

Impacto ambiental y competencia ocupacional en trabajadores del área administrativa



Karol Daniela Albarracin Gomez

Universidad de pamplona

Facultad de Salud

Programa Terapia Ocupacional

Pamplona, 2021.

Impacto ambiental y competencia ocupacional en trabajadores del área administrativa

Karol Daniela Albarracin Gomez

Hilda Carolina Patiño Manrique

Aseora científica

Ricardo Duque

Asesor metodologico

Universidad de pamplona

Facultad de Salud

Programa Terapia Ocupacional

Pamplona, 2021.

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este logro a Dios por haberme guiado y acompañado en todo momento, por darme la sabiduría y entendimiento hacer posible este sueño.

A mi abuelo Luis Alberto Albarracin (Q.E.P.D) quien siempre quiso lo mejor para mí, por su amor, su apoyo, sus ocurrencias para motivarme a seguir adelante y verme cumplir esta gran meta, aunque hoy no este físicamente sé que está muy orgulloso, a mi abuela Josefa Gómez mi segunda madre, mi protectora, guía y mi fiel compañera.

A mi madre Lizaira Albarracin Gomez, quien ha sido mi principal apoyo, mi compañera, confidente y amiga, que siempre ha creído en mis capacidades y ha puesto todo su empeño para hacer de mí una gran persona. A mi tía Rosa Maria Albarracin Gomez quien fue mi inspiración y mi motivación para elegir esta grandiosa profesión, por ser mi guía en este proceso de formación a pesar de la distancia. A mi tío Oscar Alexander Albarracin Gomez que desde su ejemplo y compromiso ha sido un modelo a seguir, por su apoyo incondicional y consejos que me han permitido estar aquí. A mis tíos Edgar Albarracin Gomez y Luis David Albarracin Gomez que cada uno desde sus posibilidades me ha coadyuvado de manera muy significativa para alcanzar mis sueños.

A mi novio por ser mi complemento, compañero de aventuras que conoce el esfuerzo y sacrificio con el que realice este proyecto, que con sus palabras de ánimo y su disposición siempre me dieron valor para lograrlo.

A Belen Yohanna Laguado por ser mi compañera de lucha, amiga y colega, por haberme brindado su amistad, cariño y apoyo para lograr salir adelante, quien estuvo conmigo en las buenas y en las malas. META Y SUEÑO CUMPLIDO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los Docentes de la universidad de pamplona que me brindaron sus conocimientos para poder alcanzar este sueño tan anhelado. A los docentes Hilda Carolina Patiño y Ricardo Fracjul Duque a quienes me gustaría expresar mis más profundos agradecimientos, por hacer posible la realización de este proyecto de investigación.

También quiero agradecerles a los docentes que estuvieron durante todo mi proceso de formación porque todos aportaron atravez de su conocimiento y experiencia un grano de arena, además, de agradecer su paciencia, tiempo y dedicación que tuvieron para que el proyecto saliera de manera exitosa

CONTENIDO

	Págs.
RESUMEN	15
ABSTRACT	16
Introducción.....	17
Capítulo I.....	21
Titulo	21
Planteamiento del problema	21
Descripción del problema.....	21
Formulación del problema.....	31
Justificación.....	31
Objetivos	37
Objetivo general.....	37
Objetivos específicos	37
Capitulo II.....	37
Marco referencial	37
Antecedentes internacionales.....	38
Antecedentes nacionales.....	42
Antecedentes Regionales.....	46

Antecedentes locales.....	50
Marco teórico	56
Entre los niveles de hacer se localiza.....	62
Señalando que las Habilidades	63
Terapia ocupacional en el ámbito laboral.....	70
Paradigmas y enfoques desde terapia ocupacional.....	71
Marco legal.....	77
Antecedentes legales.....	77
Antecedentes éticos	82
Consentimiento informado	84
Consideraciones éticas.....	85
Marco conceptual	87
Marco contextual.....	91
Historia	91
Misión.....	95
Objetivos institucionales.....	95
Filosofía.....	96
Organigrama	97
Servicios	97

Personal de la alcaldía de pamplonita.....	98
Imagen	98
Sistema de variables	100
Clasificación de variables.....	108
Formulación de hipótesis.....	108
Capitulo III	109
Marco metodológico.....	109
Diseño de investigación.....	109
Tipo de investigación.....	110
Población	111
Muestra	112
Criterios de inclusión y exclusión.....	114
Criterios de inclusión.	114
Criterios de exclusión.....	115
Técnicas e instrumentos de valoración.....	115
Técnicas	115
Técnicas primarias.	115
Técnicas secundarias.....	116
Técnicas terciarias.....	116

Instrumentos de valoración.....	117
Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) versión 2.0.....	117
Validez y confiabilidad.	120
Autoevaluación ocupacional (OSA) versión 2.2.....	121
Validez.	122
Confiabilidad.....	123
Capitulo IV	124
Interpretación de resultados.....	125
Análisis de resultados ficha sociodemográfica.....	125
Análisis escala de impacto ambiental para el trabajador WEIS	134
Análisis OSA autoevaluación ocupacional.....	146
Prueba de normalidad	156
Correlación de variables	158
Discusión de resultados	160
Capitulo V	164
Plan de acción.....	164
Introducción.....	164
Justificación	165
Marco teórico.....	167

Objetivos.....	170
Metodología.....	171
Procesos terapéuticos.....	172
Ambiente terapéutico.....	173
Resultados del plan de acción	232
Capítulo VI.....	235
Introducción.....	235
Justificación.....	236
Marco teórico	239
Objetivos	243
Descripción del producto.....	244
Área de habilidades de comunicación.....	245
Área de trabajo en equipo.....	252
Área de Autoexpresión.....	260
Área Cambia Tu Rutina.....	267
Conclusiones	300
Recomendaciones.....	302
Bibliografía.....	304
Apéndices	316

Lista de tablas

	Págs.
Tabla 1 Sistema de variables.....	100
Tabla 2 Población según su cargo.....	111
Tabla 3 Muestra según cargo	113
Tabla 4 Genero.....	125
Tabla 5 Edad	126
Tabla 6 Descanso	128
Tabla 7 ¿Durante la jornada laboral, establece periodos de descanso?	129
Tabla 8 ¿Se siente cansando al iniciar la jornada laboral?.....	131
Tabla 9 ¿Se siente cansado al finalizar la jornada laboral?.....	132
Tabla 10 Demandas de tiempo.....	134
Tabla 11 Horario de trabajo	135
Tabla 12 Pertenecía a un grupo de trabajo.....	137
Tabla 13 Gratificaciones	138
Tabla 14 Cualidades sensoriales ambientales	140
Tabla 15 Arquitectura/disposición física del ambiente.....	141
Tabla 16 Ambiente: clima/humor	143
Tabla 17 Lugares complementarios	144
Tabla 18 Cuán bien lo hace: Relajarme y disfrutar.....	146

Tabla 19 Cuan bien lo hace: Completar lo que necesito hacer	147
Tabla 20 Cuan bien lo hace: Tener una rutina satisfactoria	149
Tabla 21 Cuan bien lo hace: Hacer las actividades que me gustan.....	150
Tabla 22 Cuan bien lo hace: Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros	152
Tabla 23 Cuán importante es: Expresarme con otros	153
Tabla 24 Cuán importante es: Llevarme bien con otros	155
Tabla 25 Pruebas de normalidad.....	156
Tabla 26 Correlación de variables	159
Tabla 27 Cronograma: Fases.....	172
Tabla 28 Programa de intervención	176

Lista de figuras

	Págs.
Figura 1 Bandera Alcaldía de Pamplonita	94
Figura 2 Organigrama Alcaldía de Pamplonita	97
Figura 3 Imagen Alcaldía de Pamplonita	99
Figura 4 Genero	125
Figura 5 Edad.....	127
Figura 6 Descanso.....	128
Figura 7 ¿Durante la jornada laboral, establece periodos de descanso?	130
Figura 8 ¿Se siente cansando al iniciar la jornada laboral?	131
Figura 9 ¿Se siente cansado al finalizar la jornada laboral?	133
Figura 10 Demandas de tiempo	134
Figura 11 Horario de trabajo.....	136
Figura 12 Pertenece a un grupo de trabajo	137
Figura 13 Gratificaciones.....	139
Figura 14 Cualidades sensoriales ambientales.....	140
Figura 15 Arquitectura/disposición física del ambiente	142
Figura 16 Ambiente: clima/humor.....	143
Figura 17 Lugares complementarios.....	145
Figura 18 Cuan buen lo hace: Relajarme y disfrutar	146
Figura 19 Cuan bien lo hace: Completar lo que necesito hacer.....	148
Figura 20 Cuan bien lo hace: Tener una rutina satisfactoria	149

Figura 21 Cuan bien lo hace: Hacer las actividades que me gustan	151
Figura 22 Cuan bien lo hace: Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros	152
Figura 23 Cuán importante es: Expresarme con otros	154
Figura 24 Cuán importante es: Llevarme bien con otros.....	155
Figura 25 Gráfico Q-Q normal del impacto ambiental.....	157
Figura 26 Gráfico Q-Q normal de competencia ocupacional	158
Figura 27 Unidad ocupacional.....	245
Figura 28 Tapete-área de comunicación	246
Figura 29 Dado y tapete-trabajo en equipo.....	252
Figura 30 Tapete de colores.....	255
Figura 31 Tablero Pic-TO Exprésate	260
Figura 32 Expresa necesidades	263
Figura 33 Kit artístico	265
Figura 34 Cambia tu rutina	267

Apéndices

	Págs.
Apéndice A. Consentimiento informado.....	316
Apéndice B. Ficha Sociodemográfica.....	317
Apéndice C. Escala de impacto ambiental para el trabajo	318
Apéndice D. Escala general del ambiente laboral.....	320
Apéndice E. Autoevaluación ocupacional (OSA).....	321
Apéndice F. Artículo científico.....	325
Apéndice G. Evidencias fotográficas.....	326

Resumen

La investigación está dirigida a determinar los aspectos ambientales que influyen en la competencia ocupacional en la población trabajadora, logrando reconocer como la afectación de los contextos ocupacionales en los que cotidianamente se desenvuelven inciden en la participación durante su desempeño laboral permitiendo que este sea satisfactorio, por consiguiente la investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlación, se llevó a cabo el proceso de valoración de la población con la aplicación de la ficha sociodemográfica, para caracterizar la población, se utilizaron los instrumentos Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) y la Autoevaluación Ocupacional (OSA), mediante los cuales se obtuvieron resultados desfavorables con relación a las dimensiones de espacios físicos, grupos social y formas ocupación, así como también en la ejecución de rutinas satisfactorias. Evidenciando a través de la correlación de Person un resultado positivo de intensidad baja entre las dos variables de estudio. Lo que permite reconocer como afecta el desempeño ocupacional de la población. En base a ello se realizó un plan de acción direcciona a minimizar la problemática en la población objeto de estudio, con un enfoque de intervención terapéutico, con el cual se generó un impacto positivo en la población, favoreciendo su desempeño y competencia ocupacional.

Palabras Clave: impacto ambiental, competencia, ocupación, trabajadores, físico, social, administrativos, terapia ocupacional.

Abstract

The research is aimed at determining the environmental aspects that influence occupational competence in the working population, managing to recognize how the affectation of the occupational contexts in which they normally develop positively or negatively affect participation during their work performance, allowing this to be satisfactory, therefore the research has a descriptive-correlation quantitative approach, the population assessment process was carried out with the application of the sociodemographic record, to characterize the population, the instruments Environmental impact scale were used for the Work (WEIS) and Occupational Self-Assessment (OSA), through which unfavorable results were obtained in relation to the dimensions of physical spaces, social groups and occupation forms, as well as in the execution of satisfactory routines. Evidence through Person's correlation a low positive relationship between the two study variables. This allows us to recognize how it affects the occupational performance of the population. Based on this, an action plan was made aimed at minimizing the problem in the population under study, with a therapeutic intervention approach, with which a positive impact was generated on the population, favoring their performance and occupational competence.

Key Words: environmental impact, competition, occupation, workers, physical, social, administrative, occupational therapy

Introducción

Las barreras del medio ambiente físico, social, dimensiones culturales, las normas que dirigen el modo en que se realizan las distintas ocupaciones y la perspectiva de productividad, “son modelo de las características ambientales que estructuran la forma de desempeño de una persona, que en sinergia con aquellas habilidades, intereses, destrezas y expectativas acerca de lo que espera lograr, permiten dar respuesta de forma concreta a las circunstancias que exigen diferentes roles” (Kielhofner G. , 2004).

Desde esta perspectiva, es necesario tener en cuenta, que normalmente el personal administrativo se encuentra expuesto a diferentes riesgos según su condición laboral, los cuales se asocian a factores físicos, ambientales e inclusive psicológicos, por lo general, estas afectaciones están directamente relacionadas a personas o a condiciones del ambiente, que pueden llegar a impactar en la realización de la labor del trabajador.

Por lo cual, se debe señalar que el ambiente es un elemento fundamental para que el individuo se desempeñe ocupacionalmente, de este modo se enfatiza que “la ocupación, es la forma mediante la cual los seres humanos satisfacen necesidades básicas relacionadas con la supervivencia, la salud, así como también brinda la posibilidad para lograr interactuar en diferentes ambientes, permitiendo transformarlos y adecuarlos para que la persona logre alcanzar su potencial” (De las Heras de Pablo C. G., 2015).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es importante reconocer, que los factores ambientales se entrelazan en cada contexto ocupacional, para favorecer o estructurar el desempeño ocupacional, definiendo un impacto único en cada persona. Entendiendo que “el

impacto ambiental representa las singularidades de los diferentes ambientes como el físico, social, cultural, económico y aspectos políticos, lo cual puede generar oportunidades o dificultades para que un individuo participe ocupacionalmente, basado en la volición, habituación y la capacidad de desempeño del individuo en particular o un grupo” (De las Heras de Pablo C. G., 2004).

A partir de ello, es relevante tener en cuenta que la interacción constante entre los factores personales y ambientales son indispensables para la participación ocupacional, tal como menciona Kielhofner; G (2001) enfatizando en que “el desarrollo de la identidad, la realización personal, la salud y el bienestar, son parte de una dinámica cambiante, donde se refleja la organización del sujeto, con relación a los hábitos, roles y patrones ocupacionales; evidenciándose la adquisición de la práctica sólida y el equilibrio de una variedad de ocupaciones y sentido de identidad”.

En este sentido, la investigación estará direccionada a determinar los aspectos ambientales que influyen en la competencia ocupacional de los trabajadores del área administrativa de la alcaldía de Pamplonita, logrando identificar como los factores de los contextos ocupacionales en los que se desenvuelven durante la jornada laboral, permiten o dificultan la participación durante su desempeño laboral, de este modo como profesional de terapia ocupacional, se encaminara la intervención en el diseño de estrategias que favorezcan el desarrollo de actividades productivas y minimicen posibles factores ambientales, que puedan estar interfiriendo en el desempeño ocupacional del trabajador.

Para ello, se utilizará una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, para ello, se aplicará dos instrumentos estandarizados, como la autoevaluación ocupacional (OSA) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS); permitiendo determinar la influencia del impacto ambiental en la competencia ocupacional de los trabajadores pertenecientes a la alcaldía de Pamplonita.

Basado en la revisión bibliográfica y conceptual de las variables de estudio, se denota que el impacto ambiental como lo señala De la Hera de Pablo; C (2010) comprende “las formas ocupacionales, objetos, grupos sociales y entorno físico, que de manera conjunta genera un impacto significativo en cada individuo al desarrollar o participar en cualquier ocupación”. Se ha podido observar, que a través de los años han existido estudios que han indagado sobre estos aspectos de manera individual, enfatizando específicamente sobre el espacio físico, permitiendo comprender como la infraestructura del lugar de trabajo puede generar dificultad para la participación del individuo.

Con relación a lo anterior se evidencia la necesidad de realizar la investigación, partiendo de la teoría, pues esta permitirá contemplar de manera conjunta como estos cuatro aspectos podrían afectar al trabajador y a la ejecución su rol, permitiendo realizar un acercamiento sobre la forma en que podría reflejarse el impacto ambiental en la población trabajadora, que a diferencia de otras investigaciones se logre entender el significado de la variable en su totalidad.

Por otra parte, Kielhofner, G (2004) menciona que “existe una diferencia significativa entre las características del medio ambiente y su influencia real sobre personas específicas dentro del ambiente, enfatizando sobre la oportunidad, el apoyo, la demanda y la limitación que los

aspectos físicos y sociales del medio ambiente tienen sobre el individuo, lo cual se denomina "impacto ambiental". Es importante, resaltar la necesidad de entender como estas condiciones ambientales podrían generar una afectación en una población aparentemente sana, en el desempeño de su rol, por ende, se deberá identificar que aspectos apoyan o interfieren dentro de su ambiente ocupacional.

Por tal motivo, se señala que la profesión de terapia ocupacional según Wilcock (2005) "se basa en la prevención, evaluación e intervención que de cierto modo maximicen un ambiente laboral seguro, eficiente y productivo para el trabajador y el empleador. Cabe entonces resaltar la importancia del terapeuta ocupacional en esta área permite desarrollar el proceso investigativo de manera eficiente puesto que se pretende alcanzar que el ambiente laboral sea productivo" en vista de esto, se realizara un proceso de valoración, el cual facilite la adquisición de información, para identificar las necesidades y/o posibles problemáticas presentes.

De esta manera, se verán beneficiados directamente los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita y la empresa, teniendo en cuenta que se realizaran procesos terapéuticos en pro del funcionamiento ocupacional del grupo de trabajadores, por lo que se generaran estrategias para mejorar las condiciones de trabajo según los aspectos ambientales, como la dimensión física, dimensión de formas ocupacionales, dimensión de grupos sociales y dimensión de objetos, procurando el bienestar del trabajador y facilitando un adecuado desenvolvimiento en la actividad a su cargo, lo que permitirá proyectar su identidad ocupacional respondiendo a las obligaciones y estándares de sus roles, proyectando una vida laboral satisfactoria y productiva.

Capítulo I

Título

Impacto ambiental y competencia ocupacional en los trabajadores del área administrativa.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

Se menciona que el 65% de las personas pertenecientes a la Región hacen parte de la fuerza laboral, identificando que un trabajador promedio dedica dos-tercios de su vida en el trabajo, viendo representado “el trabajo como una fuente de ingresos, elemento fundamental para la salud, relaciones interpersonales y oportunidades de vida” (Organización Paramericana de la Salud, 2021). Lo que permite decir que, gran parte de la población constituyen a un grupo de trabajadores, los cuales se encuentran expuestos a diversos factores que pueden afectar su salud y por consiguiente a su actividad laboral.

Se puede observar en el estudio, Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores de construcción civil y cómo estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016, que en los resultados específicos obtenidos según la dimensión física, los ítems con mayor percepción positiva fueron los siguientes: el ítem “Arquitectura/disposición física del ambiente”, el 82,4% de los TCC lo perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. El ítem “Propiedades de los objetos”, un 70.6% de los TCC lo perciben como apoyo en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. Por

otro lado, el ítem “cualidades sensoriales ambientales”, el 38,2% de los TCC lo perciben como interferencia en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Los resultados específicos obtenidos según la dimensión social, los ítems con mayor percepción positiva fueron los siguientes: El ítem “significado o sentido de los objetos o productos”, el 100% de los TCC lo perciben como apoyo sustancial en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. El ítem “estilo del rol laboral” el 91.2% de los TCC lo perciben como apoyo sustancial en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social. Por otro lado el 20,6% de TCC perciben el ítem “gratificaciones” como interferencia en su desempeño, satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social.

Teniendo en cuenta lo menciona anteriormente, se evidencia que en el estudio “entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria; menciona aspectos a los cuales se encuentra expuesto un trabajador del área de la salud, en el total de la muestra se han encontrado altos niveles de exigencias psicológicas y cognitivas 74,8%, emocionales 57,7% y sensoriales 86,9% , altas puntuaciones con respecto a las posibilidades de desarrollo en el trabajo 75% y al sentido del trabajo, baja puntuación con respecto al control sobre los tiempos de trabajo 39,1%” (García, Gutiérrez, Bellón, Muñoz, & Fernández, 2015). De lo cual se refiere que, existe una exposición en el ambiente físico, representado por estímulos sensoriales visuales y auditivos, así como en aspectos cognitivos, emocionales, logrando denotar la variabilidad de las condiciones de trabajo y la gran exposición a cambios repentinos, afectando de manera significativa el ambiente laboral,

lo que conlleva a que el desarrollo de la actividad se vea afectada, ya que este no es un ambiente facilitador.

De igual forma en el estudio mencionado anteriormente, se evidencia con relación al desempeño del rol, que presentan una claridad del 74,9%, y normalmente se encuentran en conflicto con su rol 51,1%, es posible que esto suceda a causa de los cambios repentinos e inesperados en las tareas, porque no hay una establecida, de igual manera se denota relación a la exposición a diferentes factores ambientales físicos y demás aspectos cognitivos, se puede evidenciar con relación a las características sociales presentan posibilidades de relación social 50,6%, apoyo social de compañeros de trabajo 64,1% e integración en la empresa 51,6% lo cual se evidencia como bajo. De esto, se concluye que probablemente la dificultad existente esta en establecer relaciones interpersonales, lo cual disminuye la posibilidad de una interacción social y apoyo ante la solución de problemas presentes, dificultando el cumplimiento de objetivos y tareas laborales previamente establecidas.

Asimismo, se encuentra el estudio Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F se observa que “el 44% de los funcionarios están sanos, 17.3% normal, mientras el 32% ya se considera en peligro, 6.7% completamente quemado; las personas que se encuentran en peligro y quemados se alcanza un 38.7% con riesgo psicosocial en el trabajo” (Uribe, López, Pérez, & García, 2014). Lo que significa la posibilidad de encontrar enfermedades asociadas al estrés crónico, en vista a ello este estudio rectifica aspectos que suelen afectar a la persona, pero si se amplía la esfera, es importante asignarle significado a

aspectos ambientales y como ello puede afectar el trabajo del individuo; señalando como puede estar influenciado por las condiciones de trabajo, ante las cuales el trabajador se ve expuesto durante la jornada laboral, desde este punto de vista se puede referenciar, que el ambiente se encuentra estrechamente relacionado con las condiciones, ya que este provee las herramientas o recursos físicos para que se logre ejecutar la actividad productiva; por consiguiente al existir una interferencia con relación a este aspecto el desempeño del trabajador se encontrara alterado afectando la competencia y productividad.

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2018, señala que “la prevalencia de hipoacusia en América Latina es 17%, en trabajadores con jornadas de 8 horas y con una exposición al ruido entre 10 a 15 años; según la OMS, 360 millones de personas padecen pérdida de audición incapacitante en el mundo; por otra parte las patologías musculo-esqueléticas es otro problema de salud ocupacional de dimensiones no cuantificadas, por su magnitud en ocurrencias y la posibilidad de no ser consideradas de origen ocupacional en trabajos” (Gomez, 2019), para ello el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo de EsSalud en 2016, visitó a 121 empresas de diferentes ramas de actividad y halló 10070 trabajadores con patologías osteomuscular de los cuales, 49.4% tiene lumbago, 11.2% dorsalgia, 3.5% cervicalgia 1.6% síndrome del hombro doloroso y 1.3% dorso lumbalgia. (Gomez, 2019)

De manera que, se debe reconoce que estos aspectos deben ser mencionados porque, si existe un aspecto a nivel del ambiente que afecte la salud del trabajador, automáticamente se genera el desequilibrio, por consiguiente, su desempeño ocupacional y participación en roles de

forma competente se verá afectado en gran significancia puesto que no responderá a las demandas del mismo de una forma eficaz y eficiente.

Por consiguiente se retoma el estudio, Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo; mediante el cual, se puede observar “aspectos relacionados con la sobrecarga de rol, la ambigüedad y el conflicto de rol predijeron significativa y negativamente el engagement, denotándose que el efecto total de la ambigüedad 54%, conflicto del rol 38% y sobre cargar del rol 21%, asimismo se denoto que la satisfacción laboral representan el 21%” (Orgambídez, Pérez, & Borrego, 2015). Los estresores de rol tuvieron un impacto tanto directo como indirecto sobre la satisfacción laboral, pudiendo resaltar de este estudio que, al existir una alteración a nivel del rol específico, influenciado por demandas ambientales como el acceso a objetos, recursos físicos, las formas ocupacionales o la interacción con otros imposibilita que el individuo logre cumplir con sus tareas.

También se puede observar que según el estudio Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, que en la muestra que los valores más altos se encuentran en los factores de relaciones interpersonales como lo es la “Satisfacción con la relación con el jefe” con puntuación de 3,76%, “Satisfacción por la remuneración” correspondiendo a 3,06% y el “Satisfacción por las oportunidades de desarrollo” con un 3,11% (Chiang & Neira, 2015). En base a este estudio se debe tener en cuenta las relaciones sociales establecidas con el jefe inmediato o sus superiores de esta forma se lograrán identificar o reconocer como podría afectar su desempeño.

Desde otra perspectiva un estudio realizado en Cali Colombia se ejecutó un estudio denominado condiciones de salud y sintomatología osteo-muscular en trabajadores de una industria manufacturera se puede evidenciar como los puestos de trabajos, objetos, materiales y actividades repetitivas afectan la salud de los trabajos reportándose “sintomatología positiva en algún segmento corporal, representan un porcentaje significativo (78%), entre ellos Dolor Lumbar Inespecífico el 12% presenta triglicéridos altos 13%, factores individuales asociados a sintomatología osteomuscular, encontrando que el 50,7% de los trabajadores que refirieron algún tipo de sintomatología osteomuscular debido a inactividad física” (Moyano, Buitrago, & Ordoñez, 2019). Al existir una afección en la salud del trabajador, como consecuencia de un factor ambiental generar un desequilibrio en su patrón ocupacional, lo que conllevara a que su actividad laboral se vea afectada de forma directa.

De la misma manera, un estudio desarrollado en Cúcuta Norte de Santander con énfasis a los Estresores en las unidades de cuidado intensivo se puede evidenciar que dentro de las situaciones que más estrés producen en el personal estudiado están “un superior incompetente (33%), falta de apoyo de los superiores (16%), de la misma forma el personal de enfermería encuestado evalúa el estrés relacionado con la sobrecarga laboral como moderado (36%) y alto (33%). Siendo una de las causas con mayor prevalencia la escasez de personal” (Zambrano, Estresores en las unidades de cuidado intensivo, 2006). Se puede determinar que no existe un apoyo apropiado y acorde a las demandas del contexto por parte del empleador hacia los trabajadores, lo que permite ver que el desempeño del rol específico que ejecuta el personal se ve afectado debido a la sobre carga de tareas, conllevando a un inapropiado ejercicio laboral, afectando su bienestar y el del grupo.

Por otra parte, en el estudio relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de coomultrup, “se puede evidenciar en la categoría denominada agotamiento, esta frente al resultado estándar en términos medios 2,18%, el segundo que es despersonalización de igual forma frente al puntaje estándar está en términos medio 1,48% y el tercero el cual hace referencia a insatisfacción al logro está en términos medios prevalecientes a ser altos” (Mejía, Silva, & Velandia, 2018), Por lo que se puede enfatizar que los trabajadores se encuentran en términos medios con relación al desgaste y al desempeño, de igual forma estas tienen prevalencia a aumentar ya que cada una de las categorías se muestran con prevalencia hacia un nivel alto de desgaste ocupacional.

Se ha evidenciado que “a partir de la década de los años ochenta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), coincidieron que no solo los factores físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo eran importantes, por lo tanto se han observado avances significativos con relación a aspectos psicosociales y su asociación de forma individual o conjunta con el desarrollo del trabajo y los efectos observados en la salud de los trabajadores” (International labour Organization, 1984). Desde esta perspectiva se busca evidenciar como estos aspectos físicos repercuten en el desempeño ocupacional de los trabajadores, facilitando o restringiendo la participación dentro del ambiente y la ocupación en específico.

Por consiguiente, las condiciones sociales, físicas, dimensión cultural, los objetos, causalidad personal y elecciones ocupacionales, son aspectos que pueden influir sobre un individuo puesto que “el desempeño ocupacional satisfactorio se produce en el contexto cultural

y social del individuo, depende de la edad y el nivel de desarrollo personal” (Polonio, 2001) en vista de ello se denota que, estas características ambientales pueden influir de forma significativa en la manera que el individuo pone en práctica la competencia ocupacional, lo cual puede generar dificultad en la eficacia, dando como resultado un ejercicio laboral incompetente e insatisfactorio.

De acuerdo con lo mencionado, surge la necesidad de investigar teóricamente esta temática, realizando hincapié en la correlación que pueda tener el impacto ambiental y la competencia ocupacional en el desempeño profesional, permitiendo evidenciar el cumplimiento de las exigencias del rol de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita, debido a que se pueden presenciar factores ambientales que puede repercutir en la competencia ocupacional del individuo, pudiendo llevar a la pérdida de patrones ocupacionales, falta de creencia en sí mismo, las virtudes, incumplimiento de las expectativas de sus roles; conllevando a que se dé un mal ejercicio de la profesión. De ahí el trabajador perderá el interés por cumplir con sus tareas lo que conlleva a la ejecución de actividades diarias de forma uniforme y plana, sin que esta le proporcione ningún tipo de satisfacción para su vida personal llevándolo a ser un profesional incompetente.

Es relevante reconocer que desde la competencia ocupacional, es necesario comprender las singularidades a nivel personal de cada uno de los trabajadores, tales como el sentido de capacidad, teniendo en cuenta que es la autoevaluación de las características o destrezas físicas, intelectuales y sociales, las cuales deben ser consideradas según los objetivos y perfil profesional de la actividad que desempeñen, igualmente se comprende que la autoeficacia “son los

pensamientos y sentimientos que uno tiene en relación con la efectividad percibida por el uso de las capacidades personales para lograr los resultados deseados en la vida” (Lefcourt & Rotter., 1981-1960), del mismo modo es necesario reconocer la capacidad de manejo de las circunstancias presentes ante los patrones ocupacionales ejercidos por el individuo.

