevantes de las escalas de identidad ocupacional, competencia ocupacional y ambiente de comportamiento ocupacional.

En cuanto a la escala de identidad ocupacional un 91,2% de los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander, vinculados a la investigación identifica un estilo de vida ocupacional deseado con un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Para Kielhofner (2011)(11), estas convicciones personales, definen que es lo que importa, por lo anterior los procesos sociales, las conductas los comportamientos son los que conllevan alcanzar un

bienestar mediante la satisfacción de necesidades por ende da respuesta a los siguientes ítems tiene objetivos o proyectos personales y la aceptación de responsabilidades donde el 91,2% obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio. Ahora bien, en el ítem en encontró significado y satisfacción en el estilo se denota cierta disfuncionalidad en el 47,9% aproximadamente la mitad de la población puesto que se basan en la falta de oportunidades que les permitiera satisfacer sus demandas personales y proyectarse a futuro. para Kielhofner (2011)(11), la auto deficiencia considera los esfuerzos personales para lograr los objetivos deseados, se evidencia que parte de la población durante su historia ocupacional manifestó sentidos de ineficacia.

De igual modo en la escala competencia ocupacional en este ítem se define que solo el 20,6% de la población obtuvo un funcionamiento ocupacional satisfactorio y el 79.4% cierta disfunción ocupacional en relación a la organización del tiempo para las responsabilidades, siendo relevante que el establecimiento de hábitos y rutinas es una gran problemática que se vive a diario la falta de capacidad de organización del tiempo para cumplir a cabalidad con los roles ocupacionales ocasiona dificultades en los procesos de adaptación en los diferentes contextos o entornos ocupacionales. Por otra parte tomando en relación el ítem de participa en intereses solo el 26,5 se encuentran en un funcionamiento ocupacional satisfactorio o Funcionamiento ocupacional excepcionalmente competente mientras que un 73,5% porcentaje mayor con cierta disfunción ocupacional , debido a la existencia de factores externos que han limitado la participación ocupacional en actividades de interés por parte de los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander que hace parte la investigación han sido las restricciones, medidas preventivas, los distanciamientos sociales han influido para

que en el presente estén vinculados dentro de los mismos por ende este interfiriendo con las actividades de goce y disfrute que realizaban dentro del tiempo libre. Para el siguiente ítem un 97,1% cumple con las expectativas de los roles con un funcionamiento ocupacional satisfactorio, según Kielhofner (2011), la auto deficiencia considera los esfuerzos personales para lograr los objetivos deseados, por ende dentro de la población se evidencio el sentido capacidad para responder asertivamente a las demandas del principal rol productivo permitiendo de esta manera llevar acabo el cumplimiento de las tareas favoreciendo los proceso de productividad dentro de la organización. Asimismo, en el grupo social del principal rol productivo se determina que el 64,7 % obtuvo cierta disfunción ocupacional donde se evidencia la dificultad en el desarrollo de relaciones interpersonales y sociolaborales, proceso que puede estar interfiriendo en el desempeño ocupacional del personal trayendo consigo dificultades dentro del clima organizacional, el cumplimiento de tareas en equipo.

Finalmente, después de haber realizado el análisis de los instrumentos empleados se realizó una correlación de las variables funciones ejecutivas y adaptación ocupacional mediante la correlación de Pearson donde se pudo establecer que las funciones ejecutivas no tienen una relación directamente proporcional (negativa/baja) con la adaptación ocupacional

Conviene, destacar que se retoman los resultados obtenidos en los instrumentos de evaluación y se estructurar un plan de acción donde se incorporen habilidades de atención, concentración, memoria, autocontrol, planeación, secuenciación, resolución de problemas memoria de trabajo y organización son fundamentales para el desempeño de los trabajadores de una alcaldía de Norte de Santander en el entorno laboral.