En vista de ello se destaca que la terapia ocupacional como disciplina de la salud es definida por Willard y Spackman, (2019) como “el arte y la ciencia de ayudar a las personas a realizar las actividades de la vida diaria que sean importantes para su salud y bienestar a través de la participación en ocupaciones valiosas”; es necesario resaltar que el terapeuta ocupacional identifica el bienestar como aquel que es alcanzado cuando la persona se compromete con y en sus ocupaciones, es decir todas aquellas actividades que abarcan cierta parte del tiempo del individuo y le permiten asignar un significado a sus vidas manteniendo sus habilidades, contribuyendo a la vida de su familia y logrando la participación dentro de la sociedad.

Es por ello que “los profesionales de terapia ocupacional analizan las actividades para comprender lo que se requiere del cliente y determinar la relación de los requisitos de la actividad para participar en la ocupación” (Gonzales, 2015), lo que permite reconocer la importancia de los elementos de un ambiente facilitador que permita la ejecución de una ocupación de forma apropiada, beneficiando principalmente al cliente y su competencia ocupacional.

La intervención desde terapia ocupacional es fundamental debido a que son una gran variedad de factores que se encuentran relacionados con la competencia ocupacional, como lo es el impacto ambiental el cual es “el grado en que las características del ambiente físico, social,

dimensiones culturales, económicas y políticas facilitan o restringen la participación ocupacional según las características de la volición, habituación y la capacidad de desempeño de cada persona o grupo” (De las Heras de Pablo, 2010). Desde este punto de vista, se evidencia que el ambiente es un elemento fundamental y condicionante para que una persona desempeñe una actividad u ocupación, dificultando la creencia de sus capacidades, intereses, habilidades, afectado directamente el nivel de competencia ocupacional de cada persona.

Con relación a lo anterior, “la meta u objetivo de la competencia es ser capaz de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar o moldearse uno mismo y sus propias habilidades para el desempeño de acciones” (Durante & Noya, 2001), si bien se puede comprender que cuando un individuo es competente ocupacionalmente, no va a encontrar dificultades para desempeñarse en su entorno, pues este responderá a las exigencias de forma efectiva.

Al tener presente todas las posibles problemáticas que puede traer un ambiente limitador, para la ejecución del rol, no se puede dejar de lado esas experiencias que tienen las personas, por lo que Kielhofner, G (1998) afirma que “los individuos experimentan la causalidad personal, los valores y los intereses como una confluencia de pensamiento y sentimiento acerca de lo que hacemos bien, lo que disfrutamos y la importancia de lo que hacemos para desear ser competentes al realizar las cosas que valoramos”.

Se hace importante analizar la problemática, puesto que posiblemente se pueden generar condiciones ambientales desfavorables sobre la productividad de los trabajadores, y que de no ser tratados podrían generar repercusiones a nivel de salud, bienestar, competencia y sobre todo

en la productividad de cargo laboral, como se puede contemplar en los diferentes estudios realizados. Por consiguiente, para el reconocimiento de las necesidades se empleará un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, el cual permitirá el análisis de la información obtenida evidenciando dichas necesidades, de acuerdo con ello se pretende generar estrategia que minimicen estos factores.

Se pretende alcanzar en primera instancia mejores niveles de satisfacciones y productividad en la población objeto de estudio, asimismo se busca generar un acercamiento a la conceptualización de impacto ambiental y la influencia de este en la competencia del trabajador, viéndose reflejado en su desempeño, sin embargo se pueden establecer posibles limitaciones en cuanto a la participación de los trabajadores teniendo en cuenta que parte del personal debe estar constantemente realizando actividades en veredas, asimismo 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 la institución

Formulación del problema

¿Cómo influyen los factores ambientales en la competencia ocupacional de los trabajadores del área administrativa?

Justificación

Al realizar las diferentes búsquedas e identificar la problemática a estudiar, se denota la conveniencia del estudio partiendo de la necesidad de identificar qué aspectos interfieren o apoyan el ejercicio laboral del trabajador de la alcaldía de Pamplonita, desde esta perspectiva se permitirá comprender la incidencia de los factores ambientales sobre el individuo y de esta forma

la relación que tiene con su desempeño productivo. En base a ello, los principales beneficiados será la población trabajadora, puesto que la finalidad de este proyecto de investigación es reconocer la existencia de factores ambientales como los espacios físicos, formas ocupacionales, objetos y los grupos sociales, que pueden influenciar sobre la manera en que se desempeña la persona en su entorno laboral, siendo este reflejado en el la ejecución o desarrollo de tareas. Retomando a De las Heras de Pablo (2010) indica que “los ambientes suelen estar caracterizados por facilitar o restringir el desempeño y la participación ocupacional”

Desde este punto de vista, la trascendencia de este estudio radica en la intervención adecuada del terapeuta ocupacional en el área de industria, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de identificar posibles problemas que alteren la productividad, por ello se deberá generar un plan de acción que proporcione herramientas eficaces para lograr reducir las posibles amenazas, de esta forma permitir al personal perteneciente a la alcaldía que ofrezca un mejor servicio a la comunidad. De esta manera, se realizaran orientaciones por el profesional permitiendo generar un cambio en su ambiente laboral favoreciendo su desarrollo personal y productivo, manifestándose en la manera en que realiza cada uno de los procesos administrativos según su cargo laboral, por ello la proyección de esta investigación es que el trabajador reconozca su compromiso con la sociedad, para que de esta manera el trabajo que realiza dentro de la institución sea ejecutado de un forma eficaz ofreciendo soluciones a la ciudadanía.

En este sentido es importante tener en cuenta lo que menciona el marco de adaptación ocupacional el cual “abarca a la persona, al ambiente ocupacional, y a la interacción de estos factores durante la ocupación” (Schultz & Schkade, 2005) este marco permite sustentar la

investigación pues en él se tiene en cuenta como las características externas de los contextos ocupacionales, hacen que una ocupación significativa pueda verse afectada impidiendo el individuo logre cumplir con expectativas del rol, conllevando a que no se efectúe un dominio de la actividad, causando problemas en el proceso de adaptación interna del individuo y por ende en la competencia ocupacional, esto permitirá realizar un proceso de intervención que permita que el individuo cumpla con los patrones ocupacionales.

De igual forma se hace referencia al marco de ecología del desempeño humano describe “el contexto como la lente a través de la cual una persona considera las oportunidades en el desempeño de las tareas” (Dunn, McClain, Brown, & Youngstrom, 2005), desde este punto de vista fundamenta la investigación pues permite comprender lo que sucede con una persona en el desempeño ocupacional la cual puede observar el ambiente como el que genera oportunidades o amenazas , es decir que se deben tener en cuenta las características del ambiente debido a que puede proporcionar acceso o restricción en la participación de actividades, es por ello que es importante comprender lo que sucede en la interacción del ambiente ocupacional de este modo se lograra reconocer lo que sucede con el individuo.

Asimismo, el marco humanista permite comprender que “debe desarrollarse un entorno digno y ajustado al ser humano, con condiciones que permitan el desarrollo individual, responsabilizando a la persona con sus actuaciones científicas y prácticas” (Durante, Noya, & Hernandez, 2001). Retomando lo que menciona el marco, es importante ofrecer al trabajador un contexto o entorno con oportunidades, que facilite el desarrollo profesional y/o práctico logrando

así que el trabajador logre cumplir con las tareas y exigencias de su rol en términos de productividad, competencia y satisfacción.

Se retoma el modelo de la ocupación humana el cual “considera a la persona como un sistema abierto que evoluciona y sufre diferentes formas de crecimiento, desarrollo y cambio a través de una interacción progresiva con el medio” (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2005) este modelo permite fundamentar la investigación ya que, permite referenciar el proceso evolutivo de la persona teniendo en cuenta el ambiente en el que se encuentra, como se evidencia en el sustento teórico el ambiente es una variable relevante para que una persona logre su desempeño en diferentes actividades, es por ello que estudiar el ambiente es algo imprescindible pues es este el que puede permitir o restringir que una persona logre cumplir con sus tareas.

En esa misma línea de ideas se señala que “las características de las dimensiones específicas del ambiente, se entrelazan en cada contexto ocupacional” (Kielhofner, G 2011), facilitando y demandando el desempeño ocupacional, definiendo un impacto único en cada persona, por consiguiente el impacto ambiental, es el grado de las características del ambiente físico, social, dimensiones culturales, económicas y políticas facilitan o restringen la participación ocupacional según “las características de la volición, habituación y la capacidad de desempeño de cada persona o grupo” (De las Heras de Pablo C. G., 2010), de este modo el ambiente tiene significado importante en la competencia ocupacional puesto que se requiere y se construye sobre experiencias exploratorias previas.

Es por ello que el objetivo de la competencia ocupacional es “lograr la relación efectiva con el ambiente y mejorar o moldearse a su mismo y sus propias habilidades para el desempeño de

acciones de acuerdo con la retroalimentación recibida” (Durante & Noya, 2001), por otro lado se debe reconocer que en “el proceso de trabajo el hombre invierte sus fuerzas físicas, esfuerzos físicos y volitivos, hábitos y destreza laboral, capacidad y conocimientos, fuerzas que se objetivan, es decir, pasan al objeto, se convierten en propiedades peculiares del objeto, engendradas por el trabajo” (Hernan Muñoz, 2009) el trabajador para responder de forma competente pone en marcha un conjunto de características intrínsecas, que requieren apoyo por parte de las características extrínsecas para poder dar respuesta a las demandas de su entorno.

Por consiguiente, para lograr el desarrollo de la investigación se aplicará un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, mediante el cual se analizará la información, en vista de ello se utilizarán los instrumentos estandarizados como la Escala de impacto ambiental para el trabajador (WEIS) y la autoevaluación ocupacional (OSA), mediante las cuales se obtendrá la información necesaria para lograr determinar la influencia que tiene el ambiente sobre la competencia ocupacional.

Con base a lo anterior, la investigación proporcionara un acercamiento científico en terapia ocupacional, con relación al área de industria puesto que, a través de las variables al impacto ambiental y la competencia ocupacional, permite la construcción del concepto de impacto ambiental de manera global, ya que no habían sido retomadas como en la presente investigación, asimismo realiza un aporte científico, puesto que diversos estudios relacionados con el ambiente en el ámbito laboral, han referenciado como aspectos físicos o sociales afectan al trabajador, pero no han contemplado las dimensiones de formas ocupacionales, grupos sociales, espacios físicos y objetos, como impactan de manera conjunta al trabajador en su desempeño ocupacional, por ello

a través de la correlación se puede evidenciar la relación existente, observándose en la manera que cumple con los estándares de su rol laboral.

Desde esta perspectiva, el poder identificar la relación y las necesidades permitirá realizar un abordaje de intervención acertado para la población, en vista a ello, se ejecutará una estrategia didáctica desde la disciplina de terapia ocupacional orientada a ayudar a la población incidiendo positivamente a nivel ambiental, logrando la participación en las actividades de interés y que estén dentro de sus capacidades, que permitan desarrollar un nivel de competencia en el entorno laboral, donde el individuo tenga un control personal, con eficacia en las destrezas para responder de forma acorde a las demandas del rol.

En vista a ello, esta investigación es una propuesta diferente ya que, contempla de una manera singular el impacto ambiental, evidenciando el ambiente de manera completa comprendiendo los objetos, formas ocupacional, grupos sociales y espacios físicos; también permite ampliar la conceptualización del impacto ambiental de una forma plural comprendido que este impacto puede generarse en población trabajadora administrativa, permitiendo señalar que cualquier persona que este predispuesta por condiciones ambientales desfavorables, viéndose afectada de una manera significativa, por ende este trabajo debe ser realizado desde terapia ocupacional puesto que el profesional observa a la persona como un ser ocupacional, al cual realiza un examen de manera holista, logrando identificar todas sus necesidades priorizando aquella que afecten su desempeño ocupacional en este caso la productividad del trabajador.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de los factores ambientales en la competencia ocupacional mediante la aplicación de instrumentos estandarizados, favoreciendo la actividad productiva.

Objetivos específicos

Caracterizar la población objeto de estudio, para identificar las condiciones psicosociales mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica.

Evaluar el impacto ambiental y la competencia ocupacional, para reconocer la eficacia del rol productivo, a través de la aplicación de los instrumentos autoevaluación ocupacional (OSA) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS).

Interpretar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, para analizar la correlación de las variables, utilizando el programa SPSS en su última versión.

Determinar la relación del impacto ambiental y la competencia ocupacional, para que responda a las necesidades encontradas, mediante el análisis e interpretación de resultados.

Capítulo II

Marco referencial

Antecedentes investigativos

Para la realización del proyecto de investigación se retomaron estudios en los cuales trabajaran las variables de impacto ambiental (ambiente físico, social, cultural, político, formas ocupacionales, objetos), competencia ocupacional y población trabajadora, que fuesen realizadas a nivel internacional, nacional, regional y local, de esta forma se permitirá reconocer la manera en la que influye la variables en hechos anteriores, dando una base para estructurar el presente proyecto, facilitando el reconocimiento de diferentes puntos de vista para el análisis del tema “impacto ambiental y competencia ocupacional en los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita”.

Antecedentes internacionales

“Impacto del ambiente en la expresión volitiva de adultos mayores que participan en taller de música” (2017) Paola Manghi y Josefina Carvallo, Santiago de Chile.

El presente estudio realizado desde terapia ocupacional, denota una problemática relacionada con el deterioro progresivo en el adulto mayor, siendo esto un factor predominante para conllevar a la disfunción ocupacional, afectada por la disminución de habilidades lo que provocaría el desequilibrio entre las demandas de su entorno y su desempeño ocupacional.

En base a ello, plantea como objetivo general describir el impacto del ambiente en la expresión de la volición de los adultos mayores con demencia leve a moderada, que participan en taller de música de una residencia en Santiago; señalando otros aspectos como el describir el impacto que provoca el ambiente físico y social sobre el componente volitivo y evidenciar como el ambiente facilita o restringe la participación ocupacional de los adultos mayores.

Con relación a ello se estable la metodología utilizada para la investigación, de tipo cualitativa descriptiva, resaltando el proceso de consentimiento informado requerido para ejecutar la investigación, la población abordada correspondió a un grupo de adultos mayores que participaban de forma habitual en un taller de música, para la selección se fundamentaron en que presentara diagnóstico clínico de demencia de leve a moderado.

Para la recolección de la información se utilizó el instrumento “cuestionario volicional (VQ)” desarrollado por Carmen Gloria de las Heras, Rebecca Geist, Gary Kielhfoner y Yanling Li en 1998, basado en Modelo de la Ocupación Humana, el cual permite la obtención de la información sobre el impacto de tal ambiente sobre la volición.

Para obtener la información se utilizó la observación, ubicándose en el contexto del taller de música, para la recolección de información tomo un periodo de un mes, observando en cuatro sesiones.

Del estudio se concluyó primero que, en relación al ambiente y el impacto de este sobre la expresión de la volición de los usuarios observados, se obtiene variaciones según momentos del taller, influyendo las características personales y ambientales de cada usuario, las cuales en conjunto generaron diferencias. Segundo se obtiene que el ambiente social, considerado dentro de las formas ocupacionales, genera un impacto e influencia sobre la expresión de la volición, lo cual se observa como un elemento que dificulta la expresión de dicha volición (Manghi & Carvallo, 2017)

Desde este punto de vista, este estudio aporta conceptualización acerca del impacto ambiental, pues muy pocas investigaciones hablan directamente de esta variable, además permite observar, que existen ciertos factores que están asociados al ambiente que en ocasiones generan

restricción de oportunidades para la participación, puesto que se encuentra fuera de la capacidad de control de los sujetos, produciendo una influencia positiva o negativa sobre éste, la cual puede repercutir sobre el desempeño ocupacional de la persona. Desde este énfasis se puede evidenciar la necesidad de implementar esta investigación, va a poder determinar qué aspectos del impacto ambiental pueden afectar la competencia ocupacional de la población objeto de estudio.

“Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria” (2020) Diana Elizabeth Ortega y Jenny Fernanda Villarroel, Ecuador.

El presente estudio fue realizado desde el área de medicina, donde identificaron como problemática el grado de impacto de riesgos psicosociales en el mundo laboral, y todo el conglomerado de las afectaciones que trae consigo sobre la salud del trabajador. Por consiguiente, plantearon como objetivo principal distinguir los factores y efectos de los riesgos psicosociales en el trabajador del área de la salud, en base a ello se tuvo en cuenta el analizar la información obtenida y en base a esto plantear posibles planes de acción, generando estrategia que minimicen o anulen los efectos en el ambiente laboral.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se emplea una metodología con enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y transversal, en donde se realiza una revisión bibliográfica, las técnicas para recolectar la información fue a través de una encuesta, la población seleccionada fueron profesionales médicos de atención primaria pertenecientes al Distrito de Salud 18D02, siendo un total de 84, tomado como muestra a todo el personal.

De este estudio se concluye que los que los servidores de la salud, que laboran en la línea de atención primaria, perciben factores psicosociales de rango bajo y medio que afectan su salud,

considerando una sobrecarga mental de nivel medio en varias de sus dimensiones (Ortega & Villarroel, 2020)

Este estudio aporta a la investigación tomando como referencia que, los riesgos psicosociales hacen parte de las condiciones de trabajo, enfatizando en que una inadecuada organización con relación a las actividades laborales, afecta de manera significativa las formas ocupacionales, asimismo permite observar cómo no tener claridad de los roles puede afectar la salud del trabajador y por ende su desempeño productivo, por consiguiente, permite realizar un acercamiento sobre lo que experimentan los trabajadores durante las jornadas laborales. En consecuencia, surgen la necesidad de ejecutar la presente investigación, permitiendo identificar las condiciones laborales a nivel del ambiente, reconociendo como estas pueden impactar a cada trabajador y el desempeño ocupacional competente del trabajador.

“Condición de trabajo relacionado al estado de salud del trabajador de la empresa Cori Puno- Quiaca” (2019) Ruth Cinthia Gómez Lucana, Puno-Perú.

La problemática evidenciada por el área de enfermería en el estudio es reconocer la realidad de la salud ocupacional de los trabajadores de una mina, donde la actividad laboral se considera de alto riesgo, por ello establecieron como objetivo determinar la relación entre la condición de trabajo y el estado de salud del trabajador minero, el tipo de estudio empleado fue de tipo descriptivo y transversal, con un diseño no experimental, la investigación fue realizada en la mina de Cori Puno SAC; la población estuvo conformada por los trabajadores mineros de la empresa que era un total de 321 trabajadores, para retomar la muestra probabilística estratificada, teniendo en cuenta algunos cargos como mina, laboratorio químico, protección interna, geología, planta, talleres de mantenimiento y soporte metalúrgico.

Los instrumentos utilizados fueron encuestas validadas por jueces especialistas en salud ocupacional, donde manejaron el cuestionario sobre condición laboral minero y el cuestionario sobre estado de salud minero. Se concluyó de este estudio que La mayoría de los trabajadores mineros, tienen condiciones de trabajo con factores de riesgo presentes, mostrando el incumplimiento de criterios establecidos sobre la higiene ocupacional en la ley general y Un tercio de los trabajadores mineros, tienen un estado de salud con patología. Esto implica que las condiciones de trabajo no son adecuadas. (Gómez R. , 2019)

Lo referido en el anterior estudio apoya a la presente investigación, debido a que existen diversas condiciones ambientales que afectan la salud principalmente del trabajo, permitiendo la generación y estructuración de hipótesis relacionadas a los aspectos de ambiente que puede afectar la productividad de un individuo independientemente de su cargo. Por consiguiente, facilita la observación de las necesidades de una población en específico, permitiendo realizar una asociación hacia una población objeto de estudio, contribuyendo a la estructuración del problema a identificar.

Antecedentes nacionales

“Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia” (2019) Acosta Ramos Adriana Cristina; Jiménez Ruiz Luz Karine; Pulido Edgar Guillermo; Miladys Paola Redondo Marín; Cesar, Colombia.

El presente trabajo de investigación realizado por terapia ocupacional, parte de la problemática que el estrés generado en el entorno laboral afecta el desempeño del individuo, por lo cual se plantea como objetivo analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de

desempeño de los docentes. Dicho estudio empleó una metodología cuantitativa correlacional, con un alcance transversal, la población estaba constituida por 47 docentes de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales, se utilizó un muestreo no probabilístico; para la recolección de la información se aplicó una ficha sociodemográfica y para la valoración del estrés ocupacional se hizo entrega del cuestionario para la evaluación del estrés, las estadísticas fueron calculadas mediante SPSS.

Se concluye del estudio obteniendo hallazgo, aún más esperado, es el nivel de riesgo por estrés laboral. Casi la mitad de los docentes participantes están clasificados en niveles problemáticos de estrés, asimismo no se presentó ningún indicador que permitiese predecir el nivel de estrés. Aunque los datos se presentan de esa manera, no puede asegurarse que el estrés laboral es un factor aislado o que sucede por azar entre los docentes y si bien la investigación no confirma empíricamente el efecto directo del estrés en el desempeño laboral, es crítico tener presente que éste último no es el único factor de productividad que podría estar siendo afectado por el estrés de los docentes. Por ejemplo, se ha comprobado en investigaciones previas que el estrés laboral es un factor determinante en el ausentismo laboral (Acosta, Jiménez, Guillermo, & Redondo, 2019)

La presente investigación apoya la construcción del proyecto, debido a que, en él se evidencia que existen características ambientales que influyen en la salud de los trabajadores, permitiendo reconocer, que esto repercutirá de forma directa sobre la manera en que el individuo realice una actividad o tarea en el cargo asignado, también se reconoce que la persona cuenta con ciertas características y habilidades para responder a las demandas de su rol, sin embargo, si existe una alteración a nivel de esas funciones corporales o estructuras corporales existirá un declive a nivel de productividad, por tanto, este estudio ayuda a referenciar una de las causas que se señalan en la

construcción del actual estudio, la cual esta direccionada, hacia el poder identificar que tan competente se siente el individuo con relación a sus destrezas de ejecución, por ende aporta de manera significativa al proyecto investigativo a realizar.

“Condiciones de salud y sintomatología osteomuscular en trabajadores de una industria manufacturera” (2019) Lina Moyano, Jorge Buitrago y Cecilia A. Ordoñez, Cali-Colombia.

Este estudio fue realizado desde el área de salud enfatizando sobre los roles de salud relacionados con el trabajo lo cual ocasiona perdidas de productividad debido a las condiciones desfavorables que se evidencian en las jornadas laborales, de esta forma la investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las condiciones de salud sobre la sintomatología osteomuscular en trabajadores de una empresa de la industria manufacturera de fabricación de PVC, de Cali en 2017, la metodología empleada fue descriptiva correlacional, de corte transversal entre julio y octubre del 2017 contando con una población conformada por 81 trabajadores de una empresa del área administrativa y productiva, para la selección de la muestra se establecieron ciertos criterios de inclusión y exclusión de lo cual permitió la selección de 74 trabajadores. Para el análisis se realizó una revisión de las historias clínicas medico ocupacionales de los trabajadores, Para medir sintomatología osteomuscular, se aplicó a los trabajadores de la empresa participantes del estudio, el cuestionario Nórdico de Kuorinka usando la validación española de 2014.

El estudio permitió determinar la influencia que existe de las condiciones de salud sobre la presencia de síntomas osteomusculares. Factores como el Índice de Masa Corporal IMC, dislipidemia y sedentarismo guarda estrecha relación con la presencia de dolor en espalda y muñecas (Moyano, Buitrago, & Ordoñez, 2019).

Este estudio aporta a la investigación puesto que, da un énfasis sobre la influencia de las condiciones de salud en la presencia de sintomatología osteomuscular, que están asociados a factores individuales de los trabajadores, por esto, las empresas deben implementar programas diseñados para la promoción y vigilancia de las condiciones de salud, mediante programas de autocuidado y hábitos de vida saludable. Por consiguiente, a través de la investigación se pretende conocer ciertas condiciones laborales que estén afectado al trabajador, lo que permitirá iniciar proceso de promoción y prevención desde terapia ocupacional, encaminados a minimizar las problemáticas desfavorables encontradas.

“Desempeño Ocupacional Realizante: una mirada a su trayectoria, aportes a su fundamentación teórica” (2017) Jenny Castillo y Valeria Varón, Bogotá.

Se parte de una revisión de documentos que contemplan los postulados del primer modelo colombiano de Terapia Ocupacional, representando como problemática la actualización de información documental y terminología para ello se empleó el modelo de Desempeño Ocupacional Realizante, y de investigaciones que lo han utilizado como base, para después identificar sus transformaciones a lo largo del tiempo y realizar algunos aportes. Se propone como objetivo una nueva representación gráfica del modelo que pretende explicar su dinámica permanentemente y bidireccional.

Por consiguiente, la metodología aplicada se basó desde un enfoque histórico hermenéutico y de tipo documental, mediante la cual se realizó la revisión de libros, revistas, tesis, documentos virtuales e impresos del periodo comprendido entre 1985 y 2015. (Castillo & Varón, 2017)

El aporte que realiza este estudio a la investigación a ejecutar, es a nivel teórico, pues se observa como sustento conceptual el modelo de la ocupación humana, allí se establece la

importancia que tiene el ambiente para poder entender el actuar de cada individuo, de esta manera el estudio permite direccionar y comprender la participación ocupacional, identificando como este proceso puede llegar a ser complejo o que por defecto no se da de forma competente, pues si su ambiente laboral no proporciona las suficientes oportunidades afectad de cierta manera sus actividades, viéndose reflejado en su desempeño laboral, por ello este estudio da soporte a la investigación realizar.

Antecedentes Regionales

“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 Calvo, Marleiby Monsalve. Yeidy Bohorquez y Marco Jaimes, Cúcuta.

En la investigación realizada por el área de terapia ocupacional se evidencia la presencia de 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. El objetivo analizar la influencia del Funcionamiento Ocupacional en la Competencia Ocupacional de los indígenas Inga. se observó falencias y desinterés en el desempeño del funcionamiento ocupacional y por ende la competencia ocupacional por actividades no ejecutadas por su etnia cultural indígena. La metodología empleada en el estudio requirió de un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo exploratorio, para la recolección de la información se utilizó el instrumento de Autoevaluación Ocupacional (OSA) el cual evalúa la percepción del cliente acerca de su Competencia Ocupacional, el ambiente y su Funcionamiento Ocupacional.

Por lo tanto, cabe señalar que la población inmersa a nuestro proyecto de investigación es tomada de los 300 Indígenas de la comunidad Inga, la muestra de nuestro proyecto será tomada de 100 Indígenas Inga entre adolescentes, jóvenes y adultos Inganos acentuados en el Municipio de San José de Cúcuta-Norte de Santander, los cuales se encuentran entre las edades de 15 a 75 años.

De lo anterior se concluye que se establece la relación entre el entorno y la adaptación que debieron afrontar los indígenas al tener que vivir en zona urbana y así mismo poder cumplir con su funcionamiento ocupacional diario, para mantener un mínimo de competencia ocupacional en la vida activa de la ciudad y así mejorar sus estilos de vida. Se demuestran falencias en el desarrollo actividades funcionales ocupacionales, se evidencian dificultades en el área de volición, habituación, habilidades de comunicación e interacción, habilidades de procesamiento, las cuales están restringiendo el desempeño del funcionamiento ocupacional y de la competencia ocupacional activa de la comunidad Ingana (Calvo, Monsalve, Bohorques, & Jaimes, 2019).

Es un estudio que aporta estadísticamente, pues en él se realiza la observación del comportamiento de la variable competencia ocupacional, permitiendo comprender aspectos amplios e interesantes que sirven para apoyar la investigación, por otra parte, señala la relevancia que tiene la relación del entorno en los procesos de desempeño ocupacional de un individuo, en consecuencia, se debe tener en cuenta los intereses y el proceso de adaptación que debe realizar el trabajador, si está expuesto a un cambio cultural, el cual puede ser totalmente nuevo para él. Desde esta perspectiva se puede ver que existen aspectos externos e internos que pueden repercutir en la competencia ocupacional de una persona.

“Relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organización en los trabajadores del concesionario toyota” (2020) Contreras, E; Suescun, M y Monroy, R. Villa del Rosario-Norte de Santander.

La problemática evidenciada en esta investigación radica en el entorno laboral puesto que existen diversos riesgos psicosociales que afectan la capacidad y la satisfacción laboral del empleado, estas pueden ser la falta de compensaciones, el no poder desarrollar las habilidades, las exigencias psicológicas altas y la falta de apoyo e interés por parte de la empresa hacia el trabajador, esto afecta notablemente la productividad laboral.

Por ello el estudio plantea como propósito elaborar el análisis de la relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander. Por ende, utilizo un tipo de estudio descriptivo, utilizando información científica medio de bases de datos como Google académico, SciELO, Dialnet y ScienceDirect. La población objeto de estudio fue de 21 trabajadores de la empresa, Como método de recolección de datos implementamos el cuestionario de CoPsoQ PSQCAT (versión corta) para la medición del nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores y para la medición de la felicidad labora se implementó el cuestionario Job Satisfaction Survey by Paul E. Spector, una vez tabulados los datos se llevó a cabo el análisis de la relación entre las variables y como se percibe la influencia que tienen una sobre la otra, todo este análisis basado en información científica recolectada de diferentes plataformas en línea. Se concluyo del estudio que, Según los puntajes obtenidos para las encuestas de riesgo psicosocial y felicidad laboral, aplicadas en la empresa, podemos concluir que mientras el riesgo psicosocial sea bajo, se va a asegurar en los trabajadores mayor felicidad laboral (Contreras, Suescun, & Monroy, 2020).

Respecto a lo mencionado anteriormente, este estudio aporta en cuanto a la parte teórica contemplada en el artículo, puesto que maneja terminología y conceptos que se tienen en cuenta en el área, asimismo se puede referenciar que muestra relación entre el riesgo de exposición en el entorno laboral y la afectación para el trabajador, en términos de funcionalidad, participación y desempeño del individuo, sin embargo, se pudo contemplar que al aplicar estrategias apropiadas, existirá una minimización de estos riesgos, lo que dará como resultado que los trabajadores se sientan más seguros y productivos. Lo que permite este estudio es realizar una asociación y direccionamiento de la finalidad de la presente investigación, facilitando un acercamiento del que hacer del terapeuta ocupacional con relación al área de industria.