Dado que al realizar la revisión bibliográfica de esta investigación se estableció la pregunta de investigación en este apartado se le da solución afirmando que se da cumplimiento a la hipótesis nula de la investigación refiriendo que no existe relación entre las funciones ejecutivas y la adaptación ocupacional en el entorno laboral pero que de igual forma se requiere realizar un entrenamiento cognitivo basado en estrategias dinámicas, lúdicas que propicien bienestar a los trabajadores.

### **Conclusiones**

Considerando la información obtenida mediante la implementación de la ficha sociodemográfica a la población se denota que la mayor parte de la población se encuentra en la edad mas productiva dentro del ciclo vital, asimismo que en el nivel socioeconómico la mayoría se establece en estrato dos y en cuanto al nivel educativo la gran parte de la población han realizado estudios de técnicos tecnólogos y profesionales, razón que les facilita el cumplimiento de las tareas asignadas dentro del rol laboral.

Al llevar acabo la aplicación de los instrumentos que permitieron evaluar las dos variables del estudio investigativo, se evidencia que en cuanto al funcionamiento cognoscitivo se establece cierta dificultad en la implementación de habilidades cognitivas tales como la atención, concentración, memoria, procesos visoespaciales que interfieren en la realización satisfactoria de algunas actividades; asimismo en relación de los procesos de adaptación ocupacional existen dificultades en la organización de rutinas, realización de actividades de interés y en la comunicación e interacción con el grupo del principal rol productivo. Razones por las cuales se estableció un plan de acción enfocado en pro de fortalecer dichas habilidades cognitivas, motoras de comunicación e interacción, organizado en tres etapas cada una de

ellas estructurada con una serie de actividades encaminadas al reconocimiento de habilidades, actividades de autocuidado, y por último actividades en pro de fortalecer las habilidades de comunicación e interacción y el trabajo en equipo.

Se realiza la correlación de Karl Pearson con el fin de establecer la relación entre las dos variables de investigación, la cual arroja un resultado negativo o bajo donde se estableció que las funciones ejecutivas no tienen una relación directamente proporcional con la adaptación al entorno laboral dando de esta manera respuesta a la pregunta problema de la investigación. Sin embargo, estos resultados se implementaron como soporte para el diseño, elaboración y ejecución del plan de acción implementado en la población.

Ahora bien, desde Terapia Ocupacional en el área laboral se genera impacto ya que, el Terapeuta ocupacional sirve como principal agente facilitador y promotor de bienestar para el trabajador en el entorno laboral, donde mediante la implementación de actividades con sentido, se dio respuesta a las principales necesidades encontradas dentro del proceso evaluativo y análisis de los resultados, estableciendo en cada uno de las fases de ejecución y diseño del plan de acción la priorización y fortalecimiento de las habilidades cognitivas, perceptivo motoras y de interacción que sirven como base para el funcionamiento ejecutivo.

Finalmente, retomando los resultados obtenidos dentro de la investigación en relación a las dificultades encontradas en los procesos de funciones ejecutivas, memoria, atención, concentración, estructuración de rutinas y relaciones interpersonales en la población. Se crea un living o una zona de esparcimiento que cuenta con una serie de juegos adaptados que sirven como medios facilitadores para el entrenamiento de las funciones ejecutivas, con el