“Estresores en las unidades de cuidado intensivo” (2005) Gloria Esperanza Zambrano Plata, Cúcuta.

El presente estudio realizado en el área de enfermería señala que la principal problemática son a la gran exposición en la que se encuentra el personal de enfermería, puesto que existen diversos aspectos que alteran a nivel ambiental, social o personal, que afectan su ejercicio laboral puesto que generan aspectos de estrés ocupacional, desde esta perspectiva, este estudio se realizó con el propósito de determinar el nivel de estrés e identificar los estresores que afectan al personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos (UCI) en el municipio de Cúcuta (Norte de Santander). Para dicho estudio se empleó una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal, para el estudio se contempló a la población de enfermeras 22 y auxiliares de enfermería 59, dicho estudio se aplicó en el contexto del hospital Erasmo Meoz, IPS clínica san José, IPS clínica Santa Ana. Los procedimientos de

recolección se ejecutaron mediante una encuesta, asimismo se aplicó el instrumento cuestionario de estresores laborales para enfermería.

De este se pudo concluir que, al analizar el grado de estrés producido por los siete estresores definidos en el presente estudio, se estableció que los que producen los mayores niveles de estrés son las situaciones relacionadas con “conflicto con los superiores”, seguido de la “sobrecarga laboral” y el “contacto con el dolor y la muerte”. El que menos estrés generó es el factor de “estrés emocional”; asimismo las situaciones específicas que producen los niveles más elevados de estrés en el personal de enfermería se destacan: “las consecuencias de mis errores para el enfermo”, “tener un superior incompetente”, “escasez de recursos esenciales” y “sobrecarga de trabajo”; por lo que Esto evidencia la continua tensión a que se ve sometido el personal de enfermería de cuidados intensivos de Cúcuta, que brinda cuidado en diferentes situaciones relacionadas con la lucha entre la vida y la muerte, en instituciones, con pacientes, familias y equipo de salud con unas características muy particulares. (Zambrano, 2006)

Este estudio apoya la presente investigación, con información relacionada a aspectos sociales en los entornos laborales y como esto puede afectar la salud del trabajador, desde esta perspectiva se puede enfocar como esta afección en la salud, por las inapropiadas condiciones laborales, afecta de forma directa en el desempeño ocupacional del individuo afectando a su vez su competencia ocupacional y el compromiso por las tareas.

Antecedentes locales

“Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias” (2018)

María Alejandra Montoya Franco, María Ximena Moya Ruiz, Claudia Patricia Posada Benedetti.

La problemática de este estudio se da debido a la doble presencia y los factores psicosociales en las docentes de la facultad de salud, explicando como el entorno laboral y sus demandas exponen a la mujer a presiones propias de este medio, y como se relacionan con el estado denominado estrés y los riesgos psicosociales. Por ello el objetivo del estudio era identificar la relación entre la frecuencia del estrés, la doble presencia y los factores psicosociales laborales en un grupo de docentes mujeres de la Facultad de Salud, de la Universidad de Pamplona.

La metodología empleada en el estudio es de cohorte y enfoque cuantitativo por lo tanto el enfoque secuencial y probatorio, los instrumentos utilizados en este estudio son Copenhagen Psychosocial Questionnaire, en su versión traducida al español: Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ Ista 21, el cual aborda la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Asimismo, la población hace referencia a las mujeres de la facultad de salud de la universidad de pamplona, retomado una muestra de 7 mujeres de planta y 18 docente mujeres de tiempo completo ocasional.

Concluyendo primero que las participantes de esta investigación mantienen un alto nivel de estrés en relación con el nivel de riesgo obtenido en los resultados cuantitativos, ya que éstos están ligados a la exigencia emocional y física que demanda el entorno académico para las docentes universitarias, teniendo en cuenta factores asociados a las relaciones interpersonales dentro y fuera del contexto laboral, segundo existe una afectación de la doble presencia en los contextos mencionados anteriormente, debido a las exigencias cuantitativas del ámbito laboral, como la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo, con el bajo

nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, no poder controlar los horarios o días laborables que son incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social y familiar, impidiéndole a la mujer desempeñarse correctamente en cada uno de los contextos y por último la presencia de síntomas de estrés, de acuerdo a sus signos y características, siendo estos evidenciables en las respuestas fisiológicas y psicológicas de las mujeres en función de las tareas realizadas, adicional a esto, se expone la relación directa entre la labor docente como riesgo psicosocial, el cual supone la interacción social constante dentro del espacio de trabajo (Montoya, Moya, & Posada, Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias , 2018)

Esta investigación aporta a nivel estadístico en la presente investigación, con relación al rol laboral, condiciones de trabajadores y demás factores a los que se encuentran expuestas los trabajadores, por consiguiente, permite la realización de un acercamiento sobre estos factores externos que influyen en el desempeño ocupacional, así como también en la manera que responden a sus tareas laborales de forma productiva. Facilitando la identificación de problemáticas que pueden estar asociadas al ambiente, afectando de manera directa y significativa al trabajador, generando una alteración en su participación y desempeño ocupacional dentro de sus responsabilidades o actividades laborales que dependen del rol que se encuentra ejerciendo.

“Competencia ocupacional y rendimiento diferido de los estudiantes universitarios”

(2018) Silvia Patricia Jiménez G., Carlos Alberto Yañez S., Magda Milena Contreras J., Heddy Tuta.

La investigación se radica en reconocer que el fracaso académico, es una pérdida que, influye en la personalidad y debe considerarse como determinante de serias consecuencias sobre la economía de las comunidades y sobre la salud mental individual y colectiva. esta investigación tendrá lugar en la Universidad de Pamplona, donde participaran los estudiantes de los primeros semestres de la facultad de salud, se examinará brevemente la competencia ocupacional que poseen. objetivo de la investigación era determinar la relación de la competencia ocupacional con el rendimiento diferido de los estudiantes universitario.

La metodología a utiliza es desde un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo y descriptivo, para la recolección de la información se utilizaron técnicas de entrevista, recopilación documental y la observación, así como también la aplicación de instrumento Se utilizó como instrumento de evaluación la autoevaluación del funcionamiento ocupacional O.S.A Barón y Col., (2002) que diseñada para capturar las percepciones que tienen las personas de su propia competencia ocupacional y del impacto de sus medios ambientes sobre su adaptación ocupacional y Al mismo tiempo se aplicará el manual del usuario para la circunstancia ocupacional de evaluación, entrevista y escala de calificación (O.C.A.I.R.S.) versión 4.0, es una entrevista semiestructurada y escala de calificación para la recopilación, análisis y presentación de los datos sobre el alcance y la naturaleza de un individuo y de la participación en su trabajo.

Para ello la población objeto n total de estudiantes matriculados a la fecha y reportados oficialmente ante el Ministerio de Educación Nacional son 21.674 estudiantes pertenecientes a la Universidad de Pamplona, en el primer periodo del año 2016 y En este caso la muestra sería los estudiantes de la facultad de Salud que se encuentren en alerta roja.

Se pudo concluir que entre las causas que determinan el rendimiento académico se encuentran una diversidad de factores, el más sobresaliente es la metodología del docente, donde se refiere que las estrategias utilizadas son estrictas, mecánicas y hay sobrecarga de contenidos programáticos; seguido de la desmotivación, viendo la motivación como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta, comprobándose en los estudiantes un proceso de disminución de la misma, a su vez la organización y demanda de tiempo que abarca siendo de las problemáticas evidenciadas. Se encontró que la población no tiene un equilibrio en las actividades que realizan en su rutina diaria al tener una carga académica compleja que les impide organizar las tareas (Jimenez, Yañez, Contreras, & Tuta, 2018)

Este trabajo investigativo, aporta con relación a la variable de competencia ocupacional, pues evidencia todo lo relacionado con patrones de participación, cumplimiento de roles y la identidad ocupacional, enfatizado a nivel estadístico y conceptual; también se debe resaltar que este trabajo es de gran valor, pues además de manejar la variable de competencia habla de la población en la cual se va a realizar el estudio planteado aportando conceptualización a la presente investigación.

“Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de coomultrup”
(2018) Marina Lisseth Mejía Manjarrez, María Fernanda Silva Jaimes, Diana María Velandia Hernández.

Para que haya un desempeño laboral favorable en los trabajadores, depende de unos factores tanto personales, emocionales, sociales y motivacionales, estos factores influyen y determinan si un sujeto mantiene su desempeño laboral. De allí nace la necesidad de realizar una investigación

orientada hacia funcionarios públicos que desempeñan su labor de forma cotidiana y con altas demandas en el mercado, de igual forma se analiza los niveles de desgaste ocupacional y como esto se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores de Coomultrup, para ello el profesional de terapia ocupacional plantea como objetivo de la investigación conocer la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup.

De acuerdo a ello se implementó una metodología con un enfoque mixto, utilizando un diseño descriptivo La técnica que se utilizó para la recolección de información en cuanto al desempeño laboral fue una entrevista semiestructurada, constituida por 15 preguntas orientadas a las categorías que da Martha Alles para la detección del desempeño de los trabajadores las cuales son: Integridad, liderazgo, iniciativa, orientación a los resultados, trabajo en equipo y adaptabilidad al cambio, además para la medición del desgaste ocupacional se aplicó la escala de desgaste ocupacional, su autor Juan Felipe Prado, el cual diseñó esta escala para evaluar el desgaste ocupacional en diferentes trabajadores teniendo en cuenta aspectos como la despersonalización, la insatisfacción o satisfacción al logro y el agotamiento, se aplicaron con 13 funcionarios, donde se tomó una muestra de 10, se aplicó de forma individual y su duración duró 45 minutos y se realizó dentro de los horarios laborales.

De ello se pudo concluir que Según lo encontrado en la aplicación de la entrevista y la Escala de Desgaste Ocupacional, se puede identificar, que se presenta una carencia o dificultad en las subcategorías de liderazgo, iniciativa y adaptabilidad al cambio, razón a que los trabajadores no presentan claridad acerca de las estrategias motivacionales, para promover un entorno de participación y relación activa en el medio, de igual modo, no establecen una

organización y técnicas para alcanzar metas u objetivos establecidos, existiendo una necesidad de un plan de acción personal a seguir para ello, y finalmente, no se encuentran familiarizados con los cambios de directivos y por ende, generalmente se rigen por un mismo patrón de mando, por ello, es posible afirmar, de acuerdo a los resultados cuantitativos, que los usuarios se encuentran en un nivel medio en las tres dimensiones (despersonalización, agotamiento e insatisfacción al logro) y acorde con esto, se vincula con las características encontradas en estas dimensiones ya que debido al agotamiento de los trabajadores en Coomultrup se puede dificultar la realización de las tareas dentro de su jornada laboral y el relacionarse afectivamente con los demás compañeros de trabajo lo que se relaciona con la falencia en la categoría de liderazgo (Mejia, Silva, & Velandia, 2018)

Esta investigación contribuyó ya que, permite evidenciar la relación de la gran variedad de factores que interfieren en el desempeño ocupacional, por consiguiente, facilita la construcción y generación de hipótesis sobre la posibilidad de que estos aspectos, puedan interferir en la competencia ocupacional de un individuo, asimismo aporta contenido conceptual y estadístico el cual apoya el presente proyecto de investigación.

Marco teórico

Para la ejecución del proyecto de investigación se tendrán en cuenta diferentes, bases de datos, teorías y conceptualización bibliográfica, que faciliten realizar un acercamiento a las variables manejadas en esta investigación, las cuales den soporte de manera coherente a la información establecida en el proyecto, por este motivo les da viabilidad y confiabilidad a las bibliografías establecidas, dentro de ellas, se encuentran todo lo referente al ambiente, impacto

ambiental, las características o factores ambientales, que pueden de cierta forma pueden afectar a un individuo y su ocupación. Asimismo, se tendrá en cuenta todo lo relacionado con la competencia ocupacional, conceptualizando desde los niveles del hacer, la importancia de la identidad ocupacional, roles y otras características que se deben tener en cuenta, al momento de referirla. De igual manera, se establecerá conceptualización con referencia a la población objeto de estudio, que son trabajadores del área administrativa, facilitando el reconocimiento del tipo de actividades laborales que estos ejecutan. Por último, se realizará un énfasis desde el quehacer del terapeuta ocupacional desde área de industria a través de los diferentes sustentos de la profesión y el rol que se ejecuta.

De esta forma **el medio ambiente** es definido “cómo la organización en la que se encuentran los elementos en el contexto, lo cuales influyen en lo que se decide hacer y la forma en que se va a realizar” (Kielhofner G. , 2004). Con énfasis a lo anterior se destaca que el medio ambiente es como las características físicas y sociales particulares del contexto específico, en el cual se hace algo que tiene impacto sobre lo que uno hace y el modo en que se hace, por ello se reconoce que la mayoría de los individuos participan en distintos medios ambientes en el transcurso de su día a día, a medida que se movilizan en estos diferentes contextos se encuentran diferentes espacios físicos, objetos, grupos de personas y tipos de cosas que se hacen en estos contextos específicos.

Desde este punto de vista, es de vital importancia reconocer que el ambiente está comprendido por diferentes aspectos, como lo es el **ambiente físico** señalado como “un ambiente natural y construido no humano y los objetos dentro de ellos: el entorno natural incluye el terreno

geográfico, las plantas y los animales, así como las cualidades sensoriales de los alrededores. El entorno construido incluye edificios, muebles, herramientas y dispositivos” (Martínez, Muñoz, Suazo, & all., 2014). Este entorno facilita la adquisición a nivel material, objetos o elementos necesarios, para que una persona interactúe con la ocupación que se encuentre realizando, dicho esto, este debe ser un ambiente facilitador, generando oportunidades de participación, de tal manera que el individuo logre cumplir con sus actividades.

Asimismo, **la cultura** es comprendida como “las creencias y percepciones, los valores y las normas, las costumbres y las conductas que son compartidas por un grupo o sociedad y que pasa de una generación a la siguiente a través de la educación formal e informal” (Kielhofner G. , 2004) comprende en gran medida una dimensión ambiental esta predispone a un individuo dentro de un entorno pues le permite identificar las circunstancias que se pueden presentar dentro del mismo, facilitando la respuesta ante cualquier situación, en pocas palabras comprende en cierto grado la forma en que se adapte la persona.

De igual manera, **el ambiente** social comprende la presencia de relaciones con, y las expectativas de las personas, grupos y poblaciones con las que los clientes tienen contacto. “El ambiente social incluye la disponibilidad y las expectativas de las personas importantes, como cónyuge, amigos y cuidadores” (Martínez, Muñoz, Suazo, & all., 2014) Este ambiente se va construyendo en base a las personas que le rodea y las relaciones que mantiene con otros, lo que facilita que integre a su sistema de vida y expectativas dependiendo de estas personas, por consiguiente va a generarse la influencia sobre ciertas decisiones que se realicen a nivel individual o personal.

Por otra parte, se retoma el **impacto ambiental** que es percibido como el grado en que “las características del ambiente físico, social, dimensiones culturales, económicas y políticas facilitan o restringen la participación ocupacional según las características de la vocación, habituación y la capacidad de desempeño de cada persona o grupo” (De las Heras de Pablo C. G., 2010). Desde esta perspectiva es necesario comprender que el impacto surge de la restricción que ejercen los diferentes componentes del ambiente, que su vez permiten que un individuo logre desenvolverse dentro de una ocupación específica. Los espacios en los cuales actúan y los objetos que se encuentran dentro de estos tiene impacto sobre el hacer de las cosas de manera notables, también el acceso a estos se ve influido en cierto modo por los recursos económicos que tienen las personas a su disposición.

Es por esto que, se debe mencionar, que los elementos de los ambientes físicos y sociales proporcionan oportunidades y recursos como herramientas, instrucciones o guías que inducen y permiten elegir qué cosas hacer, así como también puede proporcionar recursos para mantener la motivación, facilitando el desempeño; por otra parte se encuentran condiciones limitantes que impiden que se logre un desempeño satisfactorio puesto que en cada medio ambiente se establecen ciertas expectativas que requieren de comportamientos específicos rechazando otras conductas, por consiguiente, limita las elecciones o la motivación del ser humano puesto que influyen en el desarrollo de los hábitos y roles. Aunque es importante resaltar que estas demandas del medio ambiente se encuentran presentes para establecer un orden específico en los procesos sociales moldeando al individuo hacia una participación competente en el medio ambiente. Sin embargo, estas limitaciones que permiten moldear, también pueden limitar negativamente los motivos y la acción de la persona.

Con lo mencionado anteriormente es importante resaltar que De las Heras de Pablo en el 2010 señala que el ambiente comprende diversos aspectos, entre ellos los objetos, formas ocupacionales, espacios físicos y grupos sociales, que en conjunto generan un impacto único sobre la persona.

Desde esta perspectiva, los **Objetos** son las “herramientas, materiales y equipos requeridos en el proceso de realizar la actividad” (Asociación Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014), de esta forma se puede comprender que los objetos son todas las cosas que se utilizan para que un individuo logre ejecutar la ocupación o actividad que desee, además de ello poseen características específicas como la disponibilidad, complejidad, flexibilidad, significado simbólico y atributos sensoriales, por consiguiente, es importante evidenciar que los objetos dentro de la empresa afectan directamente al trabajador.

Igualmente, los **Espacios físicos** corresponden a “los contextos físicos existentes, ya sean naturales o contruados por el hombre y sus procesos tales como el clima, el cambio de estaciones y el flujo del tráfico en las calles, el movimiento en ascensores dentro de edificios o procesos de comunicación virtual” (De las Heras de Pablo C. G., 2004). De esta forma se puede comprender que el espacio físico es donde la persona se desenvuelve naturalmente, teniendo en cuenta características como accesibilidad, tamaño, distribución, características sensoriales, privacidad y seguridad.

Del mismo modo, se evidencia que las **Formas ocupacionales** “Son la secuencia de acciones en las que las personas se ocupan con el fin de completar una o varias actividades relevantes. Estas se sustentan en convenciones sociales tradicionales de cómo llevarlas a cabo

respondiendo a su vez a motivos internos impregnados de cultura” (De las Heras de Pablo C. G., 2004), estas formas están caracterizadas por la complejidad, las reglas que estructuran, tiempo, seriedad o diversión y se relacionan con la dimensión social. Con relación a este aspecto, se puede señalar, la cantidad de trabajo que posee el trabajador, las demandas de las tareas y horarios que manejados que pueden afectar su desempeño o participación ocupacional.

En la misma medida, los **Grupos sociales** “Son agrupaciones de personas que se reúnen con regularidad por objetivos comunes, presentando una dinámica propia que genera espacios sociales específicos” (De las Heras de Pablo C. G., 2004), desde esta perspectiva los grupos sociales representan una interacción de manera constante en donde se encuentra constantemente las demandas de los roles.

Por otro lado, **La competencia** es señalada por autores de la comunidad franco-canadiense plantean que se pueden distinguir dos enfoques en la definición de competencia: uno limitado sólo al saber ejecutar y otro más amplio que considera la competencia como la capacidad de “afrontar una situación nueva y compleja movilizand o varios saberes-hacer” (Denyer, Furnémont, Poulain y Vanloubbeeck (2007 p.35). De este modo se señala que existen dos formas que está estrechamente vinculadas con la competencia, el saber hacer, que es contar con los conocimientos y el saber para saber hacer que además de contar con los conocimientos se reconocen las capacidades necesarias para afrontar la situación; en este orden de ideas la competencia comprende, entonces, la especificación de un conocimiento y la aplicación de éste dentro de una ocupación o desempeño. Toda competencia es una construcción y, por ello, da

como resultado la combinación de diversos recursos como conocimientos, redes de información, de relación y el saber hacer.

Para hablar de competencia ocupacional primero se debe tener en cuenta los diferentes aspectos que se retoman en los niveles del hacer y los niveles del hacer integrado que permiten denotar de forma más específica lo que abarca esta variable.

Es por ello que los **Niveles del hacer** hacen referencia “cuando consideramos lo que las personas hacen en el curso de sus ocupaciones, pueden identificarse distintos niveles del hacer” (Hanglund & Henriksson., 2004), por consiguiente esto nos permite observar que los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita se desenvuelven en la realización de sus tareas lo cual permite verse en los diferentes niveles; para ser específicos en estos niveles se encuentra la participación ocupacional, desempeño ocupacional y la habilidad ocupacional.

Entre los niveles de hacer se localiza, **La participación ocupacional** se utiliza para referirse a la participación en trabajo, juego o actividades de la vida diaria que forma parte del propio contexto sociocultural y que son deseados o necesario para el propio bienestar; “la participación implica no solo desempeño sino también experiencia subjetiva” (Yerxa, 1980) en relación con lo mencionado anteriormente, la participación va direccionada hacia las actividades que son significativas y proveen bienestar para el individuo, que están directamente relacionadas con los contextos en los cuales se desenvuelve, así pues cada uno de estos contexto exige un nivel de compromiso y responsabilidad por parte del trabajador, pero se debe recalcar que el ambiente debe proveer buenas condiciones para que la participación puede ser significativa para la persona.

Por consiguiente se contempla, el **Desempeño ocupacional** “se refiere a hacer una forma ocupacional” (Nelson, 1988) es decir, es la secuencia en la manera en que una persona se ocupa, la forma en que se desempeña en la realización de cada una de sus actividades de forma satisfactoria, allí se encuentra inmersos aspectos de las rutinas, la cual establece el momento que se ejecuta cada una de estas tareas, los roles aportan el tipo y rango de actividades a realizar, los hábitos predisponen la manera en la cual se realizaran estas actividades; el desempeño puede verse afectado profundamente por el medio ambiente, pues muchas de estas actividades requieren el uso de objetos, que facilitan la participación, para ello también se requieren de ciertas habilidades.

Señalando que las **Habilidades** se definen como “las acciones dirigidas a objetivos observables, que una persona utiliza cuando realiza” (Fisher, Forsyth, Simon, & Salamy., 1997) en este nivel se evidencia las capacidad y habilidades que utiliza la persona para poder cumplir con una tarea dentro de un contexto, desde esta perspectiva permite hacer la relación acerca de las habilidades que se requieren, para desempeñarse como trabajador de la alcaldía, las cuales deben ir acorde al perfil para lograr cumplir con los estándares de su rol.

Como se evidencia las habilidades se encuentran inmersas en el desempeño ocupacional y la relación de estas permite el resultado de la participación ocupacional del individuo, dicha participación con el pasar del tiempo permite una adaptación ocupacional y sus componentes de identidad y competencia ocupacional; “la adaptación es el grado en el cual las personas pueden desarrollarse, cambiar en respuesta a los desafíos o lograr de otro modo un estado de bienestar a través del cual hacen” (Fidler & Fidler., 1978) es decir que la adaptación es la construcción

positiva de la identidad ocupacional y el logro de la competencia ocupacional con el tiempo en el contexto del propio medio ambiente.

Las **Funciones adaptativas** o la adaptación “es entendida como ajuste o compensación, aplicable a personas en riesgo o personas con alteraciones que hacen que su relación con el medio ambiente no sea adecuada. Ejemplo de posibles compensaciones puede ser la modificación en el cumplimiento de roles” (Gómez S. , 2006) Así, adaptación implica un ajuste al medio ambiente de cada persona, que se produce en forma continua a través del tiempo y que esa persona, en general y en forma inconsciente, trata que sea satisfactorio para ella y para los que la rodean. De esta forma, los ajustes, en el contexto que lo estamos analizando, se producen como acciones internas del individuo en el momento que se enfrenta a diferentes desafíos. (Gómez S. , 2006).

Para hablar de competencia ocupacional primero se debe tener en cuenta la participación ocupacional y la identidad ocupacional, puesto que para que se consolide como tal la competencia se debe dar primero un establecimiento de lo mencionado anteriormente, es por ello que “para que exista una competencia ocupacional debe existir la consolidación de la participación e identidad ocupacional, cuando se da la competencia la persona ya es capaz de cumplir con sus expectativas, cumplir con sus valores, estándares personales, responsabilidades y por ende participar dentro una ocupación de forma funcional, cumpliendo con su rol laboral dentro de su puesto de trabajo” (Kielhofner, G 2011).

En base a lo anterior la **participación ocupacional** refiere que es “involucrarse en una situación de la vida” (WHO, 2001, p.10) lo que permite comprender, que es necesario que la

persona logre participar dentro de las actividades, teniendo en cuenta que esto le facilitara el desempeño de las ocupaciones. Asimismo, se comprende que la **identidad ocupacional** es el “sentido compuesto entre lo que uno es y desea llegar a ser como un ser ocupacional, generado a partir de la propia historia de la participación ocupacional” (Boyt Schell et al, 2014^a, p.1238). En vista de ello se estructura la competencia, pero es importante tener en cuenta que, dentro de esa competencia ocupacional, que los **patrones de ejecución** juegan un papel fundamental con relación a estos aspectos, puesto que, está constituido por los hábitos, rutinas, roles y rituales utilizados en el proceso de participación en las ocupaciones o actividades que pueden apoyar u obstaculizar el desempeño ocupacional.

En este orden de ideas los **hábitos**, son “tendencias adquiridas para responder y actuar de ciertas maneras consistentes en entornos o situaciones familiares; comportamientos específicos, automáticos realizados de manera repetida, relativamente automática y con poca variación” (Boyt Schell et al., 2014a, p1234). Dichos hábitos, estructuran la manera en que la persona ejecuta una actividad o una ocupación y dependiendo del significado podrán ser positivos o negativos para la persona, de igual manera las **rutinas** son “patrones de comportamientos que son observables, regulares y repetitivos, y que proporcionan una estructura para la vida diaria. Pueden ser satisfactorios y saludables o perjudiciales (Fiese et al., 2002; Segal, 2004; ver tabla 4). Por consiguiente, la rutina permitida establecer y estructurar el tiempo para lograr la participación en las diferentes ocupaciones que la persona realiza, cumpliendo satisfactoriamente a cada **rol** que ejecute entendido como “un conjunto de comportamientos esperados por la sociedad, moldeados por la cultura y que pueden ser conceptualizados y definidos posteriormente por el cliente” (Asociacion Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014).

Al encontrarse estructurada la rutina lograra el individuo cumplir con los estándares de sus roles y por lo tanto pondrá en práctica la **Competencia ocupacional** entendida como “el grado en el cual se 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 en acción de forma continua” (Kielhofner G. , 2004) la competencia en los trabajadores de la alcaldía debe cubrir las responsabilidades básicas y los estándares personales, extendiéndose hasta cubrir las obligaciones de roles logrando así una vida satisfactoria e interesante. Asimismo “la competencia implica otra condición: la existencia o no del reconocimiento subjetivo del participante en relación con su grado de satisfacción, su confort, el nivel de cumplimiento del propósito, la eficacia y la eficiencia que percibe” (Durante & Noya, 2001)

A causa de esto es importante recalcar que “la competencia supone la puesta en juego de elementos claves para el ser humano, dado las habilidades sociales, el conocimiento, la experiencia, y las habilidades instrumentales específicas son necesarias para desempeñar las actividades cotidianas que permiten a la persona manejar, controlar o satisfacer las demandas de un entorno cambiante” (Durante & Noya, 2001) Los individuos competentes tienen una amplia gama de respuestas que dan una adaptación o manejo, la competencia que es percibida y la autoestima se encuentran íntimamente relacionadas, la autoestima suele ejercer un efecto positivo sobre el bienestar personal. Por otro lado, se encontraron la competencia en las áreas de las actividades de la vida diaria pueden reducir el impacto negativo de una pérdida. Puede ser que la competencia reduzca la fatiga resultante de la preocupación por las tareas y permite a la persona afligida tener más energía para la expresión emocional.

Además de lo menciona anteriormente, es necesario reconocer que el **Trabajo** es el “esfuerzo; hacer, construir, fabricar, formar, diseñar o confeccionar objetos; para organizar, planificar, evaluar, servicios o procesos de la vida o de gobierno; ocupaciones comprometidas que se realizan con o sin recompensa económica” (Asociación Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014). En base a ello se retoma en la investigación a la población debido a las diferentes exigencias que exige su rol.

En efecto, la **Población trabajadora** según Angélica Molina (2005), siguiendo los planteamientos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, define el trabajo, como “(...) una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales. De esta manera, el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo” (Molina, 2005); es importante reconocer la finalidad o lo que se pretende alcanzar a través de las actividades de trabajo, para ello se debe tener en cuenta que es la ocupación que satisface las necesidades del hombre y de las personas que dependen de este, también es aquel que permite el crecimiento y autorrealización según sus proyecciones futuras.

Ahora bien, desde una interpretación histórica, el trabajo puede comprenderse como un proceso en permanente transformación, a través del cual “el hombre ha aprehendido a reconocerse como tal, ha generado los elementos materiales e inmateriales necesarios para edificar la sociedad y ha construido una visión del mundo, sustentada en los valores del esfuerzo

humano como generador de riqueza y bienestar” (Muñoz & Hernán, 2007) desde este punto de vista el trabajo es visto como ese proceso mediante el cual el ser humano ha logrado superarse y superar las expectativas, avanzando en gran medida en la búsqueda del bienestar personal y colectivo.

El trabajador que “ofrece su fuerza de trabajo en el mercado a cambio de una remuneración y por otra, el empleador que requiere dicha fuerza de trabajo para realizar el proceso de producción de bienes o servicios y que por ello está dispuesto a remunerar al trabajador a través del pago de un salario mensual” (Hernan Muñoz, 2009) en esta perspectiva se logra observar solo el trabajador como aquel que ofrece su servicios pero a solicita una remuneración económica, además de esto nos permite ampliar la visión acerca del empleador como aquel que debe proveer los recursos necesario que permitan que el personal pueda ser competente y productivo.