objeto de generar impacto en la población y continuar con el fortalecimiento de las habilidades cognoscitivas donde en la zona 1 “Mental Agility” da respuesta al entrenamiento de habilidades como la concentración, flexibilidad mental, autocontrol, planeación, resolución de problemas, la zona 2 “Memory Blocks” busca fortalecer la autorregulación, las destrezas motoras, memoria sensorial, así como la habilidad para resolver problemas, habilidades necesarias para el funcionamiento cognoscitivo como lo refiere Lesak (2004), la zona 3 “Social Wheel” enfocada en el fortalecimiento de la abstracción, razonamiento e inteligencia fluida, la zona 4 “Discovering occupations” orientada al entrenamiento de las habilidades de comunicación e interacción, la zona 5 “Music Therapy recensions zone” con esta se busca disminuir el estrés laboral y mejorar el rendimiento, además de fortalecer habilidades cognitivas y sociales de los trabajadores ya que fueron necesidades encontradas dentro del análisis de resultados, asimismo la zona 6 “Body Training zone ”enfocada fortalecer las funciones ejecutivas la autorregulación, la inhibición, la planificación y las destrezas motoras, por último el “Work Routines” que permitirá establecer diariamente sus tareas, esto con el fin de establecer cuáles son las tareas con mayor requerimiento y en pro de favorecer la estructuración de rutinas y del cumplimiento de las responsabilidades del trabajador. Todo ello se estructura en pro de dar cumplimiento a un objetivo en si dentro del proceso investigativo.

### **Referencias Bibliográficas**

1. M MM. No Title. In: Principio de la función del Lobulo frontal. Publicado en Oxford Scholarship Online: mayo de 2009; 2002.
2. Facultad de Medicina, Escuela de Terapia Ocupacional (3 ed.). Santiago de Chile S

de C: UR el 17 de 09 de 2020. Marco de trabajo para la práctica de Terapia

Ocupacional AOTA 2014. 2014.

3. Elizabeth Blesedell Crepeau; Ellen S. Coh. Terapia ocupacional - Elizabeth Blesedell Crepeau, Ellen S. Cohn (OTR.), Barbara A. Boyt Schell - Google Libros [Internet]. [cited 2020 Dec 1]. Available from:  
[https://books.google.com.co/books?id=mnHKR\\_1O7PgC&dq=%09Elizabeth+Blesedell+Crepeau,+Ellen+S.+Cohn+\(OTR.\),+Barbara+A.+Boyt+Schell,+10º+edición+Willard+y+Spackman+pag.+223&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=mnHKR_1O7PgC&dq=%09Elizabeth+Blesedell+Crepeau,+Ellen+S.+Cohn+(OTR.),+Barbara+A.+Boyt+Schell,+10º+edición+Willard+y+Spackman+pag.+223&source=gbs_navlinks_s)
4. Kielhofner Gary. Modelo de la Ocupación Humana, Teoría y aplicación. 3º edición. Editorial Medica Panamerica, editor. Buenos Aires- Argentina: Editorial Medica Panamericana S.A; 2004. undefined-660.
5. Phyllis M, King y Darcie L O. Trabajo. In: Willard Spackman Terapia Ocupacional 10 edicion. 2003. p. 678–95.
6. Hernandez Sampieri Roberto. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA - Roberto Hernandez Sampieri - Google Libros [Internet]. McGraw Hill Mexico 2018, editor. 2018 [cited 2020 Dec 2]. 752 p. Available from:  
[https://books.google.com.co/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=%09F%09Hernández+Sampieri,+Metodología+de+la+Investigación+\(6ª+edición\).&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=%09F%09Hernández+Sampieri,+Metodología+de+la+Investigación+(6ª+edición).&source=gbs_navlinks_s)
7. Marino D, Julián C. Actualización en Tests Neuropsicológicos de Funciones Ejecutivas. Rev Argent Cienc Comport [Internet]. 2010;2(1):34–45. Available from:  
[www.psyche.unc.edu.ar/racc](http://www.psyche.unc.edu.ar/racc)

8. Formoso J, Injoque-Ricle I, Jacobovich S, Barreyro JP. Cálculo mental en niños y su relación con habilidades cognitivas. *Acta Investig Psicológica* [Internet]. 2017;7(3):2766–74. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.11.004>
9. & ALG, Ostrosky F. Desarrollo de las Funciones Ejecutivas y de la Corteza Prefrontal. 2011;11(ISSN: 0124-1265):159–72.
10. Gallardo CM pinoEduardo MMG. Realidad aumentada para el diseño de secuencias de enseñanza-aprendizaje en química. 2015;26–2:94–9.
11. Gary Kielhofner. *Modelo de la Ocupación Humana Teoría y Aplicación*. 4 edición. Panamericana, editor. 2011. 584 p.
12. Kielhofner Gary. *Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional/ Conceptual Foundations ...* - Gary Kielhofner - Google Libros [Internet]. 3 edición. Ed. Médica Panamericana 2006, editor. Panamericana; 2006 [cited 2020 Dec 1]. 153–284 p. Available from: [https://books.google.com.co/books?id=jpTLhKEkVRQC&dq=%09Kielhofner,+Fundamentos+conceptuales+de+la+Terapia+Ocupacional,+3+edición+pag.153&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.co/books?id=jpTLhKEkVRQC&dq=%09Kielhofner,+Fundamentos+conceptuales+de+la+Terapia+Ocupacional,+3+edición+pag.153&source=gbs_navlinks_s)
13. Ardila A, Ostrosky F. Guía para el diagnóstico neuropsicológico. *Rev Int Segur Soc* [Internet]. 2012;62(4):127–9. Available from: [http://ineuro.cucba.udg.mx/libros/bv\\_guia\\_para\\_el\\_diagnostico\\_neuropsicologico.pdf](http://ineuro.cucba.udg.mx/libros/bv_guia_para_el_diagnostico_neuropsicologico.pdf)  
<http://doi.wiley.com/10.1111/j.1752-1734.2009.01350.x>

Apéndice F Recepción del Artículo

14/6/2021

ENVÍO EXITOSO



Revista Internacional

**PIJR**

REVISTA DE INVESTIGACIÓN PARIPEX-INDIA

IMPRIMIR ISSN NO  
2250-1991 SI DE PIJR: 6.941 (SJIF)  
REVISIÓN POR PARES, REVISTA INTERNACIONAL  
DIARIO DOI: 10.36106 / PARIPEX

Lunes por, Jun, 14

12:19:31 PM

editor@paripex.

+91 88 66 00 363

+91 88 66 11 363

CASA SOBRE NOSOTROS CONSEJO EDITORIAL DIRECTRICES PARA EL AUTOR INDEXACIÓN Y RESUMEN PROBLEMAS PASADOS

ÉTICA DE LA PUBLICACIÓN CONTÁCTENOS

ACTUALIZACIONES

**PUBLICACIÓN VÁLIDA DEL CONSEJO MÉDICO DE LA INDIA (MCI) SEGÚN LA GAZETA DE FEBRERO DE 202**

P - Paripex  
I - Indian  
J - Journal Of  
R - Research

Sube tu artículo

Directrices para el autor

Descargar



ACTUALIZACIONES

REVISTA INTERNACIONAL INDEXADA POR PARES REVISADA MENSUALMENTE IMPRESIÓN REVISTA DOBLE REVISADA F

**36572**  
manuscrito presentación

**9855**  
Publicar artículos de investigación

**26,94**  
Razón de aceptación

**100**  
Artículos de más de 100 países

PUBLICACIÓN DEL LIBRO CUESTIONES ESPECIALES PROBLEMA ACTUAL PREGUNTAS FRECUENTES BUSCAR FORMULARIO DE SUSCRIPCIÓN

PROCESO DE REVISIÓN POR PARES DIARIOS DE HERMANAS

**ENVÍO EXITOSO**

Estimado autor,

Gracias por tu presentación. Su artículo ahora está siendo revisado. Recibirá respuesta en los próximos 4 días hábiles.

TENGA UNA FELIZ PUBLICACIÓN,

Team-PIJR

ESTADO DE APROBACIÓN DE REVISTA DE CUIDADO DE UG

**NEW: PIJR es una revista revisada por pares y válida según las regulaciones Nueva Gaceta de UGC** se calificaciones mínimas para el nombramiento de maestros y personal académico en universidades y colegios (Fec 18/07/2018) Ver más detalles

*Apéndice G Evidencias fotográficas*