En este sentido, el **ambiente laboral** es “el medio laboral se convierte en espacio dinámico y productivo, en un ambiente propicio para el bienestar físico y mental, cuando satisface los requerimientos básicos del individuo, le permite lograr sus objetivos económicos, materiales y contribuye con el bien común de la sociedad a la que este pertenece, brindándole su propia satisfacción personal” (OMS, 1995) todo ambiente laboral debe proporcionar que el trabajador se sienta comprendido y sobre todo valorado, pues esto, permitirá que no sufra ningún tipo de alteración en su salud, logrando así que su desempeño sea mucho más competente y productivo, favoreciendo de esta forma el cumplimiento de sus roles.

La OMS (2017) “promueve el derecho fundamental de toda persona al trabajo saludable y seguro, a un ambiente laboral que le permita vivir una vida social y económicamente productiva, así como el derecho a la vida, a la integridad física y a la educación. Es necesario reconocer al trabajador como una persona con derechos y deberes”, por consiguiente, si una empresa quiere que sus trabajadores sean eficientes debe proporcionar lo necesario para proteger su salud y bienestar de esta manera favorecerá su desempeño ocupacional además del nivel productivo de la empresa.

La estructura organizacional incluye la división del trabajo, patrones de comunicación y procedimientos, además del estilo de liderazgo y recompensa tienen gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima organizacional (Dessler, 1993) en este sentido “se puede manifestar que el clima organizacional representa la cultura más profunda de la organización por consiguiente determina la forma en el que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña”.

Por ello, el **Entorno laboral** corresponde a las “condiciones externas físicas y sociales que rodean al cliente y en las cuales ocurren las ocupaciones de la vida cotidiana del cliente” (Asociación Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014), por otra parte identifica que “los entornos saludables como aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a salud; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, los lugares de trabajo y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento” (World Health Organization, 2009)

Terapia ocupacional en el ámbito laboral

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 (World Federation of Occupational Therapists , 2016)

Es importante señalar que “el rol del terapeuta ocupacional en las empresas en proporcionar servicios de prevención, evaluación e intervención para maximizar un entorno laboral seguro, eficiente y productivo para el trabajador y el empleador” (Wilcock, 2005)

Las habilidades de terapia ocupacional son reconocidas como efectivas en la práctica en el ámbito laboral por importantes grupos de interés y tomadores de decisiones en este campo incluyendo, los empleadores, otros proveedores de servicios de salud, compañías aseguradoras y abogados. Estas habilidades se basan en los conocimientos sobre la función y el desempeño humano. Los servicios de terapia ocupacional en el ámbito laboral 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.

De acuerdo con Trujillo (2002), “el sector trabajo es un escenario natural para el ejercicio de la Terapia Ocupacional. El trabajo, como ocupación principal de las personas adultas, ha constituido desde los inicios de la profesión, al menos, un fin de su quehacer”. Así, las

referencias a las prácticas precursoras en Estados Unidos, durante y después de la Primera Guerra Mundial, revelan la urgencia de facilitar el retorno al campo de batalla o a la productividad de los soldados heridos, haciendo uso para ello de ocupaciones (Duarte & Bravo, 2016)

Por otra parte, menciona Kornblau y Cols en el 2002 que “los terapeutas ocupacionales pueden actuar como facilitadores del entorno. Pueden ocuparse tanto de los déficits del sistema personal, como de las demandas ambientales para facilitar el dominio que tiene una persona de su ocupación laboral”, por consiguiente, permite evidenciar el compromiso del terapeuta ocupacional por el individuo.

Paradigmas y enfoques desde terapia ocupacional

Para sustentar esta investigación se tuvo en cuenta, **el modelo de la ocupación humana** el cual “considera a la persona como un sistema abierto que evoluciona y sufre diferentes formas de crecimiento, desarrollo y cambio a través de una interacción progresiva con el medio” (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, Modelo de la ocupación humana , 2005) este modelo permite referenciar el proceso evolutivo de la persona teniendo en cuenta el ambiente en el que se encuentra, como se evidencia en el sustento teórico el ambiente es una variable relevante para que una persona logre su desempeño en diferentes actividades, es por ello que estudiar el ambiente es algo imprescindible pues es este el que puede permitir o restringir que una persona logre cumplir con sus tareas.

Este modelo comprende a cada ser humano como un ser ocupacional, el cual este compuesto de tres componentes o subsistemas que tienen interacción directa con el ambiente. Entre ellos el

subsistema **volitivo** reconocido como la motivación puesto que, es quien direcciona la selección del comportamiento ocupacional relacionándolo con valores, que son las convicciones personales incluyendo el sentido de obligación, la causalidad personal que es, el autoconocimiento de capacidades relacionado con la autoeficacia, por último, los intereses que son la disposición de encontrar placer y satisfacción en las ocupaciones, además de esta estructura permite observar la orientación cognitiva y emocional hacia una ocupación, el autoconocimiento puesto que facilita a la persona realizar los procesos volitivos de anticipar, elegir, experimentar e interpretar el comportamiento ocupacional en los ambientes que se encuentre.

Asimismo, se encuentra el subsistema de habituación, el cual exhibe el patrón de comportamiento habitual, allí se evidencia la interacción de hábitos, siendo las conductas que se adquieren previamente a las repeticiones o que se relacionan con comportamientos familiares, también se denotan los roles, que son el conjunto de comportamientos esperados por la sociedad, que se moldean por la cultura y son contextualizados por la persona, allí también se relaciona la identificación del rol, reconociendo y actuando según lo que demande cada uno de ellos. Por último, se ubica el subsistema **capacidad de desempeño** que es la relación de las capacidades físicas y mentales que producen la capacidad para el comportamiento, enfatizando en las destrezas de procesamiento, interacción social y motoras, que se encuentran inmersas al momento de establecer participación en determinada ocupación.

En vista a ello, se establece que el modelo de la ocupación humana, apoya de manera teoría, ya que permitirá identificar, como aspectos relacionados a los subsistemas pueden afectar al

individuo, en términos de participación y desempeño, conllevando a una alteración en sus patrones de ejecución, lo cual afectaría de manera directa su rol laboral; desde este énfasis, permitirá establecer un proceso de intervención adecuado, el cual favorezca cada uno de estos aspectos, permitiendo que la persona se desenvuelva de forma satisfactoria dentro un ambiente ocupacional.

En esta secuencia se retoma, el **modelo persona ambiente ocupación** teniendo en cuenta que tiene como objetivo facilitar el concomitamiento de la naturaleza dinámica del desempeño ocupacional, teniendo en cuenta que “la persona es un ser dinámico, motivado y siempre en desarrollo, que esta interactuando constantemente con el ambiente. Referenciado que el comportamiento no puede ser separado de las influencias ambientales, los factores temporales y las características físicas y psicológicas” (Stewart, y otros, 2005). Desde esta perspectiva, se puede reconocer que el ser humano requiere un ambiente favorable para logara un óptimo desempeño, en este caso los trabajadores requieren oportunidades y condiciones laborales optimas que apoyen su rol productivo. Es por ello que es importante reconocer, que aspectos a nivel ambiental pueden repercutir sobre la participación del individuo, puesto que, si el ambiente no proveer oportunidades esta participación se verá limitada en cierto punto, lo que generará una confusión en su rol, conllevando a una pérdida de su competencia ocupacional, puesto que el ser humano se encuentra en interacción constante con el ambiente y este puede generar influencias sobre el desempeño.

De igual manera, el **marco de adaptación ocupacional** “abarca a la persona, al ambiente ocupacional, y a la interacción de estos factores durante la ocupación” (Schultz & Schkade,

2005). La adaptación ocupacional, ofrece una descripción del proceso de adaptación interno que se produce a través de la ocupación y para esta, de este modo se tiene en cuenta que existen un sin número de factores externos de los contextos ocupacionales, que serían el ambiente físico, objetos, grupos sociales, formas ocupacionales, hacen que una ocupación significativa para el individuo, logre afectar el proceso de adaptación interna del individuo dando resultados poco favorecedores en la estructuración de su competencia ocupacional.

Con respecto a lo anterior se denota que las singularidades del ambiente siempre serán aspectos que se deben tener en cuenta al momento de encontrarse dentro de una ocupación, en la cual se está desarrollando la actividad que se requiere en su momento o que demande su rol, pues en su premisa “las demandas para el desempeño se encuentran naturalmente como parte de los roles y el contexto de la persona en el cual tiene lugar” (Crepeau, Cohn, & Boyt, 2005). En vista a ello, permite comprender que, para darse un proceso de adaptación exitoso, debe existir una participación, lo cual nos lleva a que se estructure la identidad y competencia ocupacional dando como resultado la adaptación del individuo a su realidad. Con este énfasis, se evidencia que es importante que la persona se desenvuelva en el ambiente de manera satisfactoria, puesto que esto reflejara su competencia ocupacional. Desde este punto de vista también se debe reconocer en otra premisa que “la competencia en la ocupación es un proceso que dura toda la vida de adaptación a las demandas internas y externas del desempeño” es decir que este resultado puede verse alterado por una gran de factores ambientales y volitivos que actúan sobre la persona llevándolo a que su desempeño sea incompetente.

Se hace referencia al **marco de ecología del desempeño humano** el cual describe “el contexto como la lente a través de la cual una persona considera las oportunidades en el desempeño de las tareas” (Dunn, McClain, Brown, & Youngstrom, 2005), de esta forma permite comprender que sucede con un individuo en el desempeño ocupacional, observando que el ambiente puede genera oportunidades o amenazas , es decir que se deben tener en cuenta las características del ambiente debido a que puede proporcionar acceso o restricción en la participación de actividades pues si se tiene en cuenta la premisa “las personas y sus contextos son singulares y dinámicos” lo cual permite determinar que cada individuo y contexto es distinto, por ende se debe responder de forma diferente.

Es por ello que es importante tener en cuenta lo que lo menciona en su premisa “es imposible comprender a la persona sin comprender también su contexto”, si se comprende lo que sucede en la interacción de la persona, el contexto y la tarea, se entenderá el desempeño ocupacional, desde esta idea, es necesario tener en cuenta como el ambiente influyen en el comportamiento humano, evidenciando como podría repercutir en el desempeño de las tareas, si se logra entender esta interacción se lograra reconocer lo que sucede con el individuo. Lo que permite denotar, que si existe una alteración a nivel de estos tres aspectos se verá reflejado en la participación, es decir en desarrollando de sus tareas al ejecutarla, la interacción con su ambiente y factores internos tiende a predeterminar este resultado.

De igual modo **marco humanista** permite comprender que “debe desarrollarse un entorno digno y ajustado al ser humano, con condiciones que permitan el desarrollo individual, responsabilizando a la persona con sus actuaciones científicas y prácticas” (Durante, Noya, &

Hernandez, 2001). Si una persona debe cumplir con las demandas de las tareas, mantener sus roles y ser competente, teniendo en cuenta su responsabilidad laboral, se debe iniciar por identificar en qué clase de entorno se encuentra, si este realmente está proporcionando lo necesario para que esta persona logre alcanzar su objetivo. Por consiguiente, es necesario ofrecer entornos laborales dignos, que generen oportunidad de desarrollo, crecimiento profesional y personal, facilitando que la persona pueda participar dentro de su ocupación, de tal manera que su desempeño ocupacional no se afecte en ningún sentido.

Teniendo en cuenta lo referido anteriormente y la premisa “cada ser humano tiene una tendencia básica a evolucionar y auto realizarse a través de la interacción con su entorno”. facilita reconocer, que el ambiente es fundamental para que el individuo pueda crecer, por lo tanto, si el ambiente impide la persona cumpla con las expectativas de sus roles, de manera competente, contribuirá a una alteración de sus patrones de ejecución puesto que afectaría de forma significativa, sus rutinas, roles y hábitos, conllevando a que se vea reflejado un mal funcionamiento, relacionado con el desempeño ocupacional y la satisfacción por su rol.

En esta línea de ideas, los sustentos teóricos retomados, permiten dar fundamento a la investigación puesto que, muestran la importancia del ambiente, señalando como las características del mismo, pueden influir sobre la ocupación o la persona, conllevando a una alteración de su desempeño, por lo tanto facilita la identificación sobre los aspectos ocupacionales que pueden afectar que la persona, es decir destrezas o patrones de ejecución, condicionando a que la persona pueda participar dentro de un contexto. En este caso permitirán comprender como estas características pueden afectar al trabajador, asimismo proporcionan un

abordaje idóneo para las necesidades que se puedan encontrar a nivel ambiental, que afectan a la población, desde la profesión de terapia ocupacional.

Marco legal

Antecedentes legales

Para esta investigación se contemplaron diferentes normativas relacionadas con el área de laboral, teniendo como referente principal la **constitución política de Colombia de 1991** resaltando lo que menciona con relación al trabajo, en esta se establece que toda persona es libre de escoger su profesión u oficio, en donde la ley podrá exigir títulos de idoneidad, y las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones. Ahora de acuerdo a la ley nacional ninguna persona estará obligada a desempeñar u ocupar un puesto de trabajo que no genere satisfacción o crecimiento personal.

Igualmente se realizó un análisis a nivel legislativo destacando el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se encontró la reglamentación de la normatividad acerca del trabajo, en donde hace mención clara y concisa de que toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. Por consiguiente, se debe enfatizar que la persona debe estar consciente de las actividades laborales que deberá desempeñar según su cargo laboral.

En vista de lo mencionado con anterioridad se reconoce que el trabajo es una actividad fundamental para el desarrollo y crecimiento personal, el cual se encarga de suplir las necesidades necesarias para satisfacción personal y del colectivo, además de ello le permite al individuo reconocerse como un ser ocupacional permitiendo que este responda ante las demandas que exigen su profesión en el campo laboral. Por consiguiente, la constitución política de Colombia ampara y apoya de forma significativa este proceso para que sea de una forma integral dando a los trabajadores todas las herramientas necesarias, ambientes o espacios para que el acceso, permanencia y finalización en los procesos de laborales sea el correcto, permitiendo que ponga en práctica todas las competencias necesarias para el ejercicio laboral competente.

Otro aspecto a resaltar es la temática de la protección al trabajo, este cuenta con la protección del Estado, en la forma prevista en la constitución nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. De esta forma se le garantiza la salud al trabajador y su desempeño competente.

De igual forma se tiene en cuenta el **Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014**. Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, este decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. Desde esta perspectiva permite observar esos

agentes que pueden atentar contra la salud del trabajador, lo que puede desencadenar pérdida en sus habilidades impidiendo una actividad productiva.

Igualmente hace hincapié sobre la presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes. Es decir que la empresa debe brindar los recursos a nivel de infraestructura es decir físico, social, a nivel de infraestructura, materiales, equipos, PPL y objetos, además capacitaciones a los trabajadores dando apoyo a los procesos de enseñanza aprendizaje, apoyando las actividades laborales seguras, competente y productivas.

Del mismo modo la **ley 1562 de 2012** por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, plantea en sus objetivos establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Seguridad y salud en el trabajo así como el esquema de administración. Las actividades de promoción y prevención a realizar por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales. la afiliación al sistema general de riesgos profesionales.

Esta ley permitiría establecer programas o estrategias que permitan minimizar los factores de riesgo a nivel ambiental promocionando actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Así mismo la **resolución 1016 de 1989**, menciona la obligación de los empleadores a contar con un programa de salud ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. Se deben generar estrategias que permitan espacios dignos y acordes a las necesidades de cada individuo.

En la misma línea se encuentra el **decreto 614 de 1984**. El cual determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, se basa en la protección a las personas contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. la Resolución No. 06045 del 30 de diciembre del 2014 (Ministerio de Trabajo de Colombia), establece en el plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021, en su apartado 2.4.1, que la base principal está centrada en la búsqueda de la consolidación de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

Ahora bien, se tiene muy en cuenta la **resolución 2646 del 2008**, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías, es importante reconocer estos factores ya que son la principal causa para afectar la salud del trabajador en el área administrativa la cual está acorde a la población objeto del proyecto. Para ello es relevante tener

conocimiento acerca de la exposición en la que se encuentran los trabajadores de esta área y como esto puede afectar su desempeño laboral.

Por otra parte se hace énfasis en la **ley 9 de 1979**, ella menciona que todos los empleadores están obligados a llevar a cabo programas educativos que profundicen en la temática de los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control. La obligación de definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. De igual modo en el literal 2). Se destaca la asignación, documentación y comunicación de las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección, favoreciendo en toda medida las actividades realizadas por la fuerza laboral. Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, el plan decenal de salud pública en la Ley 1438 de 2011 (Congreso de la República de Colombia, 2011), el Decreto 4107 de 2011 (Presidencia de la República de Colombia, 2011).

De igual manera, el **decreto ley 1295 de 1995**. De acuerdo a los riesgos del sector asistencial o la rama asistencial se evaluarán los seguimientos a los procedimientos. De esta manera encontramos en este decreto de junio 22), del Sistema General de Riesgos Profesionales 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 consecuencias del trabajo que desarrollan. También es importante mencionar el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las

actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La **Resolución 1016 de 1989**. Menciona que el programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria

Evidenciando lo que establecen las diferentes leyes y decretos que establece el estado, el trabajo debe ser digno y de calidad pues es un derecho para todo ser humano sin embargo, aunque las leyes establezcan aspectos que se deben tener en cuenta al momento de generar empleos, proporcionando el bienestar a la sociedad, son muchos lo aspecto que quedan en el aire a consecuencia de múltiples factores internos y externos que imposibilitan o lo dificultan, es por ello que retomando todo estos aspectos permiten sustentar de forma legal este proyecto de investigación.

Antecedentes éticos

Teniendo en cuenta el quehacer del terapeuta ocupacional en las diferentes áreas de acción es importante retomar lo que establece la Ley 949 de 2005, la cual dicta las normas para el ejercicio de la profesión de Terapia Ocupacional en Colombia, de esta forma permitirá el reconocimiento del código ético que establece para el ejercicio profesional según el régimen

disciplinario en el cual se va a intervenir, para ello se resalta la relevancia que tienen los artículos primero, segundo y tercero.

Desde este punto de vista La Terapia Ocupacional es una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el sector trabajo, incursiona en forma planeada y coordinada, identificando características, exigencias y requerimientos en el ejercicio de sus funciones, relacionadas con las habilidades y destrezas de las personas, buscando su desempeño productivo y competente mediante acciones tales como promoción ocupacional, prevención de riesgos ocupacionales, formación profesional, así como la rehabilitación profesional. Igualmente, participa en el análisis de puestos de trabajo y en los procesos de calificación de invalidez y atención de la discapacidad dentro de un programa de salud ocupacional que se oriente a la equivalencia de oportunidades

Por consiguiente el profesional en terapia ocupacional identifica, analiza, evalúa, interpreta, diagnostica, conceptúa e interviene sobre la naturaleza y las necesidades ocupacionales de individuos y grupos poblacionales de todas las edades en sus aspectos funcionales, de riesgo y disfuncionales, de esta forma se puede denotar que el profesional cuenta con las competencias y habilidades que son necesarias para lograr una intervención de una población de forma apropiada basándose en las necesidades emergentes en esta.

Por otra parte, el Terapeuta Ocupacional, dentro del marco de su perfil profesional está en capacidad de utilizar la metodología científica en la solución de problemas relacionados con los siguientes campos:

En el sector del trabajo tiene competencia para organizar y prestar servicios a la comunidad trabajadora dando respuesta a sus necesidades ambientales y demás, buscando siempre el desempeño productivo de los individuos. Es decir que cuenta con un campo de acción amplio en el área de trabajo, pues se encamina a las necesidades que esta población pueda presentar las cuales pueden dificultar desempeño ocupacional productivo competente, evitando la afectación en los patrones ocupacionales de los individuos, de este modo genera y diseña actividades con propósito para facilitar todos estos procesos.

Consentimiento informado

En Colombia, la Corte Constitucional en su sentencia T-401/94 establece que “toda persona tiene derecho a tomar decisiones que determinen el curso de su vida. Esta posibilidad es una manifestación del principio general de libertad, consagrado en la Carta de Derechos como uno de los postulados esenciales del ordenamiento político constitucional” de esta manera el Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia define el consentimiento informado como “la aceptación libre por parte del paciente de un acto diagnóstico o terapéutico después de haberle comunicado adecuadamente su situación clínica” por lo que se hace referencia que es la acción voluntaria mediante la cual la persona decide participar del proceso terapéutico, para esto también es importante suministrar la información necesaria de forma clara de este modo se le permite a la persona conocer y tener entendimiento de los beneficios o riesgo a los que está expuesto, de esta manera se da constancia con la firma del paciente o usuarios en el documento.

Del mismo modo el código de ética de Terapia Ocupacional, (American Occupational Therapy Association) es una declaración pública del conjunto común de valores y principios

usados para promover y mantener altos estándares de comportamiento. Se establece dentro de su primer principio, que el profesional de Terapia Ocupacional se debe caracterizar por velar por el bienestar de los usuarios, así como también respetara los derechos del usuario, su representante o ambos, en aspectos de autonomía, identidad, confidencialidad (Willard y Spackman, 2008, p.1008) desde este punto los profesionales de Terapia Ocupacional han de obtener el consentimiento informado de los participantes de los riesgos potenciales y que a su vez comprendieron los resultados, respetando el derecho del individuo a rechazar los servicios profesionales o la participación en actividades de investigación, protegiendo la naturaleza y confidencialidad de los formularios.

Para ello se tiene en cuenta el consentimiento informado realizado por el comité de ética e impacto ambiental de la Universidad de Pamplona, utilizado en e investigaciones con población objeto menor de edad y/o población con condiciones especiales. Ver apéndice A y apéndice B.

Consideraciones éticas

Es importante señalar que para la realización de la presente investigación se retomó lo mencionado por el código de Núremberg en 1946, el cual se expide en el tribunal internacional de Nuremberg, para la realización de experimentos médicos permitido del cual se contemplan los principios establecidos como El consentimiento voluntario del sujeto humano es absolutamente esencial. Esto quiere decir que la persona implicada debe tener capacidad legal para dar su consentimiento; que debe estar 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; y que debe tener el suficiente conocimiento y comprensión del asunto en

sus distintos aspectos para que pueda tomar una decisión consciente. Para ello a cada funcionario administrativo se le entregará un consentimiento informado en el cual se contemplará la investigación a realizar y las implicaciones de las mismas, el tendrá la libertad de decisión para la participación en el estudio.

Asimismo, se contemplará que el experimento debe realizarse con la finalidad de obtener resultados fructíferos para el bien de la sociedad, que no sean procurarles mediante otros métodos o maneras de estudio, y no debe ser escogido al azar ni ser de naturaleza innecesaria. La naturaleza de este estudio es a través de la investigación identificar las necesidades de la población y su afectación a nivel de desempeño ocupacional, permitiendo al profesional establecer posibles soluciones que mejoren su desempeño, por tanto, la investigación se encargara de aportar a los trabajadores.

En este mismo orden de ideas se retomó la declaración de Helsinki de la asociación médica mundial, la cual establece los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos adoptada por la 64^a asamblea general realizada en octubre de 2013 de la cual se resalta que el propósito principal de la investigación médica en seres humanos es comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades y mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas (métodos, procedimientos y tratamientos). Incluso, las mejores intervenciones probadas deben ser evaluadas continuamente a través de la investigación para que sean seguras, eficaces, efectivas, accesibles y de calidad. Asimismo, resalta que la participación de personas capaces de dar su consentimiento informado en la investigación médica debe ser voluntaria. Aunque puede ser apropiado consultar a familiares o líderes de la comunidad,

ninguna persona capaz de dar su consentimiento informado debe ser incluida en un estudio, a menos que ella acepte libremente.

Marco conceptual

Desempeño: es la estructuración que se da en relación a las características físicas y mentales, que en conjunto dan como resultado la capacidad para el comportamiento, siendo este necesario para una situación específica.

Capacidad de desempeño: es la competencia en la que se responde o resulta ante una situación teniendo en cuenta aspectos a nivel físico, mental y subjetivo correspondiente de cada persona ante cada evento.

Medio ambiente: son las características, físicas y sociales que constituyen un ambiente en el cual se realiza la participación ocupacional, generando significado en la forma que se ejecuta una tarea.

Impacto ambiental: es el efecto que genera un ambiente ya sea social, físico, cultural o económico sobre la participación ocupacional de la persona, puesto que se logra ver restringida debido a las características ambientales con las que se cuenta en este entorno.

Competencia: comprende la capacidad para afrontar una situación, es decir son las características que este posee para dar respuesta ante un evento de forma apropiada.

Competencia ocupacional: es la capacidad para sostener o mantener un patrón ocupacional, en el cual se evidencia su identidad ocupacional, teniendo en cuenta las demandas de su roles y su rutina.

Ambiente físico: es el espacio construido y natural que ofrece los medios para la persona pueda desenvolverse de forma apropiada contando con objetos.

Ambiente social: son los espacios que permiten establecer las relaciones interpersonales siendo estas importantes para las expectativas o decisiones personales.

Formas ocupacionales: es la manera en que la persona realiza una actividad logrando cumplir con todas las tareas que demandan sus actividades diarias, se relacionan con la forma tradicional en al que se lleva a cabo dicha tarea.

Identidad ocupacional: hace referencia a los comportamientos específicos, que permiten reconocer a una persona dentro de una ocupación que este esté desempeñando.

Descripción sociodemográfica: es el perfil sociodemográfico de la población objeto de estudio los trabajadores de la alcaldía de pamplonita, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: tipo de institución donde curso su escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, edad, sexo entre otros

Desempeño ocupacional: es la manera en la que las personas interactúan en los ambientes específicos, durante el cual la persona se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones,

identificándose por la utilización de sus capacidades personales, exigencias ocupacionales y demandas ambientales.

Habilidad: son las acciones observables que realiza un individuo para lograr un objetivo específico.

Causalidad personal: se relación con el sentido de capacidad intelectual, físico y social ante una tarea, así como también los sentimientos y pensamientos que están relacionado con la efectividad percibida por la persona ante su desempeño.

Intereses: hace referencia aquello que para la persona es satisfactorio y placentero al realizarlo.

Entorno: son las características ambientales y físicas, entre otros, que generan cierta influencia en el desempeño.

Condiciones de trabajo: son las oportunidades que se ofrecen al trabajador para el desarrollo personal satisfactorio, asimismo hace parte la prevención de enfermedades o accidentes laborales a nivel de características arquitectónicas, ambientales, de las tareas y equipos.

Clima organizacional: se reconoce como el proceso en el cual se establece una comunicación, división de ciertas tareas o procedimientos y el liderazgo, para que haya un rendimiento laboral productivo y satisfactorio.

Desempeño laboral: se puede considerar como el cumplimiento de objetivos establecidos según la actividad, tarea o cargo que se encuentre desempeñando el trabajador.

Poblacional trabajadora: son el grupo de personas que comparten un mismo propósito, para satisfacer sus necesidades y cumpliendo con las expectativas.

Ocupación: es la actividad realizada por los ser humanos desempeñándose en actividad de autocuidado, educación, juego, trabajo, participación social entre otras, que permiten reconocer el hacer del ser humano, dando respuesta a las necesidades vitales de un individuo, así como también que le permiten cumplir con las demandas sociales de su comunidad mediante la expresión, lo que facilita y permite asignar un sentido a la existencia, permitiendo la construcción y generación de su identidad personal, cultural y social. Es importante resaltar que la Ocupación es un concepto que está en constante cambio, visto desde los distintos marcos referenciales contemplados en la disciplina, conllevando a comprender que tiene el mismo propósito que es la búsqueda y significado de la vida, de este modo se da de forma natural, es decir que es innata en el ser humano pues esta direccionada a contemplar la urgencia por dominar el ambiente.

Patrón de ejecución: se relaciona directamente con los hábitos, rutinas, roles y rituales que son usados por el individuo durante el proceso de participación en las ocupaciones o actividades que pueden apoyar u obstaculizar el desempeño ocupacional.

Roles: son conjuntos de comportamientos que son esperados por la sociedad, que están moldeados por la cultura y el contexto en el que el individuo se encuentra, también pueden servir como la orientación al momento de realizar la selección de las ocupaciones, como pueden ser utilizados para identificar las actividades relacionadas con ciertas ocupaciones en las se involucra.

Profesional: es la persona que trabaja en un área laboral específica y especializada, cuyo conocimiento ha adquirido por medio de la instrucción universitaria

Rol laboral: es el papel que asumen el individuo, mediante el cual suele ser productivo y recibir una remuneración económica para satisfacer sus necesidades básicas.

Marco contextual

Este proyecto de investigación será realizado en la universidad de Pamplona, ubicada en Pamplona Norte de Santander, su campo de acción se trasladará a un pueblo cercano llamado Pamplonita, allí se retomará como población a los trabajadores de la alcaldía, quienes serán la población objeto de estudio, logrando identificar la influencia de los factores ambientales en la competencia ocupacional.

Historia

A fines del año 1.549, se presentaron los capitanes españoles, don Juan de Maldonado y Pedro Alonso de los Hoyos, compañeros de Don Pedro de Ursua y Ortún Velasco de Velásquez, a una tribu perteneciente a la Gran Familia de los Chitareros, con cuarenta (40) hombres, seis (6) perros de caza y dos (2) caballos. Los indígenas huyeron aterrorizados por las cuevas de Borrero, situadas a corta distancia, pues el Pueblo Indígena estaba situado el punto "La Laguna", límite hoy entre Pamplona y Pamplonita.

De allí contemplaron los españoles las tierras del Cacique CHEPO y a ellas dirigieron inmediatamente, los españoles quedaron admirados de la fertilidad de sus tierras, abundancia de los animales; un tiempo después los españoles penetraron los dominios de los indomables Caciques: Cúcano, Septimaly, Matachira y Batagá. Los españoles se batieron con los indios,

quienes, asustados no por la superioridad de las armas, sino por el temor que les causaban los caballos y los perros.

Después de haber vencido a los Indios los Españoles volvieron a Pamplona y regresaron nuevamente a fundar la Casa de Encomienda, este punto fue escogido en la parte más alta de la fracción del Cúcano; la Casa de la Encomienda era un rancho de bahareque y paja con anchos corredores y en uno de ellos una pieza dedicada para los Capitanes.

El Cacique de esta Región, hombre audaz y valiente para vencer al Pueblo, preparó una estrategia para vencer a sus contendores; éste tenía una bella sobrina llamada Zulima, dedicada al Culto del Sol. El Cacique se dedicó a levantar contra los españoles una ceremonia religiosa en la Laguna de Borrero, la India Zulima celebró con gran pompa cubriendo todo su cuerpo con oro en polvo; luego el Cacique colocó sobre el pecho de la India una placa con signos que expresaban el juramento de no dejarse vencer de los españoles.

El Capitán Maldonado había logrado con su elegancia y caballerosidad conquistar la simpatía de la sacerdotisa, después de la ceremonia religiosa, el Cacique invitó a todos los caciques circunvecinos que se presentaran en la casa de la Encomienda y ofrecieron a los Capitanes regalos de oro, como utensilios de la cocina fabricados por ellos, piedras preciosas y bellísimas plumas para hacerlos creer que se sometían voluntariamente a ellos.

Estas demostraciones fueron recibidas con regocijo y todos se entregaron a divertirse; habían preparado comestibles para preparar hogueras en la noche, porque su secreta consigna consistía en lanzarse de improviso sobre los españoles a los últimos chisporroteos de las hogueras. Llegada a la hora convenida, los indios se lanzaron contra los españoles y entonces se

batieron con valentía, pero era mayor el número de indios y en pocos momentos los españoles quedaron acosados.

Ellos lucharon con valor defendiéndose con sus espadas en el momento supremo, cuando ya tenían pérdidas todas sus esperanzas de salvación, se oyó un grito terrible lanzado por Zulima, este grito desconcertó a los Indígenas quienes se desbandaron en desorden. Los españoles hicieron terrible carnicería, los que no cayeron huyeron a las cuevas de Borrero, entre ellos iba el indomable Cacique.

Pasada la batalla el Capitán Maldonado llevó a Zulima y contó a su esposa lo sucedido, le enseñaron la Doctrina Cristiana, le hicieron bautizar siendo ellos sus padrinos. Doña Magdalena tenía autorización para fundar un convento en Pamplona, allí entró Zulima y fue la primera monja llamada Sor Juana..."

Figura 1 *Bandera Alcaldía de Pamplonita*



Fuente: Alcaldía de Pamplonita

Visión

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.

Misión

La administración de Pamplonita conforme a las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo “Unidos Somos Más” fortalecerá el desarrollo municipal, priorizando las inversiones en nuevas estrategias que permitan la adaptación del municipio a la nueva realidad social y económica de la nación, fortaleciendo las competencias en tecnologías de la información y las comunicaciones, educación, salud, vivienda, agua potable, desarrollo rural integral y conectividad de la red vial, consolidando un gobierno incluyente que garantice el bienestar general de los ciudadanos y contribuya al mejoramiento de la calidad de vida promoviendo a Pamplonita como el remanso de PAZ en el Norte de Santander

Objetivos institucionales

- 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.

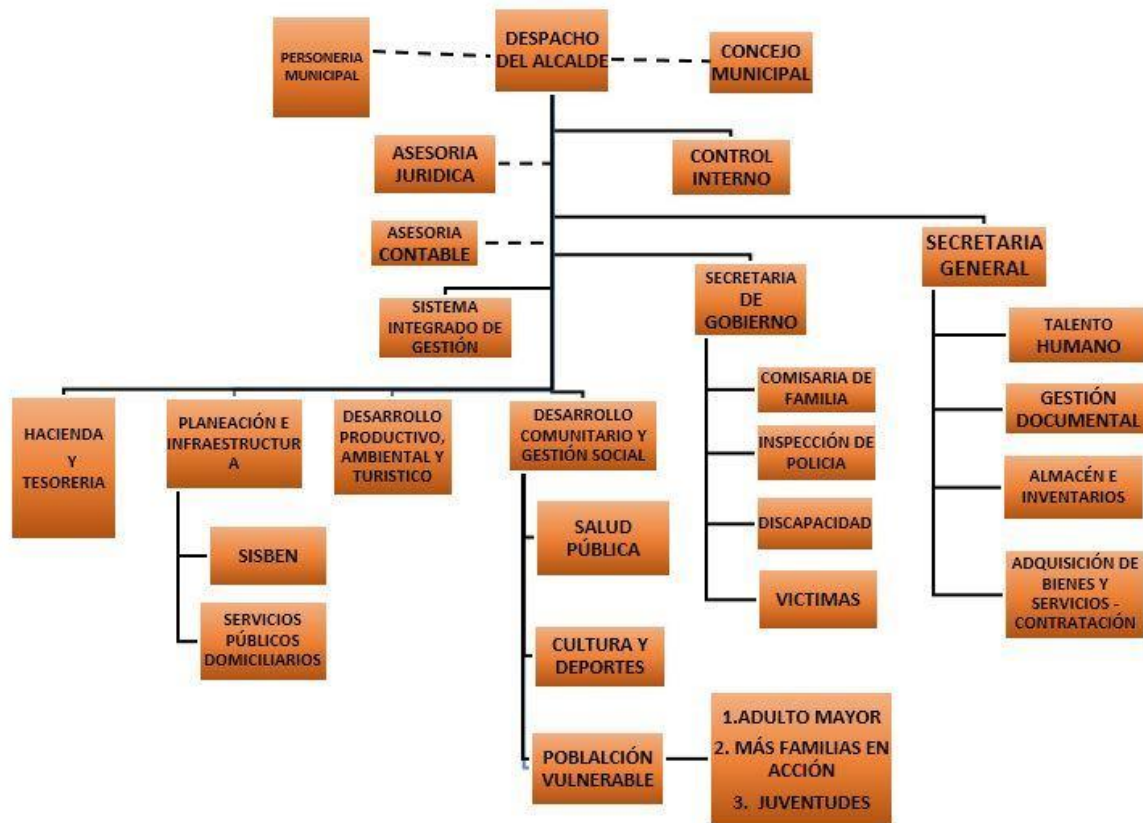
- Fortalecer la convivencia social en la familia, como núcleo de la sociedad, así mismo apoyar los programas del Desarrollo de la Infancia y Adolescencia, Víctimas de la violencia, adultos mayores, personas en situación de discapacidad y demás población vulnerable para que tengan participación (inclusión)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

Filosofía

La alcaldía municipal de Pamplonita a través de la alta dirección y su equipo de trabajo, encamina a su gestión al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, mediante la formulación y ejecución de proyectos que contribuyan al desarrollo social, económico y ambiental, al mismo tiempo realizar acciones tendientes a la satisfacción de todas las partes interesadas, así como el cumplimiento de la normatividad aplicable, el adecuado uso de los recurso y el mejoramiento continuo de los procesos.

Organigrama

Figura 2 Organigrama Alcaldía de Pamplonita



Fuente: Alcaldía de Pamplonita (2020-2023)

Servicios

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.

Personal de la alcaldía de pamplonita

Para esta investigación se tendrá en cuenta a los trabajadores de la alcaldía de pamplonita, que hace parte del área administrativa evidenciándose un total de 60 trabajadores, desempeñando cargos asesor MIPG, operario de servicios públicos, apoyo a la secretaria de desarrollo productivo, apoyo a contratación, apoyo a hacienda, secretaria privada de despacho, psicóloga, coordinadora de salud pública, apoyo a salud pública, coordinadora de servicio públicos, apoyo a gestión documental, apoyo al adulto mayor, manipuladora de alimentos, apoyo a gobierno, coordinadora TIC, administradora vive digital, apoyo a despacho, promotor de juntas, bibliotecaria, administrador del Sisbén, formador de música, apoyo a planeación, asesora de salud, apoyo a la secretaria gestión social, apoyo al proceso coactivo, coordinadora de cultura, apoyo protocolo de bioseguridad, trabajadora social, formador de deportes, asesor jurídico, apoyo en gestión social, secretaria de gobierno, secretario desarrollo productivo, secretaria general, secretaria de hacienda, secretaria ejecutiva de despacho, alcalde municipal, secretaria de planeación, secretaria de desarrollo comunitario y gestión social, apoyo administrativo a planeación y comisaria de familia.

Imagen

En la siguiente imagen se puede observar el lugar donde se realizará la investigación, desde terapia ocupacional contribuyendo al bienestar ocupacional de los trabajadores de la alcaldía de pamplonita.

Figura 3 *Imagen Alcaldía de Pamplonita*



Fuente: Alcaldía de Pamplonita 2021.

Sistema de variables

Tabla 1 *Sistema de variables*

OBJETIVO	VARIABLE	CATEGORIA	INDICADOR	SUBINDICADOR	VALORACION E ITEMS
Caracterizar la población objeto de estudio, para identificar las condiciones psicosociales mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica.	Población trabajadora/varia-ble ajena	Númerica	Ficha sociodemográfica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre 2. Edad 3. Sexo 4. Dependencia o cargo. 5. ¿Se alimenta de forma saludable? 6. ¿Duerme las 8 horas necesarias? 7. ¿Tiene establecido una rutina de trabajo? 8. ¿Durante la jornada laboral, establece periodos de descanso? 9. ¿Se siente cansado al iniciar la jornada laboral? 10. ¿Se siente cansado al finalizar la jornada laboral? 	Mixta 1-12

				<p>11. ¿Se le facilita el trabajo en equipo?</p> <p>12. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?</p>
<p>Evaluar el impacto ambiental y la competencia ocupacional, para reconocer la eficacia del rol productivo, a través de la aplicación de los instrumentos autoevaluación ocupacional (OSA) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS).</p>	<p>Impacto ambiental/variable independiente</p>	<p>Numérico</p>	<p>WEIS</p>	<p>1. Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible.</p> <p>2. Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físico, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo</p> <p>3. Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales</p> <p>4. Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales</p> <p>Cuantitativa 1-17</p>

5. Interacción entre compañeros de trabajo:

La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerido para cumplir las responsabilidades de trabajo

6. Pertenencia a un grupo de trabajo:

Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo

7. Interacción con el supervisor:

Retroalimentación, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor (es).

8. Estándares del rol laboral:

Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia

9. Estilo de rol laboral:

Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.

10. Interacción con otros:

Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).

11. Gratificaciones:

Oportunidad de seguridad laboral, reconocimientos/ascesos y/o compensaciones de salarios o beneficios

12. Cualidades

sensoriales**ambientales:**

Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación

13. Arquitectura / disposición física del ambiente:

Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo.

14. Ambiente

Clima/Humor: La sensación/ estado de ánimo asociado al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración, en el lugar de trabajo.

15. Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas

o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios.

16. Lugares complementarios:

Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinados a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.

17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.

Competencia ocupacional/vulnerable dependiente	Numérica	Autoevaluación ocupacional (OSA)	1. Concentrarme en mis tareas 2. Hacer físicamente lo que necesito hacer. 3. Cuidar el lugar donde vivo 4. Cuidar de mi mismo	Cuantitativa 1-21
--	----------	----------------------------------	--	----------------------

-
5. Cuidar de otros de quien soy responsable.
 6. Llegar donde necesito ir.
 7. Manejar mis finanzas
 8. Manejar mis necesidades básicas (alimentación, medicación)
 9. Expresarme con otros.
 10. Llevarme bien con otros.
 11. Identificar y resolver problemas.
 12. Relajarme y resolver problemas.
 13. Completar lo que necesito hacer.
 14. Tener una rutina satisfactoria.
 15. Manejar mis responsabilidades.
 16. Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros.
-

		<p>17. Hacer las actividades que me gustan</p> <p>18. Trabajar con respecto a mis objetivos.</p> <p>19. Tomar decisiones basadas en lo que pienso que es importante.</p> <p>20. Llevar a cabo lo que planifico hacer.</p> <p>21. Usar con eficacia mis habilidades.</p>
<p>Interpretar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, para analizar la correlación de las variables, utilizando el programa SPSS en su última versión</p>	<p>a Numéric SISTEMA SSPS</p>	<p>Se analizarán bajo graficas de barra o de torta y luego se dará una interpretación.</p>

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Clasificación de variables

Variable independiente: es la causa o situación a estudiar en el presente estudio dicha variable es el “impacto ambiental”.

Variable dependiente: son los resultados o efectos que se dan influenciada por la variable independiente en base a ello, el estudio tiene como variable independiente a “competencia ocupacional” puesto que se pretende determinar la influencia del impacto ambiental sobre la competencia.

Variable ajena: es el factor cuyo contenido no causa un efecto, pero si modifica la condición del problema, en este aspecto se tiene en cuenta la población objeto de estudio siendo esta los “trabajadores administrativos” de la alcaldía de Pamplonita.

Formulación de hipótesis

Hipótesis en primer grado: el impacto ambiental interfiere negativamente en la competencia ocupacional de los trabajadores administrativos de la alcaldía de Pamplonita

Hipótesis en segundo grado: el impacto ambiental apoya positivamente en la competencia ocupacional de los trabajadores administrativos de la alcaldía de Pamplonita

Hipótesis nula: el impacto ambiental no se relaciona con la competencia ocupacional de los trabajadores administrativos de la alcaldía de Pamplonita.

Capítulo III

Marco metodológico

Este capítulo hace referencia a la metodología que se va a utilizar en la ejecución de la investigación para ello se aplicaran técnicas y procedimientos para lograr dar respuesta a la hipótesis inicial logrando así dar respuesta a la problemática y llevar a cabo la investigación.

Diseño de investigación

El proceso de investigación es “la búsqueda de la información relacionada con hechos relevantes y de interés, de este modo es importante enfatizar que la investigación cuantitativa maneja la recolección y análisis de datos, mediante el uso de la estadística, permite establecer información confiable del comportamiento de una población específica” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), por ello este tipo de estudios se someten a prueba las variables de estudio utilizando diseños de investigación apropiados, logrando medir las variables en un contexto determinado, analizar las mediciones, y establecer conclusiones.

Desde este punto de vista es importante retomar la utilidad del enfoque cuantitativo, puesto que las variables utilizadas dentro de esta investigación, cuentan con respuestas

categorías donde se asigna una puntuación numérica de menos favorable a más favorable, facilitando el análisis e interpretación estadístico de las mismas; desde este énfasis cabe señalar que al calificarse de esta forma permitirá dar respuesta a las hipótesis planteadas ante el estudio.

Tipo de investigación

Teniendo en cuenta que “el estudio descriptivo busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) por consiguiente este tipo de estudios miden o evalúa diferentes aspectos tamaños y elementos del fenómeno a investigar.

Relacionado a lo anteriormente mencionado el tipo de investigación a implementar es descriptivo debido a que este permite identificar y determinar a través de la recolección de información relacionada con el impacto ambiental y la competencia ocupacional, permitiendo comprender si el ambiente ejerce presión sobre el individuo pudiendo de este modo afectar de manera significativa la competencia de los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita.

Asimismo, otro tipo de estudio a utilizar es el correlacional “el cual tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Esta investigación

será de tipo correlacional teniendo en cuenta que se busca observar como la variable de impacto ambiental influye sobre la competencia ocupacional del trabajador.

Población

Se reconoce que “la población es un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones” (Palella & Martins, 2008) , desde esta concepción se puede reconocer que la población son todos los elementos que se estudian y que tiene características comunes. Esta investigación será realizada en la alcaldía de Pamplonita la cual cuenta con una población de 61 trabajadores los cuales están ubicados en diferentes dependencias, como se puede observar a continuación.

Tabla 2 *Población según su cargo*

Numero	Características/dependencias	Total
1	Asesora MIPG	1
2	Secretario de apoyo productivo	1
3	Apoyo a la secretaria de desarrollo productivo	3
4	Apoyo a contratación	3
5	Apoyo hacienda	3
6	Secretaria privada de despacho	1
7	Psicología	1
8	Coordinadora de salud publica	1
9	Apoyo a salud publica	6
10	Apoyo a gestión documental	1
11	Inspector de policía	1
12	Comisaria de familia	1
13	Apoyo a gobierno	1
14	Cordiadora de TIC	1
15	Administradora vive digital	1
16	Apoyo a despacho	1
17	Promotor de juntas	1
18	Administrador sisben	1
19	Apoyo a la secretaria de gestión social	2

20	Apoyo a planeación	5
21	Apoyo proceso coactivo	1
22	Coordinadora de cultura	1
23	Apoyo protocolo de bioseguridad	1
24	Trabajadora social comisaria	1
25	Secretaria de gobierno	1
26	Secretaria general	1
27	Secretaria de hacienda	1
28	Secretaria ejecutiva de despacho	1
29	Secretario de planeación	1
30	Secretaria desarrollo comunitario y gestión social	1
31	Alcalde municipal	1
32	Asesor jurídico	1
33	Formador en deportes	2
34	Apoyo adulto mayor	4
35	Manipuladora de alimentos	2
36	Bibliotecaria	1
37	Formador de música	1
38	Operario de servicios públicos	3
Total		61

Fuente: Alcaldía de Pamplonita 2019-2021.

Muestra

Se hace énfasis que “la muestra es considerada 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 seleccionada” (Tamayo & Tamayo, 2006), desde este punto de vista una parte o subconjunto de la población la cual fue seleccionada para la aplicación de diferentes instrumentos, permitiendo realizar el proceso de investigación.

En las “muestras no probabilísticas 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” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) Por consiguiente para la investigación se ha seleccionado como referencia una muestra no probabilística debido a que el número de personas está sujeto al número establecido por el programa, es decir que se toma la muestra por conveniencia del estudio y las directrices del programa de terapia ocupacional.

Tabla 3 *Muestra según cargo*

Numero	Características	Total
1	Asesora MIPG	1
2	Apoyo a secretaria desarrollo productivo	3
3	Apoyo a contratación	2
4	Apoyo hacienda	3
5	Secretaria de hacienda	1
6	Secretaria privada de despacho	1
7	Psicóloga	1
8	Coordinadora de salud publica	1
9	Coordinadora de servicios públicos	1
10	Apoyo a gestión documental	1
11	Apoyo a secretaria de gobierno	1
12	Coordinadora TIC	1
13	Administradora vive digital	1
14	Apoyo a despacho	2
15	Administrador sisben	1
16	Apoyo a la secretaria de gestión social	2
17	Apoyo a planeación	3

18	Apoyo al proceso coactivo	1
19	Coordinadora de cultura	1
20	Apoyo protocolo de bioseguridad	1
21	PGIR	1
22	Secretaria de gobierno	1
23	Secretario de desarrollo productivo	1
24	Secretaria general	1
25	Secretaria de hacienda	1
26	Secretaria ejecutiva de despacho	1
27	Secretario de planeación	1
28	Secretaria desarrollo comunitario y gestión social	1
29	Comisaria de familia	1
30	Personería	1
31	Inspector	1
Total		40

Fuente: Alcaldía de Pamplonita 2019-2021.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.

Como criterios de inclusión para la presente investigación se encuentran:

- Personas que se encuentren laborando dentro de la alcaldía de Pamplonita
- Personas que se encuentren en el rango de edad entre 20 a 60 años
- Personas que cuenten con horarios fijos
- Personas que hayan firmado el consentimiento informado que hayan sido

valorados por los instrumentos

Criterios de exclusión.

- Personas que no se encuentren laborando dentro de la alcaldía de Pamplonita
- Personas menores de 20 años y mayores de 60 años
- Personas que no cuenten con horarios fijos
- Personas que no hayan firmado el consentimiento informado que hayan sido valorados por los instrumentos

Técnicas e instrumentos de valoración**Técnicas**

El concepto de técnicas, en el ámbito de la investigación científica, “hace referencia a los procedimientos y medios que hacen operativos los métodos” (Pulido, 2015), el proceso mediante el cual se da desarrollo a la investigación.

Técnicas primarias.

Las técnicas primarias de información como “son aquellas que contienen información original no abreviada ni traducida, tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos, también se les llaman también técnica de información de primera mano, incluye la producción documental electrónica de calidad” (Wigodski, 2010), Por consiguiente de debe resaltar que la técnica primaria por defecto, más precisa o fiable que una fuente secundaria, proveen un testimonio o evidencia directa sobre el tema de investigación, y son escritas durante el tiempo que se está estudiando o por la persona directamente envuelta en el evento.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron diversas fuentes de información como bases de datos retomando artículos investigativos con las variables manejadas, asimismo se tuvieron en cuenta diversas revistas virtuales desde terapia ocupacional como cuidado y ocupación humana de la universidad de pamplona, revista ocupación humana del colegio colombiano de terapia ocupacional, revista chilena de terapia ocupacional, TOG Acoruña entre otras, por otra parte se realizaron revisiones bibliográficas sobre libros de terapia ocupacional que apoyaran teóricamente la ejecución de la investigación.

Técnicas secundarias.

Se reconocen como técnicas secundarias “son aquellas que contienen datos o informaciones reelaborados o sintetizados como serían los resúmenes, las obras de referencia los diccionarios enciclopedias, un cuadro estadístico elaborado con múltiples fuentes entre otros. También interpreta y analizan fuentes primarias” (Wigodski, 2010), con la recolección de la información se logra desarrollar la interpretación adecuada la cual facilita el proceso de investigación.

Según esta perspectiva esta técnica se verá reflejada mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica (ver apéndice C), a través de ella se recolectará la información acerca de las características sociales y demográficas del grupo de trabajadores de la alcaldía de pamplona, para ello se realizarán diferentes preguntas que apoyen la investigación.

Técnicas terciarias.

Son guías físicas y o virtuales que contienen información sobre las fuentes secundarias. Forman parte de la colección de referencia de la bibliografía. “Estas facilitan

el control e ingreso a cualquier repertorio de referencias, como son las guías de obras de referencia o a un solo tipo, como son las bibliografías” (Wigodski, 2010). Esta técnica se aplica como un tercer momento en donde se realiza la aplicación de diferentes instrumentos para poder encontrar respuesta a las hipótesis realizadas sobre la investigación, permitiendo reconocer la información relevante de los resultados obtenidos según las variables manejadas.

Para ello se utilizarán dos instrumentos estandarizados utilizados desde terapia ocupacional los cuales permitirán la obtención de información relacionada al impacto ambiental y la competencia ocupacional, como lo son la Escala del impacto ambiental del trabajo WEIS (Moore-Corner, Kielhofner, Olson, 1998) y la autoevaluación ocupacional (OSA) (Baron, K; Kielhofner, G; Lyenger, A; Goldehammer, V; Wolenski, J).

Instrumentos de valoración

Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente (Grinnell, Williams, & Unrau., 2014) haciendo énfasis en lo mencionado anteriormente el instrumento apropiado para la investigación se hará uso de la escala del impacto ambiental para el trabajo (WEIS), La WEIS utiliza la teoría del Modelo de Ocupación Humana acerca de la interdependencia entre la persona y el ambiente (Kielhofner, 1995, 2002)

Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) versión 2.0.

La WEIS es semi-estructurada permitiendo que el terapeuta puede variar las estrategias de realizar la entrevista para obtener la información., gracias a sus diseños

permitirá reconocer a través de una evaluación comprensiva acerca de cómo las cualidades y características ambientales impactan a un trabajador, de esta forma facilitara el reconocimiento de la información con relación a la variable de impacto ambiental.

Un concepto importante de esta escala es el hecho de que los trabajadores se sienten más productivos y satisfechos cuando existe un mejor ajuste o congruencia entre el ambiente laboral y las necesidades y habilidades del trabajador. Así, un mismo ambiente de trabajo tiene un impacto diferente en distintos trabajadores.

La escala cuenta con 17 items del ambiente que están agrupados en 4 componentes: Espacio Físico, Objetos, Grupos Sociales y Formas Ocupacionales. Este instrumento permite obtener una medida global del ambiente y la descripción de sus 4 dimensiones con sus indicadores correspondientes: -

- **Dimensión I: Espacio Físico:**

- 12. Cualidades Sensoriales Ambientales

- 13. Arquitectura/Disposición Física

- 16. Lugares Complementarios

- **Dimensión II: Objetos**

- 15. Propiedades de los Objetos

- 17. Significado o sentido de los objetos o productos

- **Dimensión III: Formas Ocupacionales**

- 1. Demandas del tiempo

2. Demandas de la tarea
3. Atracción por las tareas laborales
4. Horario de Trabajo
8. Estándares del rol laboral
9. Estilo del rol laboral

• **Dimensión IV: Grupos Sociales**

5. Interacción entre compañeros
6. Pertenencia a un grupo de trabajo
7. Interacción con el supervisor
10. interacción con otros
11. Gratificaciones
14. Ambiente Clima/Humor

Para la calificación del instrumento se utiliza una puntuación por cada ítem del ambiente y una puntuación global del ambiente laboral (apéndice D)

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

Los ítems de la escala están evaluados en una escala de 4 puntos. Se otorga el puntaje 4 a un ítem cuando apoya fuertemente el desempeño laboral, la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional. Se otorga el puntaje 3 si el ítem describe un aspecto del ambiente que apoya el desempeño laboral, la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional. El puntaje 2 indica que el ítem describe algo que interfiere en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional. El puntaje 1 indica que el factor ambiental interfiere fuertemente en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional. Un N/A (no aplicable) es dado cuando no hay suficiente información disponible para dar puntaje al ítem o el ítem no se aplica en el ambiente laboral del cliente (ver apéndice E)

Validez y confiabilidad.

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), desde esta perspectiva se reconoce que el instrumento aplicado Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS), presenta validez de constructo y consistencia interna considerada como apreciable, permitiendo la obtención de una medida global del ambiente laboral. Los ítems abarcaron todo el rango de habilidad del trabajador, la WEIS tiene una capacidad limitada para 29 identificar diferencias en el apoyo ambiental percibido (índice de separación de personas = 1.63; índice de separación de elementos = 1.57). En conclusión la WEIS, brinda un medio estructurado, información sobre cómo las personas experimentan sus entornos de trabajo y fomentan un análisis en la cual el trabajador puede llegar a ser más confiado, conocedor y empoderado (Corner, Kielhofner, & Olson, 1998)

Autoevaluación ocupacional (OSA) versión 2.2.

La utilización de este instrumento apoya la investigación Teniendo en cuenta que la variable dependiente hace referencia a la competencia ocupacional por consiguiente el OSA es el instrumento indicado puesto que La Auto-evaluación Ocupacional (OSA) es una herramienta de evaluación basada en el Modelo de la Ocupación Humana (Kielhofner 2004). Al OSA le ha sido designada la captación de las percepciones de los clientes en su propia función ocupacional y las influencias del medio ambiente en su desempeño.

Como tal, el OSA se define como una evaluación centrada en el cliente, la cual da voz al punto de vista del cliente. El OSA, consta de dos partes de evaluación. La primera parte incluye una serie de afirmaciones acerca de uno mismo de las cuales el cliente responde catalogándolas como dentro de un área de fortaleza, funcionamiento adecuado o debilidad. El cliente entonces responde a estas mismas afirmaciones, señalando el valor (él o ella) asigna a cada ítem. La segunda parte incluye una serie de afirmaciones acerca de nuestro medio ambiente del cual el cliente da respuestas similares. Las dos secciones (Mi mismo y Mi ambiente) son comúnmente concebidas juntas como un instrumento único. Sin embargo, debido a una serie de razones (refiérase al Capítulo 4 a la discusión de cómo administrar el OSA), el terapeuta puede elegir solamente usar una sección o administrar las dos secciones en diferentes momentos

Como el OSA corresponde a un buen instrumento de medición, la primera escala que el cliente completa es una medida de la percepción del cliente de su competencia ocupacional. Por otra parte el vacío entre la percepción de la competencia ocupacional y su

importancia proporciona una medida de la satisfacción del cliente con el funcionamiento ocupacional. Debido a que la escala proporciona una puntuación, puede ser utilizada en la evaluación de un cambio de cliente en su percepción del funcionamiento y satisfacción con el funcionamiento

Validez.

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Una buena construcción de la escala necesita que el constructo teórico sea definido con claridad para que la investigación se utilice en la determinación de que tan bien los ítems definen ese constructo. Kielhofner y Forsyth (2001) recolectaron datos de 305 sujetos en distintos países usando el primer borrador del OSA. Ellos encontraron una validez interna aceptable en las 4 escalas del OSA. Los resultados sugirieron que la escala de puntaje de las categorías de valores concernientes a la Competencia Ocupacional y el Impacto Ambiental necesitaba revisión para mejorar la fiabilidad. No hubo evidencia de ningún problema para ninguna versión del OSA en cualquier idioma.

Iyenger, Kielhofner y Forsyth (2002) guiaron 2 estudios usando el OSA revisado (versión 1.0). El primer estudio incluyó 512 sujetos y el segundo 861 sujetos. La escala de puntaje para la Escala de Competencia Ocupacional fue cambiada de una escala de 3 puntos (“Problema”, “Bien”, “Muy Bien” a una escala de 4 puntos (“Gran Problema”, “Alguna Dificultad”, “Bien”, “Sumamente bien”). La escala de puntaje para la escala de valores de la competencia ocupacional fue cambiada de una escala de 3 puntos (“Sin Importancia”,

“Importante”, “Sumamente Importante”) a una escala de 4 puntos (“No tan importante”, “Importante”, “Muy Importante” y “Sumamente Importante”). Los resultados también sugerían que la sección del ambiente del OSA requería extensas revisiones. Basado en esos estudios, los autores decidieron crear la auto-evaluación del ambiente que mediría la percepción del ambiente por parte del cliente y cuán cómodo se sentía con el. La sección del ambiente incluida en esta versión.

Confiabilidad.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Henry, Baron, Mouradian y Curtin (1999) presentaron dos estudios que examinaban las propiedades psicométricas del SAOF. El primer estudio miraba la confiabilidad del instrumento. Los resultados indicaron que el coeficiente de confiabilidad de prueba-reprueba permitía a los clínicos estar razonablemente seguros de que las respuestas de la persona en el SAOF eran bastante estables, por lo menos en un período de trabajo de 2 semanas, mientras el caso estaba en este estudio. El segundo estudio examinó la validez interna y aplicación entre adolescentes y adultos jóvenes con desórdenes psiquiátricos.

El coeficiente de consistencia interna para las sub-escalas de Volición, Habitación y Desempeño sugirió que los ítems de esas tres sub-escalas estaban relacionados unos con otros y que formaban conceptualmente una sub-escala. Adicionalmente, el SAOF fue encontrado como método válido para evaluar las habilidades personales. Finalmente, los

datos de ambos estudios fueron combinados para examinar la validez de discriminación. El resultado de este análisis indica que el SAOF es sensible a las diferencias entre personas jóvenes típicas y aquellos con desórdenes psiquiátricos.

Capítulo IV

A continuación, encontraremos el análisis estadístico desde un enfoque ocupacional para ello se entrevistaron a 42 trabajadores del área administrativa de la alcaldía de Pamplonita a quienes se les aplicaron en modalidad directa, ficha sociodemográfica e instrumentos de valoración los cuales fueron la escala de impacto ambiental para el trabajador WEIS y la autoevaluación ocupacional OSA con el fin de obtener la información necesaria sobre las variables impacto ambiental y la competencia ocupacional e identificar su influencia, para ello se seleccionó y se utilizó el paquete estadístico para las Ciencias Sociales SPSS en su versión 26, a través de este se realizó el análisis estadístico descriptivo de frecuencia teniendo en cuenta que es un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenada en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla (O'Leary, 2014 y Nicol, 2006). contemplando lo mencionado anteriormente se permitió la obtención de las diferentes tablas y graficas en barra facilitando la interpretación de la información.

Dentro del análisis de resultados se proporciona información importante Priorizando en los componentes que den respuesta a los objetivos propuestos como el análisis de resultado entre las variables; al igual son aclaradas las hipótesis planteadas y la pregunta de investigación mencionada al principio del proceso investigativo, de este modo se añade la

relevancia del análisis estadístico para conocer la correlación de las variables y el enfoque de este proyecto.

Interpretación de resultados

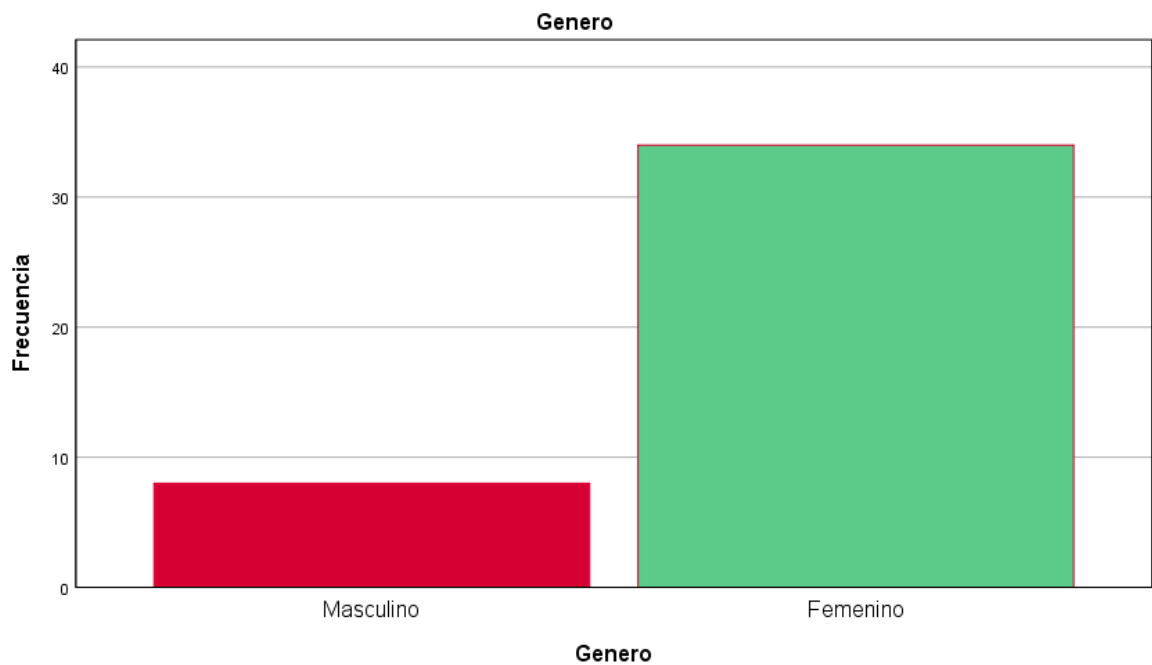
Análisis de resultados ficha sociodemográfica

Tabla 4 *Genero*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	8	19,0	19,0	19,0
	Femenino	34	81,0	81,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Barragan, K (2021)

Figura 4 *Genero*



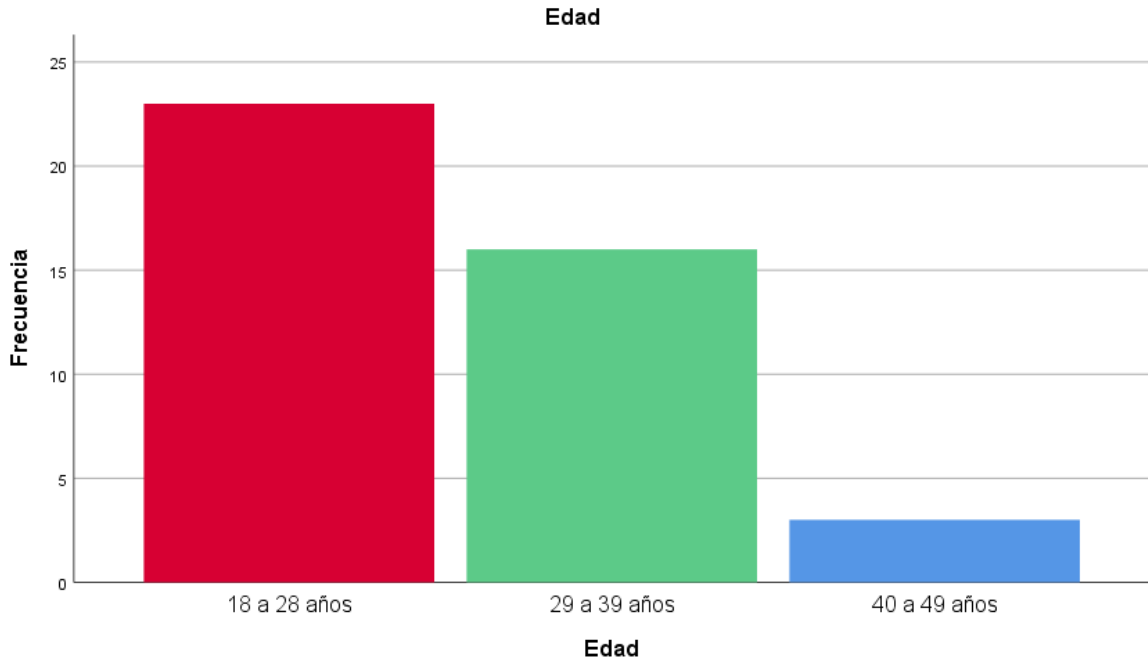
Fuente: Albarracin, K. (2021).

Se entiende el género como “una identidad cultural relacionada con los patrones de comportamiento comúnmente asociados al sexo biológico” (Loizos & Papataxiarchis, 1991) Se puede observar que la población objeto de estudio, presenta una prevalencia mayor del género femenino y en menor proporción el género masculino, lo que puede estar asociado a los cargos que se desempeñan en el área administrativa de la alcaldía, esto puede deberse a la influencia en la elección de la carrera vocacional, relacionado a los factores individuales, (habilidades, los intereses y las actitudes) o sociales (familia, personas significativas, estereotipos de ocupaciones), los cuales han direccionado las elecciones ocupacionales de las empleadas, viéndose reflejada en la gráfica.

Tabla 5 *Edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 28 años	23	54,8	54,8	54,8
	29 a 39 años	16	38,1	38,1	92,9
	40 a 49 años	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 5 *Edad*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

“La edad que, por una parte, implica el paso del tiempo, es decir el envejecimiento y que por otra, implica a las edades y su producción” (Gutierrez & Rios, 2006) De acuerdo con lo visto en la gráfica se puede señalar que las edades contempladas cumplen con los criterios de inclusión para la investigación, de esta manera se señala que existe una prevalencia en la edad de dieciocho a veintiocho años mostrando que gran parte de la población se encuentra en este rango de edad. Donde se evidencia que, en la etapa de adultez joven, se alcanza plenamente el desarrollo físico, psíquico y social, donde el individuo debe tomar grandes decisiones como optar por un trabajo, y otros aspectos personales que complementan su realización personal. Por consiguiente, en este rango se

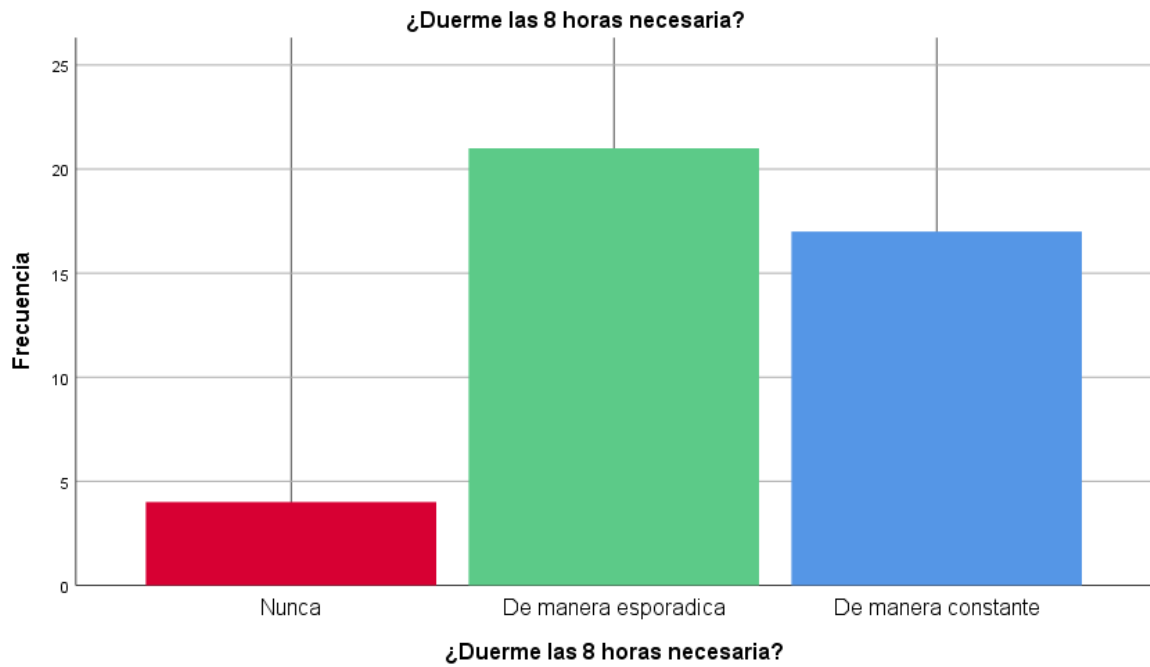
caracterizan por poseer destrezas motoras y de procesamiento que facilitan su desenvolvimiento para una mayor productividad.

Tabla 6 Descanso

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vá lido	Nunca	4	9,5	9,5	9,5
	De manera esporádica	21	50,0	50,0	59,5
	De manera constante	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

fuentes: Albarracin, K. (2021).

Figura 6 Descanso



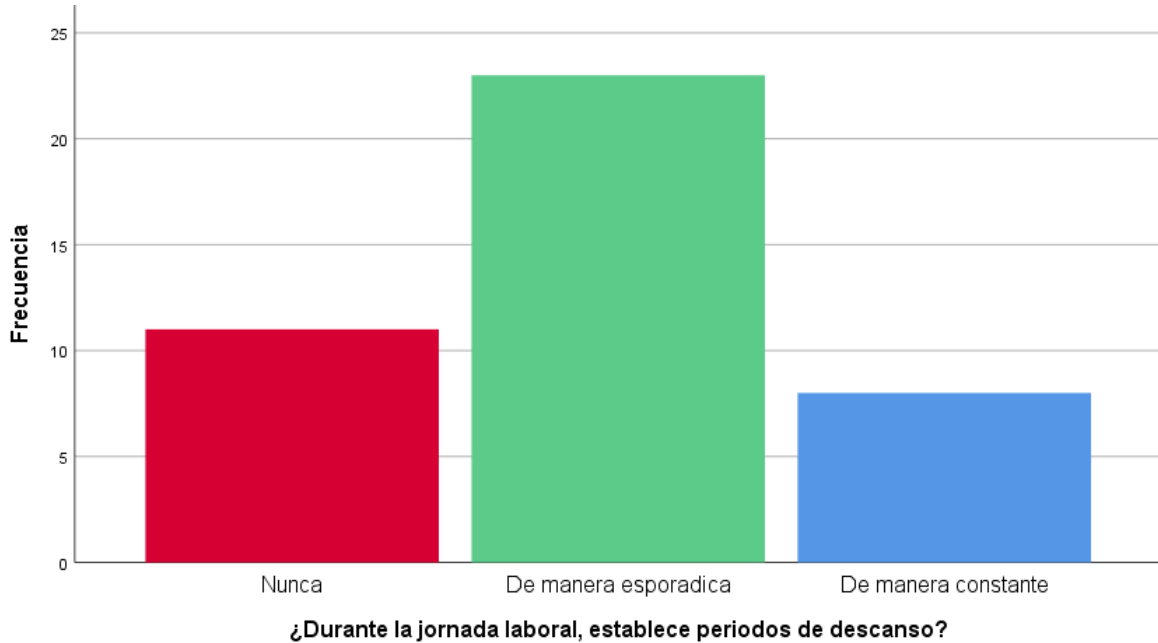
Fuente: Albarracin, K. (2021).

Según los resultados obtenidos se logra evidenciar que la población de trabajadores muestra dificultad para lograr dormir las horas necesarias, teniendo en cuenta que “el descanso y sueños son actividades relacionadas con obtener el sueño y un descanso restaurador que apoye la participación activa en otras áreas de la ocupación” (Asociación Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014). En base a ello se denota que los trabajadores presentan dificultad para realizar esta actividad, tomando como referencia que el descanso y sueño hacen parte de la rutina diaria, siendo esta de vital importancia puesto que tiene relación directa con la salud, además es una actividad que influye en la calidad de vida, por tanto si este proceso no se realiza de manera correcta, afecta directamente la participación en las diferentes ocupaciones que este realiza el trabajador, conllevando a que su desenvolvimiento durante la jornada laboral no sea realizado de manera satisfactoria, pues se evidenciara agotamiento físico y cognitivo, el cual limitara que logre cumplir con los estándares de su rol ocupacional.

Tabla 7 *¿Durante la jornada laboral, establece periodos de descanso?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26,2	26,2	26,2
	De manera esporádica	23	54,8	54,8	81,0
	De manera constante	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

fuentes: Albarracín, K. (2021).

Figura 7 *¿Durante la jornada laboral, establece periodos de descanso?*

fuentes: Albarracin, K. (2021).

Es importante señalar que “las condiciones de riesgo están relacionadas con las tareas que realizan, el contenido laboral, y la situación laboral, donde estas afectan la salud, el bienestar y el rendimiento laboral.” (Rubio, Ramiro, García & Moreno, 2010). Por consiguiente, se puede observar que los trabajadores no presentan o realizan una pausa en su jornada laboral, conllevando a que se generen altos niveles de estrés, ansiedad y frustración, características asociadas a las cargas excesivas de trabajos, a las cuales se encuentran expuesto en su cotidianidad laboral, por ende, al evidenciarse la falta de implementación de pausas laborales a nivel cognitivo y físico, se verá afectado de manera significativa su desempeño laboral, puesto que esto conllevará a que la persona ejecute sus actividades o tareas laborales de manera adecuada, realizando proceso inapropiados,

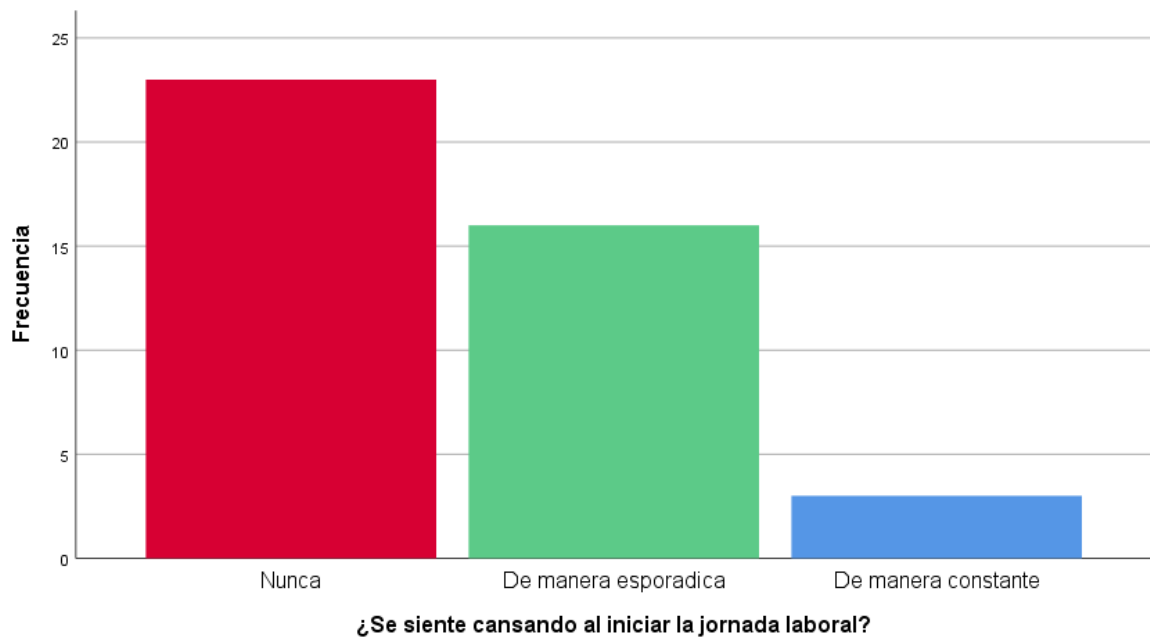
afectando su rendimiento laboral y el cumplimiento de actividades relacionadas con el rol ejecuta.

Tabla 8 ¿Se siente cansando al iniciar la jornada laboral?

		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Vá lido	Nunca	23	54,8	54,8	54,8
	De manera esporádica	16	38,1	38,1	92,9
	De manera constante	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 8 ¿Se siente cansando al iniciar la jornada laboral?



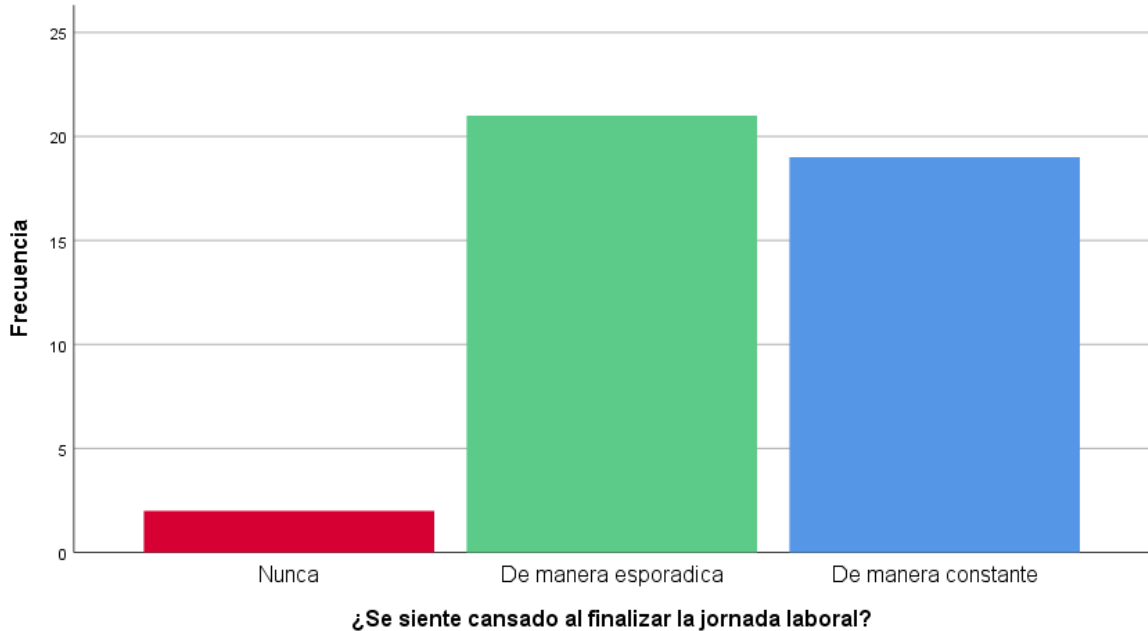
Fuente: Albarracin, K. (2021).

Como se puede contemplar en un estudio realizado por Mejía, M; Silva, M y Velandia D (2017) mencionan que “Debido al agotamiento de los trabajadores se puede dificultar la realización de las tareas dentro de su jornada laboral”. Con relación a ello, en la gráfica se puede evidenciar que en este estudio, los trabajadores muestran cierto cansancio al iniciar sus labores, esto se asocia a que presentan problemas en su rutina, puesto que no establecen el tiempo adecuado para la realización de la actividad de descanso y sueño, la cual permite restaurar la energía utilizada durante el día, por consiguiente van a mostrar durante su jornada laboral y en la realización de cada tarea, el agotamiento físico y cognitivo acumulado, de este modo, se verá afectado el desempeño ocupacional del trabajador, puesto que su rendimiento se encontrará disminuido, afectando de manera directa el ambiente laboral, como el establecer relaciones interpersonales debido a que su estado de ánimo.

Tabla 9 *¿Se siente cansado al finalizar la jornada laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,8	4,8	4,8
	De manera esporádica	21	50,0	50,0	54,8
	De manera constante	19	45,2	45,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 9 *¿Se siente cansado al finalizar la jornada laboral?*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Con énfasis a el estudio realizado por Rozo, L (2015) se logró observar que “los trabajadores administrativos tienen una jornada extensa (o un ritmo acelerado de trabajo) que puede resultar con fatiga, lo cual expone al trabajador a una mayor probabilidad de accidentarse”. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, en este estudio se puede observar los trabajadores del alcaldía, cuentan con gran cantidad de trabajado y las jornadas son extenuantes, ya que deben hacer procesos administrativos eficaces para satisfacer al cliente, cumpliendo con las expectativas y estándares de su rol, lo que permite evidenciar la diversidad de tareas que realiza cada trabajador durante la jornada laboral, lo que conlleva que al terminar su horario habitual, se presenta cansancio en la mayoría de trabajadores, afectando de manera negativa su salud y bienestar, puesto que este agotamiento puede verse

reflejado en niveles de estrés que impidan al trabajador centrarse en sus actividades, afectando su competencia ocupacional.

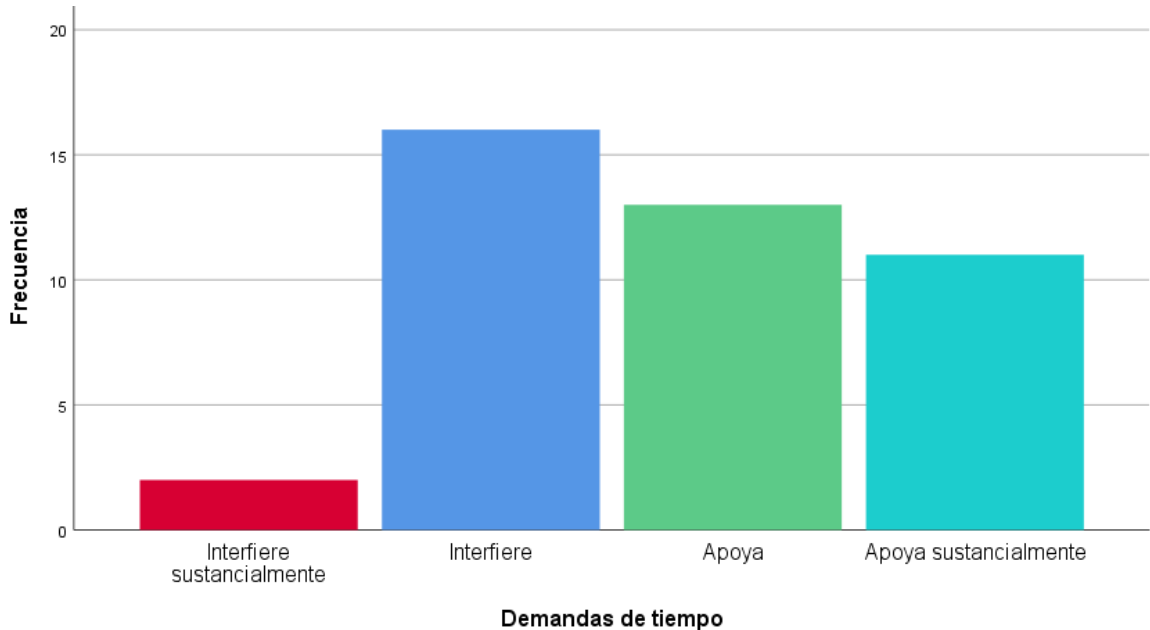
Análisis escala de impacto ambiental para el trabajador WEIS

Tabla 10 Demandas de tiempo

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vá lido	Interfiere sustancialmente	2	4,8	4,8	4,8
	Interfiere	16	38,1	38,1	42,9
	Apoya	13	31,0	31,0	73,8
	Apoya sustancialmente	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 10 Demandas de tiempo



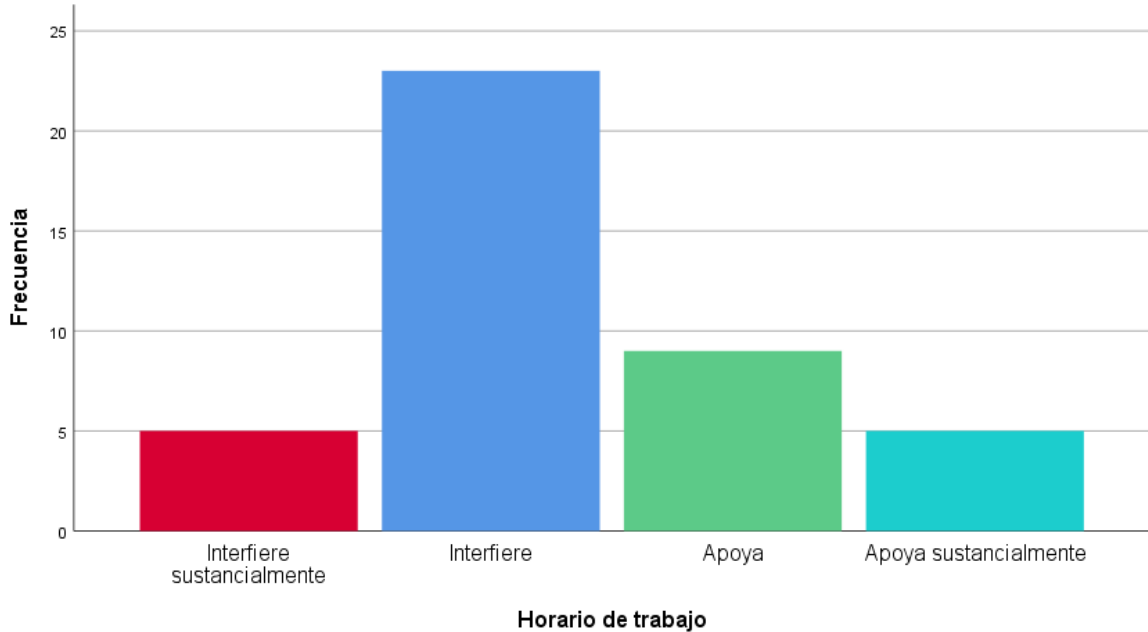
Fuente: Albarracin, K. (2021).

Asimismo, en el estudio realizado por Huingo, K (2016) “Respecto a los ítems de las condiciones ambientales como “demandas del tiempo”, la mayoría de los trabajadores las perciben como apoyo por lo tanto permite su participación en el rol de trabajador”. A diferencia del presente estudio se puede observar, que las demandas están interfiriendo con el desempeño, satisfacción y bienestar del individuo, puesto que el tiempo destinado para las diferentes actividades laborales, requieren más tiempo de lo habitual, generando en los trabajadores diferentes alteraciones a nivel físico, mental y emocional, de esta forma se verá limitado su ejercicio laboral. Por consiguiente, al no existir un control del tiempo, afecta la rutina establecida por el trabajador, para el cumplimiento de cada tarea a su cargo, impide que este pueda responder eficazmente con las demandas del rol laboral, pues no existe una estructura del tiempo, así como también se verá afectado en otros roles que el individuo participe.

Tabla 11 *Horario de trabajo*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vá lido	Interfiere sustancialmente	5	11,9	11,9	11,9
	Interfiere	23	54,8	54,8	66,7
	Apoya	9	21,4	21,4	88,1
	Apoya sustancialmente	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 11 *Horario de trabajo*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

“Las condiciones de riesgo están relacionadas con las tareas que realizan, el contenido laboral, y la situación laboral, donde estas afectan la salud, el bienestar y el rendimiento laboral. Dentro de estos factores se suman las cargas laborales cuantitativas y cualitativas, referentes al horario de trabajo, los roles, turnos, responsabilidades, entre otros aspectos” (Rubio, Ramiro, García & Moreno, 2010). De acuerdo con ello se puede evidenciar que la población de institución pública, muestra que los horarios implementados por la misma están interfiriendo de manera negativa inicialmente en actividad productivas, teniendo en cuenta que en ocasiones se siente agotados, lo que conlleva a que la persona no pueda responder de manera eficaz en cada actividad que realice según su cargo, asimismo afecta roles como madre/padre e hijo/a impidiendo la interacción familiar y aspectos a nivel

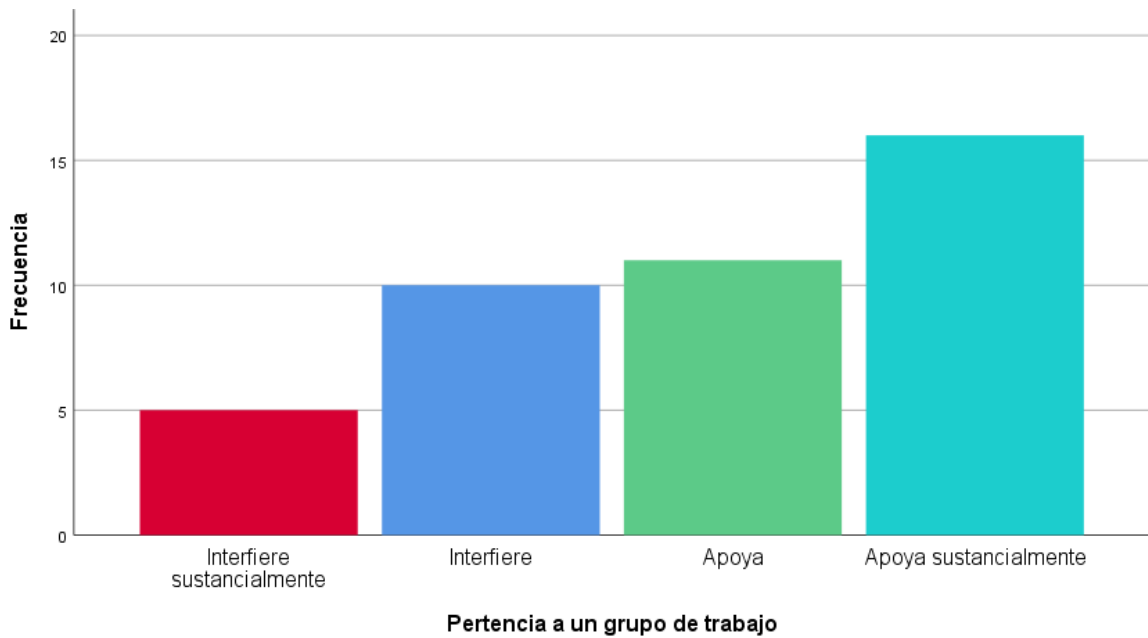
de necesidades personales como el cuidado de sí mismo, lo que genera que en esta medida se ve afectado su participación y desempeño ocupacional en torno a su actividad laboral.

Tabla 12 *Pertenecía a un grupo de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Interfiere sustancialmente	5	11,9	11,9	11,9
	Interfiere	10	23,8	23,8	35,7
	Apoya	11	26,2	26,2	61,9
	Apoya sustancialmente	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 12 *Pertenecía a un grupo de trabajo*



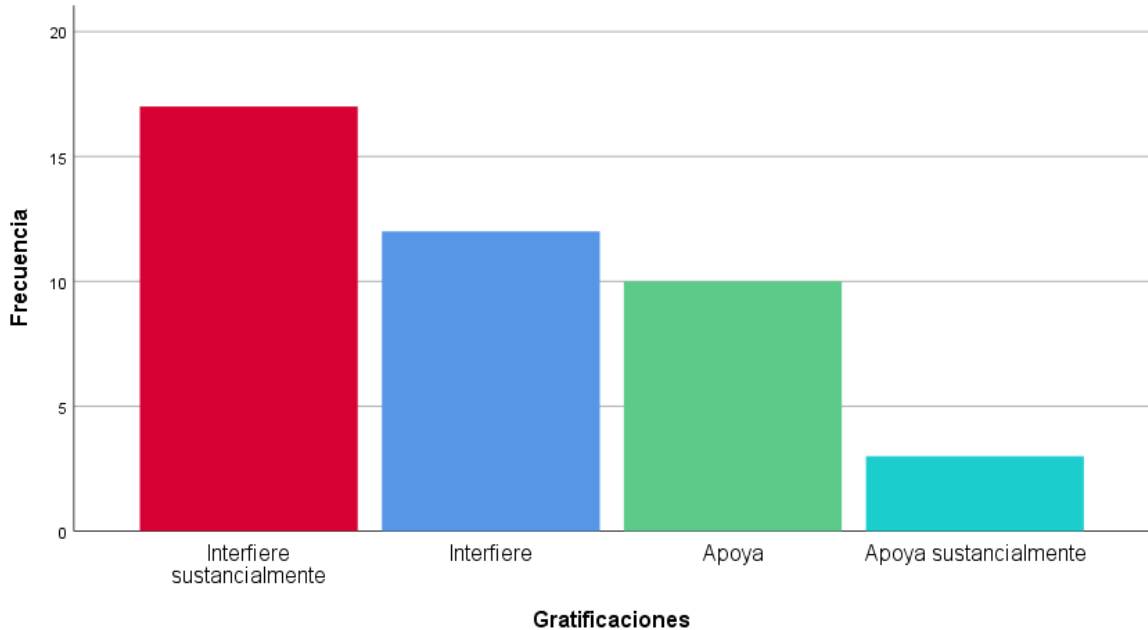
Fuente: Albarracin, K. (2021).

Cabe resaltar que “la participación del empleado en diversas actividades sociales le representa a él la construcción de una realidad donde el representa una pieza clave para la organización y genera relaciones laborales sanas” (Cruz Mejia, Ramirez , & Sanchez, 2015). En consideración a lo mencionado anteriormente, se observa que gran parte de los trabajadores participan en actividades extralaborales, esto facilita la relaciones laborales, sin embargo otra parte de la población no se encuentra dentro de un grupo social de participación fuera del lugar de trabajo, por consiguiente esto interfiere en el poder establero interacciones con sus compañeros de trabajo, puesto que, no muestran afinidad hacia ellos, lo que generan ciertas restricciones en el establecimiento de comunicación laboral asertivas, afectando el ejercicio laboral ya que dentro de los proceso administrativos se requiere el apoyo de otra dependencias para lograr dar solución a las necesidades de la población, en vista a ello el no poder mantener comunicación asertiva con los compañeros de trabajo, impide que el cumplimiento de las demandas del rol se den de manera competente.

Tabla 13 *Gratificaciones*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vá lido	Interfiere sustancialmente	17	40,5	40,5	40,5
	Interfiere	12	28,6	28,6	69,0
	Apoya	10	23,8	23,8	92,9
	Apoya sustancialmente	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 13 *Gratificaciones*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Se señala que “las gratificaciones, son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor; en ello la administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva”. (Werther, W.B. y Davis, K, 1996). Conforme a lo referido anteriormente, mediante las gráficas se expresa que los trabajadores, además de su salario no reciben ningún tipo de recompensa o reconocimiento por parte de la empresa, lo que interfiere de manera significativa en su desempeño, ya que no existe algún tipo de motivación por cada esfuerzo físico, mental y emocional realizado por los trabajadores, siendo esto un factor relevante en el ejercicio laboral, debido a que la falta del reconocimiento por parte del empleador, afecta en el

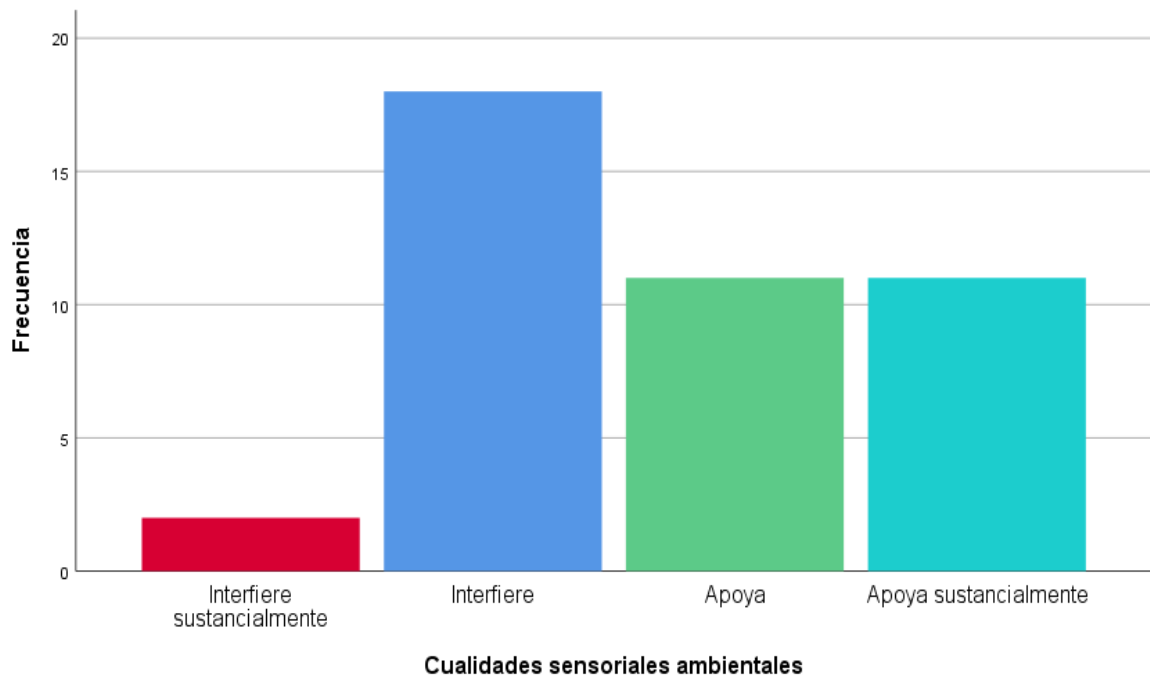
desempeño satisfactorio del trabajador demostrándose en la forma que trabaja, se relaciona con sus compañeros o cumple con los estándares de su rol.

Tabla 14 *Cualidades sensoriales ambientales*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vá lido	Interfiere sustancialmente	2	4,8	4,8	4,8
	Interfiere	18	42,9	42,9	47,6
	Apoya	11	26,2	26,2	73,8
	Apoya sustancialmente	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 14 *Cualidades sensoriales ambientales*



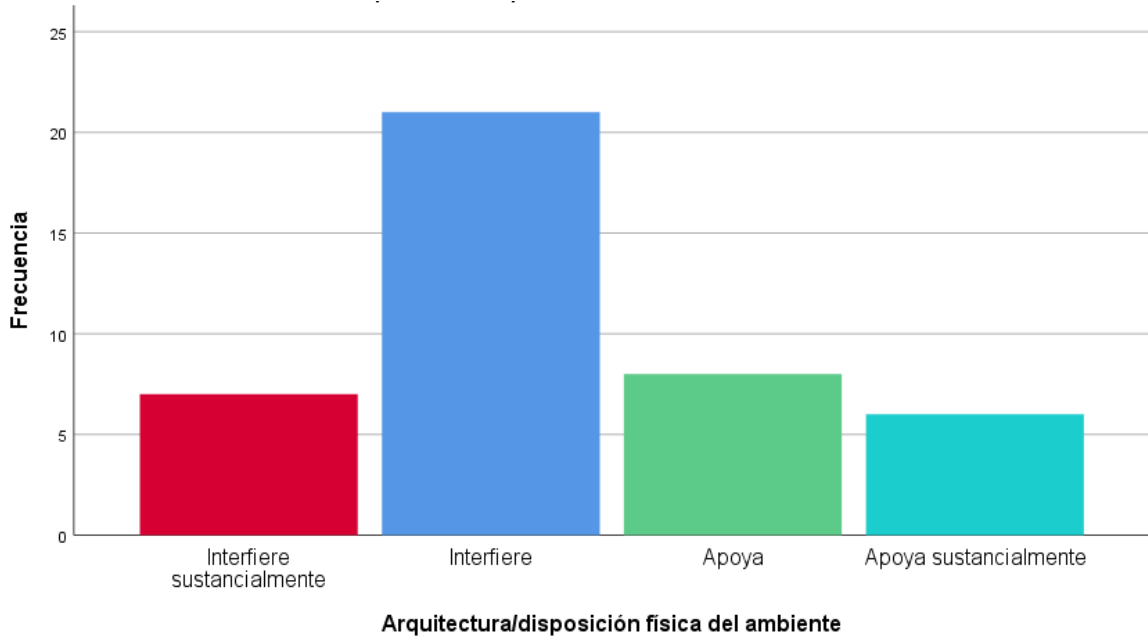
Fuente: Albarracin, K. (2021).

En el estudio realizado por Huingo, K (2016) “se evidencia que los resultados en los ítems “cualidades sensoriales ambientales” está interfiriendo con su participación en el rol de trabajador puesto que se siente incómodos al ruido, pero la principal condición meteorológica de incomodidad es el calor interfiriendo en su participación en su rol de trabajador”. Asimismo, el presente estudio muestra que las condiciones ambientales están igualmente interfiriendo en el ejercicio laboral, puesto que se encuentran expuestos a diferentes ruidos, que generan distractores durante la ejecución de algún proceso administrativo que requiere la utilización de las destrezas cognitivas, de la misma manera, la iluminación es baja para los espacios establecidos y sumado a ello se denota la existencia de distractores visuales, por lo que esto genera que el trabajador no logre cumplir con las expectativas del rol, evidenciándose que el rendimiento laboral se vea afectado y disminuido en cierto grado.

Tabla 15 *Arquitectura/disposición física del ambiente*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vá lido	Interfiere sustancialmente	7	16,7	16,7	16,7
	Interfiere	21	50,0	50,0	66,7
	Apoya	8	19,0	19,0	85,7
	Apoya sustancialmente	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 15 *Arquitectura/disposición física del ambiente*

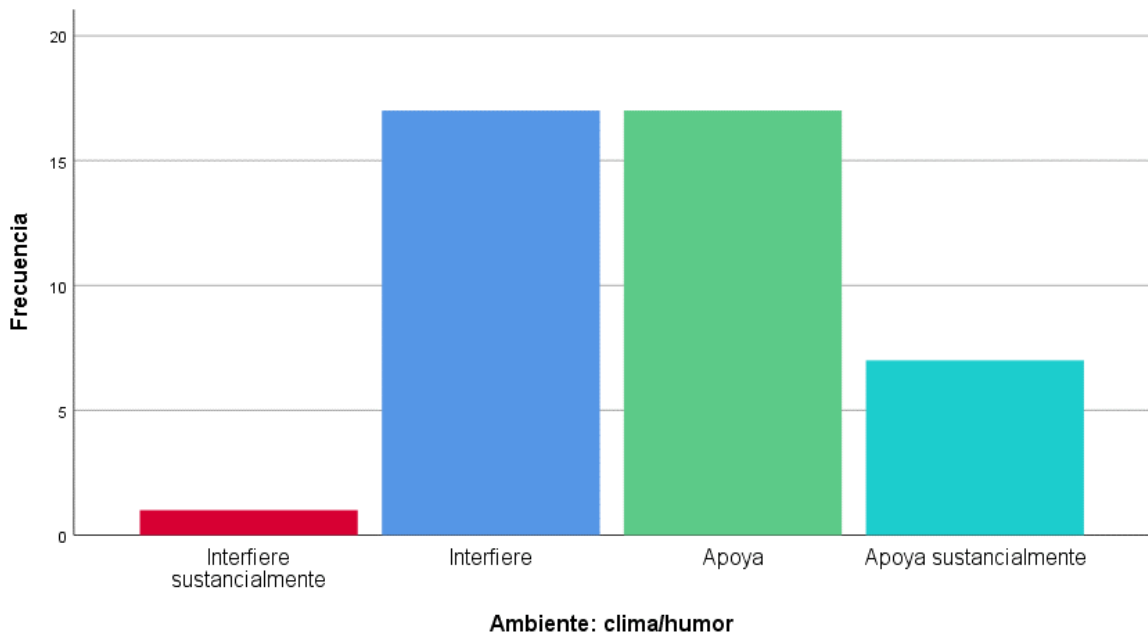
Fuente: Albarracin, K. (2021).

“El entorno natural incluye el terreno geográfico, las plantas y los animales, así como las cualidades sensoriales de los alrededores. El entorno construido incluye edificios, muebles, herramientas y dispositivos” (Martínez, Muñoz, Suazo, & all., 2014). Retomando el ambiente físico, se evidencia que está interfiriendo de manera significativa en la ejecución de las diferentes actividades laborales, puesto que el espacio y distribución en el es inadecuada para cada individuo, asimismo el espacio establecido de manera individual se denota como insuficiente para la organización de diferente documentación, lo cual retrasa el ejecutar las diferentes tareas, desde esta perspectiva se señala que el ambiente físico está siendo un aspecto limitante para lograr responder de manera satisfactoria en las actividades laborales, afectando la productividad individual y grupal.

Tabla 16 *Ambiente: clima/humor*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidamente	Interfiere sustancialmente	1	2,4	2,4	2,4
	Interfiere	17	40,5	40,5	42,9
	Apoya	17	40,5	40,5	83,3
	Apoya sustancialmente	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 16 *Ambiente: clima/humor*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

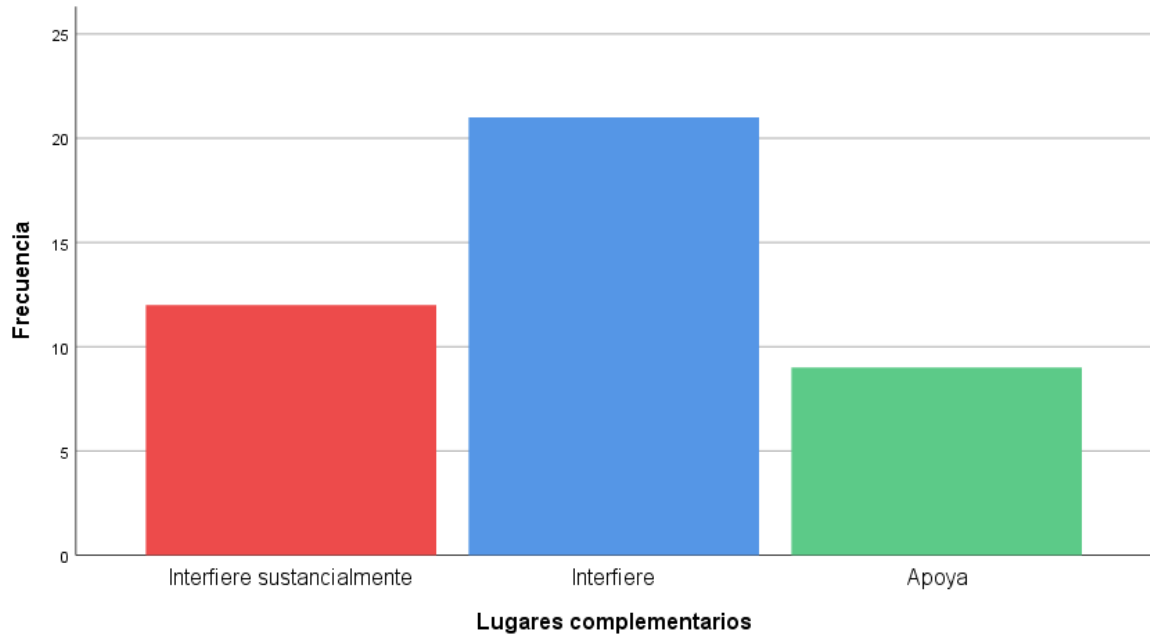
En general, “el clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo” (Patterson et al. 2005).

Reanudando lo mencionado, se puede presenciar que existe cierta carga de tareas, que afecta el clima laboral de cada dependencia y de la institución en general, a tal punto que está interfiriendo en el desarrollo productivo individual y grupal, puesto que se generan momentos de tensión, estrés y frustración, mostrando como resultado conductas que afectan los patrones de ejecución, debido a que no hay un cumplimiento de la rutina de trabajado, no se cumplen con las expectativas del rol y no se establecen hábitos de trabajo saludable como el tomar pausas de trabajo durante la jornada, conllevando a que el ambiente laboral no sea satisfactorio.

Tabla 17 *Lugares complementarios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Interfiere sustancialmente	12	28,6	28,6	28,6
	Interfiere	21	50,0	50,0	78,6
	Apoya	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 17 *Lugares complementarios*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

“Los lugares complementarios son las facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo), destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso” (Moore, R; MS; OTR/L; Kielhofner, G; DrPH; OTR; FAOTA; Olson, L; 1998). Como se puede evidenciar, en la empresa no cuentan con algún lugar complementario, que permita la realización de una actividad no laboral o tomar una pausa del trabajo que está realizando durante su jornada, lo cual interfiere de forma significativa en el rendimiento del trabajador, puesto que se denota un sobre cargar de tareas laborales, afectando la manera en que el individuo se desenvuelve en torno a su rol, afectando el desempeño del trabajador en particular.

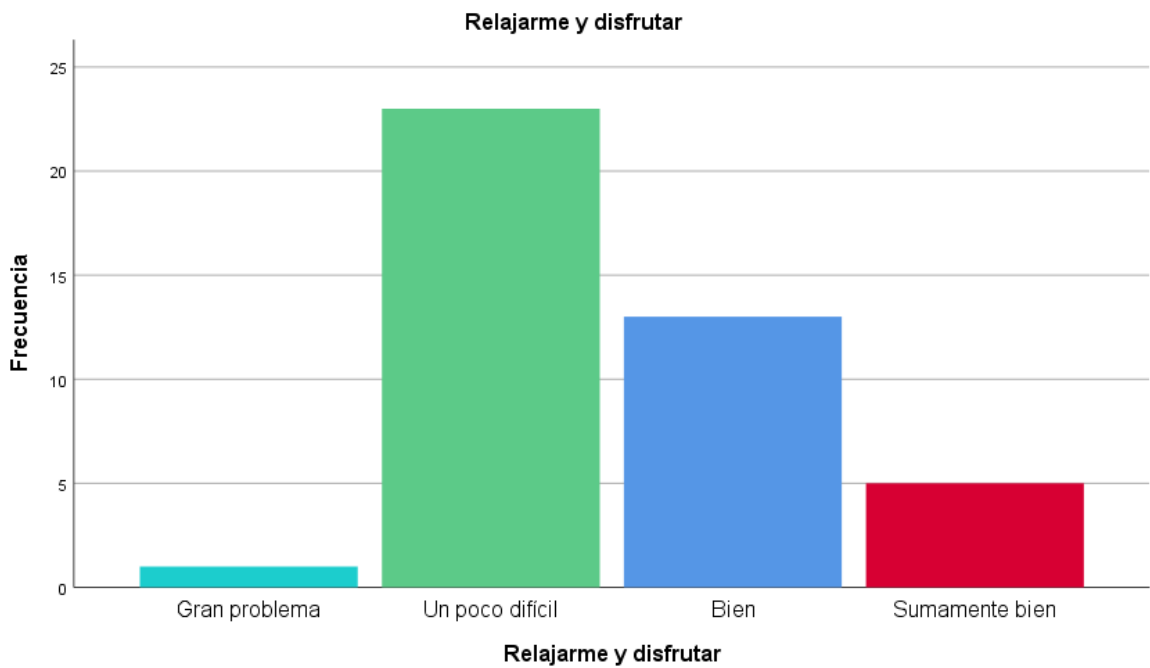
Análisis OSA autoevaluación ocupacional

Tabla 18 *Cuán bien lo hace: Relajarme y disfrutar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gran problema	1	2,4	2,4	2,4
	Un poco difícil	23	54,8	54,8	57,1
	Bien	13	31,0	31,0	88,1
	Sumamente bien	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 18 *Cuan buen lo hace: Relajarme y disfrutar*



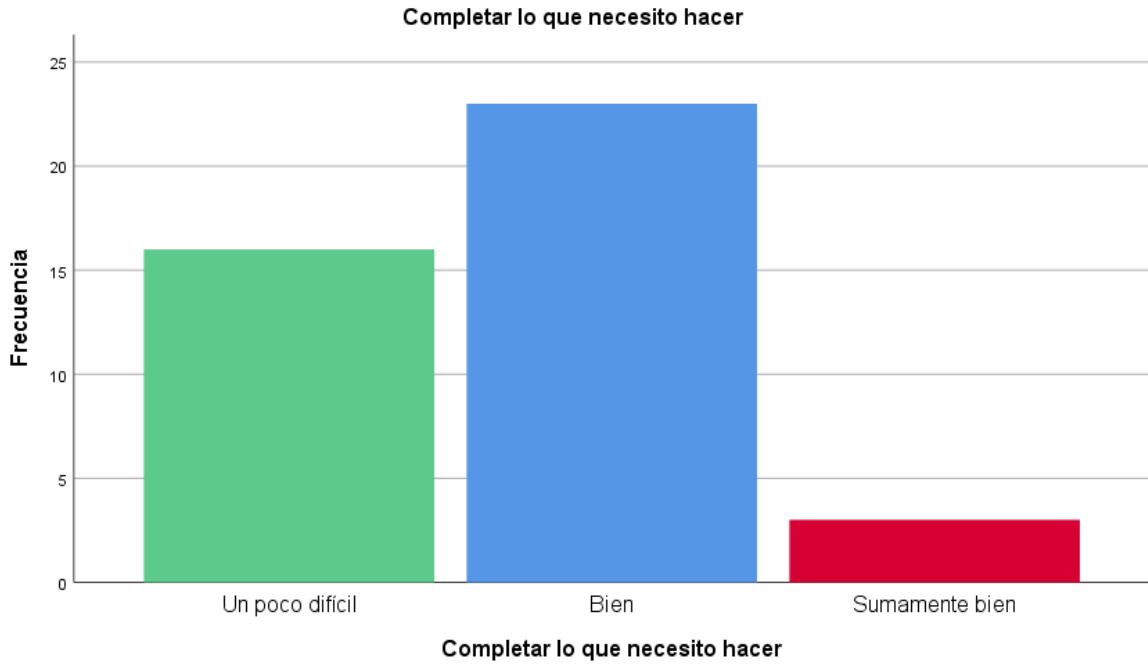
Fuente: Albarracin, K. (2021).

Por otra parte, “el disfrute se refiere al sentimiento de placer o satisfacción que proviene de hacer cosas, el disfrute de hacer varia desde la simple satisfacción derivada de los pequeños rituales diarios” (Csikszentmihalyi 1990). Como se puede evidenciar, que para la población es un poco difícil el disfrutar y sentir satisfacción por la realización de actividades de acuerdo sus intereses, debido a que no cuentan con gran disponibilidad de tiempo para poder llevarlas a cabo, esto está asociado a la sobre carga laboral pues se evidencia que a esta actividad le dedican mayor cantidad de tiempo disponible. Lo cual afecta la participación del individuo en otros roles, por consiguiente, se puede observar que no tiene establecido ni cumple con las rutinas de trabajo, de tal manera que no les permite cumplir con las demandas de otros roles de manera eficaz.

Tabla 19 *Cuan bien lo hace: Completar lo que necesito hacer*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Un poco difícil	16	38,1	38,1	38,1
	Bien	23	54,8	54,8	92,9
	Sumamente bien	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 19 *Cuan bien lo hace: Completar lo que necesito hacer*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Con relación a este ítem se contempla que “la rutina son patrones de comportamiento que son observables, regulares o fijos, repetitivos y que proveen de estructura a la vida diaria. Estas pueden ser gratificantes, facilitadoras o perjudiciales. Las rutinas requieren el empleo de un tiempo determinado y se integran en los contextos cultural y ecológico” (AOTA, 2010, p.26). De acuerdo a ello, se evidencia que gran parte de la población logra completar todas las actividades que planea dentro de su día, aunque otra parte de esta se le dificulta completarlas, debido a que la estructuración de tiempo es inadecuado, sumado a ello los horarios de trabajo y la carga del mismo, dificultan el poder ejecutar otro tipo de actividad en particular, señalando que el tiempo dedicado al trabajo es mayor. En consecuencia, se observa que no existe una estructura del tiempo en términos de rutinas, lo

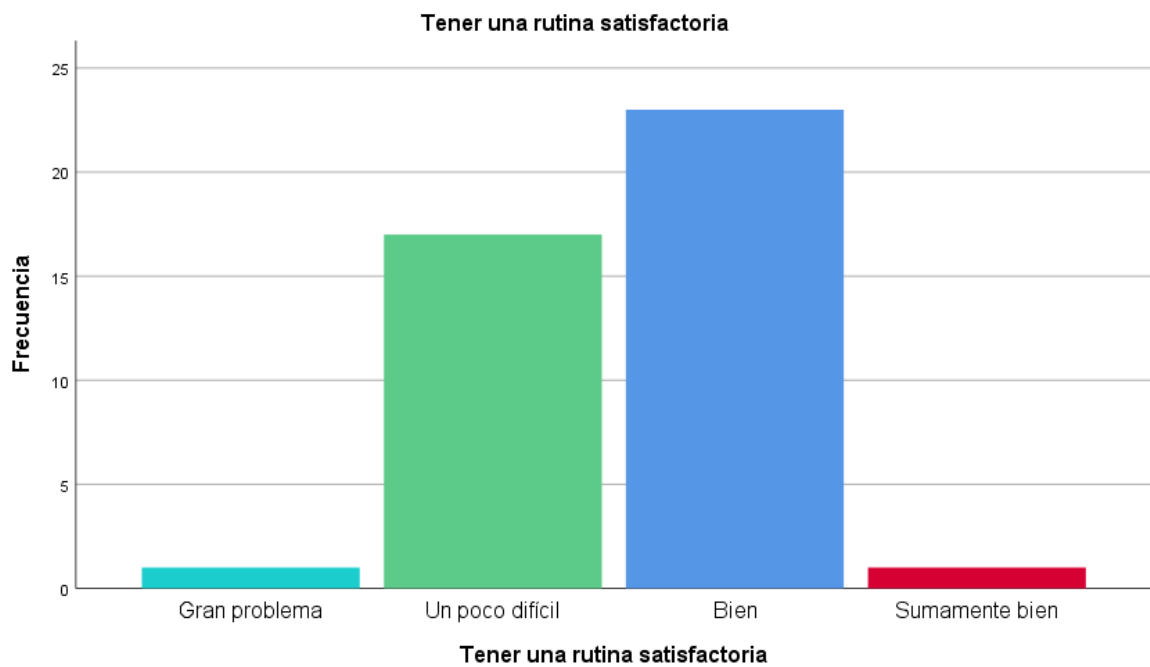
que afecta la participación ocupacional del individuo, el bienestar y la satisfacción del mismo.

Tabla 20 *Cuan bien lo hace: Tener una rutina satisfactoria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidamente	Gran problema	1	2,4	2,4	2,4
	Un poco difícil	17	40,5	40,5	42,9
	Bien	23	54,8	54,8	97,6
	Sumamente bien	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 20 *Cuan bien lo hace: Tener una rutina satisfactoria*



Fuente: Albarracin, K. (2021).

“Las rutinas son patrones de comportamientos que son observables, regulares y repetitivos, y que proporcionan una estructura para la vida diaria. Pueden ser satisfactorios y saludables o perjudiciales” (Fiese et al., 2002; Segal, 2004). Con relación a lo mencionado se puede evidenciar que a la población se le hace difícil el poder tener una rutina satisfactoria, teniendo en cuenta que no logran cumplir con todas las tareas personales, laborales y sociales que establecen a diario, puesto que no cuentan con el tiempo suficiente, lo que permite comprender que no hay una organización con relación al tiempo, es decir no tienen establecido una rutina, pues se evidencia la inclinación y dedicación de mayor tiempo a ciertas actividades como son las laborales, dejando de lado la participación en otras actividades, conllevando a que sus demás roles se vean afectados y en cierta medida el rol laboral.

Tabla 21 *Cuan bien lo hace: Hacer las actividades que me gustan*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Un poco difícil	16	38,1	38,1	38,1
	Bien	17	40,5	40,5	78,6
	Sumamente bien	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 21 *Cuan bien lo hace: Hacer las actividades que me gustan*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

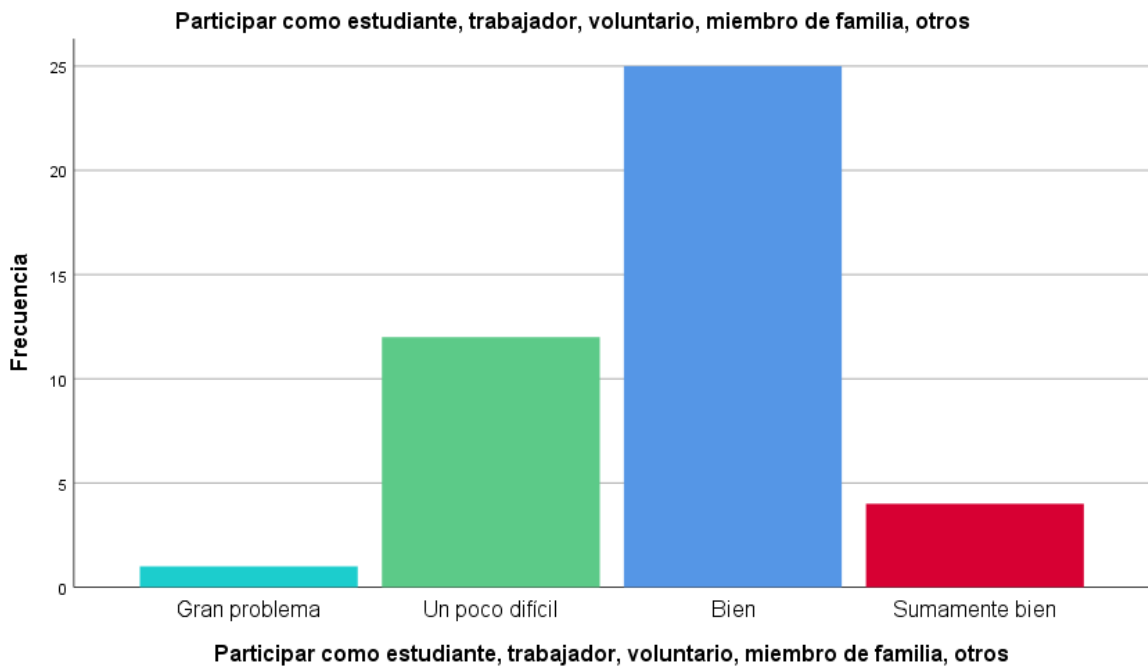
“Los intereses se refieren a lo que uno encuentra placentero o satisfactorio hacer” (Kielhofner, G 2001). Como se observa a través de las gráficas gran parte de la población logra encontrar placer y satisfacción en la ocupación, sin embargo, otra parte de esta se le hace un poco difícil el poder disfrutar de una actividad que les interés o les guste, puesto que se encuentran en la monotonía, impidiendo el descubrimiento de nuevos intereses, como consecuencia a la distribución de horarios laborales, pues estos tienen establecido horarios estructurados, los cuales afectan la participación de la persona en cualquier actividad que les interese, lo que conlleva a que el individuo no se encuentre satisfecho y esto se vea reflejado en la forma que ejecuta su actividad laboral.

Tabla 22 *Cuan bien lo hace: Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidamente	Gran problema	1	2,4	2,4	2,4
	Un poco difícil	12	28,6	28,6	31,0
	Bien	25	59,5	59,5	90,5
	Sumamente bien	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 22 *Cuan bien lo hace: Participar como estudiante, trabajador, voluntario, miembro de familia, otros*



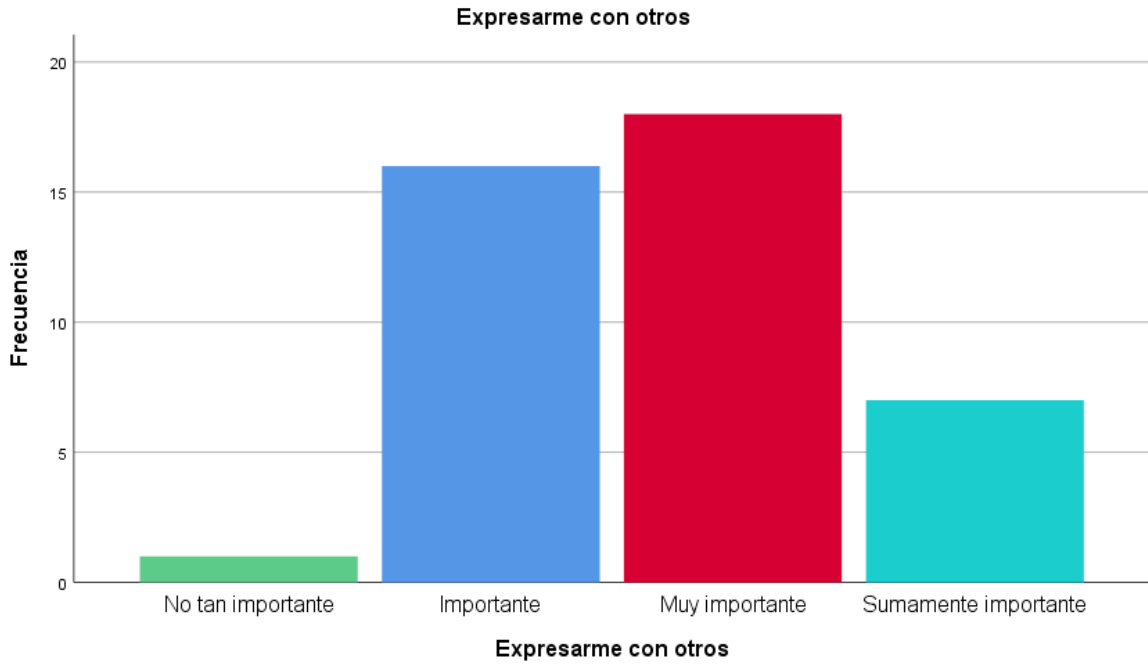
Fuente: Albarracin, K. (2021).

“El lugar de trabajo puede afectar en la salud psicológica siendo este un riesgo psicosocial, correspondiente a las condiciones presentes en el ambiente laboral, la carga ocupacional, y lo relacionado a la organización en su entorno laboral. Asimismo, las problemáticas afectan a los trabajadores de manera desigual, considerando el género, conflictos familia-trabajo, entre otros” (Vásquez, Suazo & Klijin, 2014). En efecto, se puede comprender que para la población es difícil el poder participar en diferentes ocupaciones puesto que están expuestos a gran carga laboral, demandas de tiempo abrumadoras, siendo estas condiciones del ambiente que generan conflicto e impacta al trabajador en la participación, afectando la participación en otros roles conllevando a que no cumplan con los estándares de cada rol.

Tabla 23 *Cuán importante es: Expresarme con otros*

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vá lido	No tan importante	1	2,4	2,4	2,4
	Importante	16	38,1	38,1	40,5
	Muy importante	18	42,9	42,9	83,3
	Sumamente importante	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Albarracín, K. (2021).

Figura 23 *Cuán importante es: Expresarme con otros*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

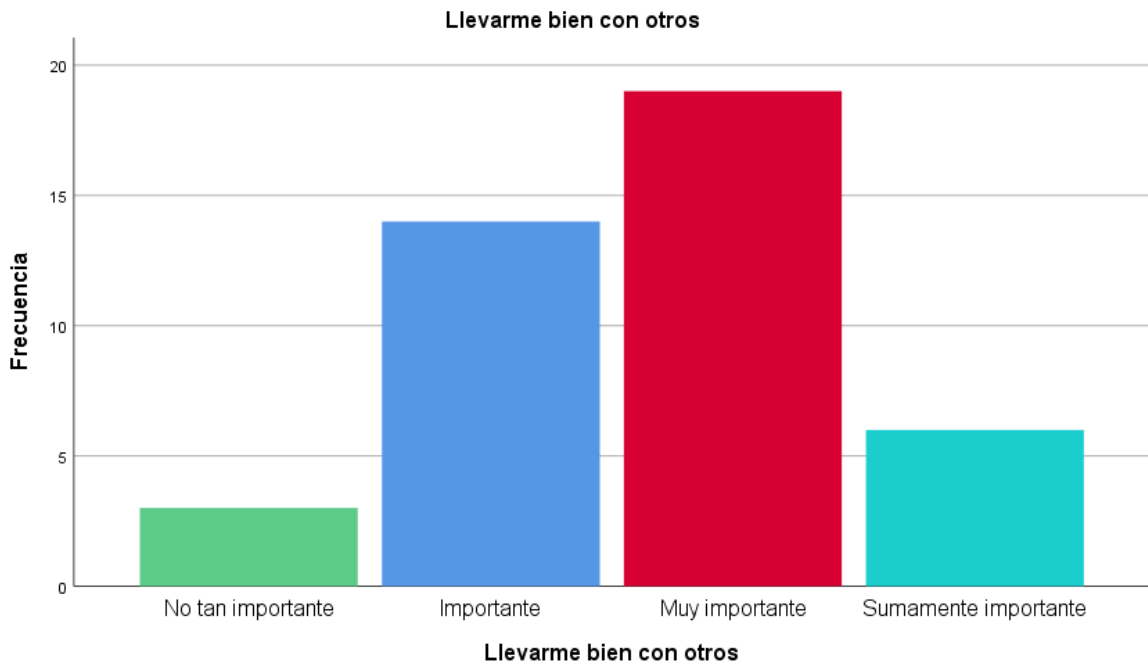
A través del proceso de socialización, las personas adquieren roles que derivan del estatus social. “La socialización implica interactuar durante un largo período con definiciones y expectativas explícitas e implícitas del rol” (Kielhofner, G 2001). Es prudente señalar, que la población se le hace fácil el relacionarse con otros a través de la comunicación, permitiendo identificar que para ello es importante pero facilita comprender que no es significativo para ellos, lo cual hace que la comunicación e interacción suceda solo por cuestiones laborales, dejando de lado el poder expresar necesidades u opiniones personales, preguntar por cosas y compartir información relevante. En consecuencia, esto afecta el ambiente laboral y la manera en que el trabajador logra cumplir con las expectativas de su rol.

Tabla 24 *Cuán importante es: Llevarme bien con otros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidamente	No tan importante	3	7,1	7,1	7,1
	Importante	14	33,3	33,3	40,5
	Muy importante	19	45,2	45,2	85,7
	Sumamente importante	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Barragan, K (2021)

Figura 24 *Cuán importante es: Llevarme bien con otros*



Fuente: Albarracin, K. (2021).

“La participación social es el entrelazamiento de ocupaciones para apoyar la participación deseada en las actividades de la comunidad y la familia, como también en aquellas que involucran a compañeros y amigos” (Gillen & Boyt Schell, 2014, p.607). En

este punto se puede destacar, que los trabajadores denotan la importancia sobre llevarse bien con otros, mostrando la capacidad de participar, relacionarse, respetar y colaborar con los demás respecto a su labor. Facilitando el ejercicio laboral competente y la participación del individuo dentro del contexto ocupacional en el que se encuentra.

Prueba de normalidad

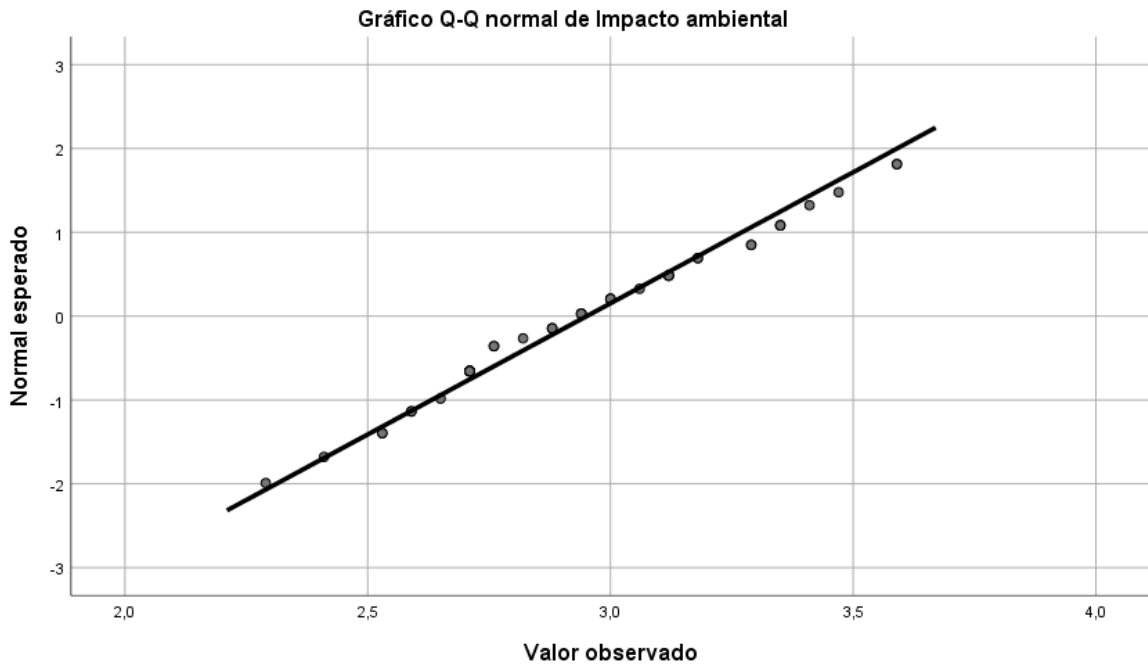
Para establecer cuál es el índice de correlación más indicado para este estudio primero debemos hacer una prueba de normalidad para establecer el nivel de significancia según Kolmogorov, Shapiro, quienes nos indican que si el nivel de significancia supera el 0,05 la variable tuvo un comportamiento paramétrico o lineal, en caso de que el valor de significancia sea inferior a 0.05 se considera no paramétrica, el índice de correlación de Karl Pearson es el indicado cuando la prueba de normalidad nos muestra las dos variables de naturaleza paramétrica, a continuación se presenta la tabla de la prueba de normalidad.

Tabla 25 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Impacto ambiental	,108	42	,200*	,977	42	,534
Competencia ocupacional	,119	42	,147	,948	42	,055

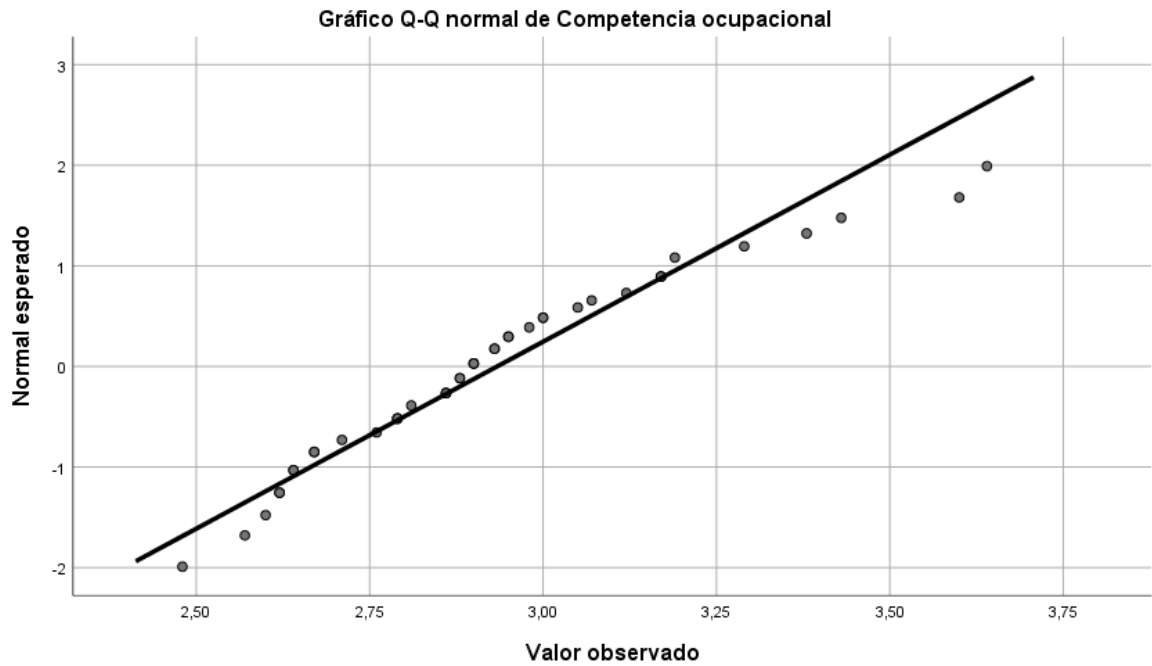
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Figura 25 *Gráfico Q-Q normal del impacto ambiental*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

El gráfico Q-Q nos muestra la naturaleza lineal de la variable impacto ambiental, indicando así el comportamiento paramétrico de los resultados normales esperados vs el valor observado, además podemos observar que la línea en sentido izquierda – derecha es ascendente, lo que nos puede indicar que la correlación debería ser positiva.

Figura 26 *Gráfico Q-Q normal de competencia ocupacional*

Fuente: Albarracin, K. (2021).

En esta grafica podemos observar el comportamiento de la variable competencia ocupacional, donde se aprecia un comportamiento lineal (paramétrico) en la relación normal esperado vs valores observados, y también es ascendente, indicando correlación positiva.

Correlación de variables

Según las pruebas de normalidad, el índice de correlación indicado es Pearson, a continuación, se presenta la tabla de correlación

Tabla 26 *Correlación de variables*

		Impacto ambiental	Competencia ocupacional
Impacto ambiental	Correlación de Pearson	1	,172
	Sig. (bilateral)		,275
	N	42	42
Competencia ocupacional	Correlación de Pearson	,172	1
	Sig. (bilateral)	,275	
	N	42	42

Fuente: Albarracin, K. (2021).

De acuerdo a los instrumentos utilizado es importante señalar que las respuestas de la escala de impacto ambiental para el trabajador WEIS está organizado para asignarle una respuesta de calificación a cada ítems donde el valor más bajo representa una respuesta desfavorable indicando que 1 es para el factor ambiental que interfiere sustancialmente con el desempeño, satisfacción laboral, y el bienestar físico/emocional/social y por el contrario el número más alto corresponde a una respuesta más favorable que estaría representado por 4 donde este factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él o ella. De igual manera en la autoevaluación ocupacional OSA se asigna a 1 a una calificación baja refiriendo que para la persona hacer esto es un gran problema, así como también que esto no es tan importante, por otra parte, para una respuesta positiva se utilizó 4 alta que esto lo hago sumamente bien y es sumamente importante.

Por lo cual se puede observar que la correlación entre las dos variables ha sido positiva lo que indica que a medida que aumenta el puntaje en la escala de impacto ambiental para

el trabajador WEIS, va a aumentar en la autoevaluación ocupacional OSA, sin embargo, se debe señalar que la relación de estas dos variables de estudio es baja (0,172) es decir que no va a subir en mayor proporción.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación en cuanto a la manera en la que el impacto ambiental influye en la competencia ocupacional de los trabajadores administrativos de la alcaldía de Pamplonita podemos concluir que el impacto ambiental de cierta forma influyen en la competencia ocupacional de la población puesto que si no existe un ambiente facilitador, la participación del individuo se verá afectada de manera negativa donde se observara que el grado en el que se sostiene el patrón de participación ocupacional será menor, afectando su desempeño en actividades laborales, por consiguiente si se mejora el impacto ambiental, también mejorara la competencia ocupacional.

Discusión de resultados

Llegando al razonamiento, en este punto se presentan los resultados de la investigación para determinar de qué manera el impacto ambiental tiene relación con la competencia ocupacional de los trabajadores del área administrativa.

Según lo encontrado en la aplicación de la entrevista y la escala de impacto ambiental para el trabajador se pudo contemplar que a nivel de la dimensión I espacio físico que corresponden a los contextos físicos existentes, ya sean naturales o contruidos por el hombre y sus procesos tales como el clima, el cambio de estaciones y el flujo del tráfico en las calles, el movimiento en ascensores dentro de edificios o procesos de comunicación virtual (De las Heras de Pablo C. G., 2004). Se presentan aspectos que afectan su

desempeño como las cualidades sensoriales y arquitectura/física que están interfiriendo en el desarrollo autónomo de actividades laborales, ya que no existe una distribución adecuada del espacio para cada trabajador, no cuentan con iluminación adecuada y están expuesto a factores distractores nivel visual y auditivo.

Por otra parte, en la dimensión II objetos que son las “herramientas, materiales y equipos requeridos en el proceso de realizar la actividad” (Asociación Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014) apoyan el proceso productivo de cada trabajador. Con relación a la dimensión III formas ocupacionales que son la secuencia de acciones en las que las personas se ocupan con el fin de completar una o varias actividades relevantes. (De las Heras de Pablo C. G., 2004) se evidencia que respecto a las demandas de tiempo y horarios de trabajo están interfiriendo de manera significativa, puesto que cuentan con cierta carga laboral y el tiempo establecido es muy corto lo cual hace que los trabajadores lleven parte de las tareas laborales para ser finalizadas en casa, de igual manera los horarios de trabajados son extenuantes y no cuentan con espacios para tomar descansos lo cual afecta su bienestar y participación en otras actividades.

Se encuentra que en la dimensión IV grupos sociales que son agrupaciones de personas que se reúnen con regularidad por objetivos comunes, presentando una dinámica propia que genera espacios sociales específicos (De las Heras de Pablo C. G., 2004) en este aspecto se denota que las gratificaciones y el ambiente clima/humor permitiendo denotar que este factor ambiental interfiere con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social del trabajador.

Se observa que en la autoevaluación ocupacional OSA existen aspectos como el poder relajarse y disfrutar, tener una rutina satisfactoria, completar lo que necesita hacer, hacer actividades que me gustan y participar como estudiante, trabajador, voluntario y miembro de familia, que demuestran que es un poco difícil su realización, debido a que no existe una estructuración del tiempo adecuada, que le permita organizarse y lograr cumplir con las expectativas de cada rol o actividad que deba ejecutar. Debido a que la mayor parte de su tiempo se encuentran laborando y los horarios manejados dentro de la institución afecta de manera significativa la realización de este tipo de actividades.

Desde esta perspectiva el impacto ambiental es percibido como el grado en que las características del ambiente físico, social, dimensiones culturales, económicas y políticas facilitan o restringen la participación ocupacional según las características de la vocación, habituación y la capacidad de desempeño de cada persona o grupo (De las Heras de Pablo C. G., 2010) según lo referido se puede evidenciar que la población de trabajadores de la alcaldía de Pamplonita Norte de Santander se ve afectada por el ambiente de trabajo gracias a que existen aspectos que impactan significativamente a cada individuo lo que afecta de manera directa su competencia ocupacional como lo refieren en el análisis de la escala de impacto ambiental para el trabajador y la autoevaluación ocupacional. Puesto que se enfrenta a diversidad de obstáculos que le restringen la participación y por ende el poder desempeñarse en su actividad laboral de una manera significativa impidiendo que ponga en práctica plenamente su competencia ocupacional. Lo que permite comprobar que la hipótesis en primer grado el impacto ambiental interfiere negativamente en la competencia

ocupacional de los trabajadores administrativos de la alcaldía de Pamplonita es real, descartando la hipótesis en segundo grado y nula.

Es importante señalar que la implementación práctica de la investigación se presentaron algunas dificultades con relación a la aplicación de instrumentos teniendo en cuenta las diferentes tareas que cada empleado desempeña, sin embargo se logró abarcar la muestra seleccionada, asimismo se puede referir que sería importante realizar este tipo de estudios en otras alcaldías, permitiendo realizar algún estudio comparativo para tener en cuenta si existe mayor correlación de las variables, en otra entidad pública.

Ratificando que la mayoría de los trabajadores están viéndose afectados funcionalmente en su ocupación principal, igualmente la influencia que tiene en la competencia ocupacional es muy importante en su rol como trabajador ya que este se expresa en el cumplimiento de tareas, logros y en las habilidades. Por ello el plan de acción está direccionado a trabajar las problemáticas inmediatas encontradas en la valoración, para contribuir al ejercicio laboral competente y productivo de cada individuo, favoreciendo el desarrollo de la empresa.

Capítulo V

Plan de acción

“MEJORA TU AMBIENTE CAMBIA TU RITMO”



Introducción

“Las características de las dimensiones específicas se entrelazan en cada ambiente ocupacional” (Kielhofner, G; 2011), facilitando y demandando el desempeño y participación ocupacional, definiendo un impacto único en cada persona. De acuerdo a ello se establece el presente plan de acción mediante el cual, se pretenden implementar estrategias de intervención grupal con el fin de mitigar las necesidades halladas a nivel

ambiental en la institución, puesto que estas generan dificultad al desarrollar actividades laborales afectado la práctica de su principal rol productivo.

Es por este motivo, que a través de las actividades terapéuticas se buscara minimizar los factores de riesgo a nivel de las dimensiones de espacio, grupos sociales y formas ocupacionales que afectan de manera directa la competencia ocupacional de los usuarios, por lo cual es relevante la intervención desde terapia ocupacional quien implementara actividades vivenciales, lúdicas, recreativas y psicoeducativas acordes a las necesidades específicas dentro del contexto ocupacional.

En este orden se debe señalar que “el impacto ambiental es percibido como el grado en que las características del ambiente físico, social, dimensiones culturales, económicas y políticas facilitan o restringen la participación ocupacional según las características de la volición, habituación y la capacidad de desempeño de cada persona o grupo” (De las Heras de Pablo C. G., 2010). Debido a ello se busca a través de las intervenciones generar espacios de participación para la población de la alcaldía de pamplonita en las diferentes dependencias. En vista a lo percibido se establece como objetivo promover un ambiente satisfactorio laboral a través de actividades terapéuticas encaminadas al fortalecimiento de la competencia ocupacional en los trabajadores del área administrativa.

Justificación

El presente plan de acción se realiza en base a los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de la escala de impacto ambiental para el trabajador y la autoevaluación ocupacional, aplicado a los trabajadores administrativos de la alcaldía de

Pamplonita, con el propósito de mitigar las necesidades evidenciadas en la población objeto de estudio.

Teniendo en cuenta los datos arrojados por la escala de impacto ambiental para el trabajador, se evidencia que a nivel de las diferentes dimensiones se encuentra una interferencia como lo es el espacio físico en un 66,7% , las cualidades sensoriales con un 47,6%, las formas ocupacionales como las demandas de tiempo con un 42,9%, los horarios de trabajo con un 66,7% y en la dimensión de grupos sociales se denoto que no se reciben ningún tipo de gratificación afectando a el 69% de la población, se hace énfasis en que se manejan altos niveles de estrés y frustración debido a la carga laboral afectando el ambiente con un 42,9% lo que afecta de manera significativa su desempeño laboral satisfactorio.

Asimismo, se contempló la información obtenida en la Autoevaluación Ocupacional donde se evidencio, que presentan problemas con relación a las actividades de interés o que les generan algún tipo de placer con un 57,1%, asimismo presentan problemática en la organización de rutinas por lo que un 42,9% de la población no pueden tener una rutina satisfactoria.

En base a ello, se puede observar que la población está siendo afectada de manera significativa por los diferentes aspectos ambientales, ya que de manera directa afecta su desenvolvimiento dentro del contexto laboral, ejerciendo un impacto a nivel personal debido a que “las características de las dimensiones específicas se entrelazan en cada ambiente ocupacional” (Kielhofner, G; 2011), facilitando y demandando el desempeño y participación ocupacional, lo cual afecta su competencia ocupacional.

Por consiguiente, es importante la intervención teniendo en cuenta que “el rol del terapeuta ocupacional en las empresas en proporcionar servicios de prevención, evaluación e intervención para maximizar un entorno laboral seguro, eficiente y productivo para el trabajador y el empleador” (Wilcock, 2005). Debe señalarse que el plan de acción es la manera como se planea, programan y controlan las actividades terapéuticas que están direccionadas a dar solución a las problemáticas encontradas en la población, para que de esta manera se pueda dar cumplimiento a los objetivos planteados en la investigación, a su vez este plan a ejecutar provee a la población estrategias necesarias para mejorar el ambiente laboral y la competencia ocupacional.

Para ello se implementarán actividades grupales de tipo lúdicas, recreativas, psicoeducativas y vivenciales con el fin de promover un ambiente satisfactorio laboral a través de actividades terapéuticas encaminadas al fortalecimiento de la competencia ocupacional en los trabajadores del área administrativa para ello se delimito un tiempo de intervención de cinco semanas las cuales se dividen en 4 fases las cuales son FASE I Adecua tu tiempo y espacio, FASE II Pon en práctica tus hábitos y roles, FASE III Mejora las relaciones de trabajo y FASE IV Trabaja para el futuro, permitiendo minimizar la problemática y dar cumplimiento a lo establecido.

Marco teórico

Para la este plan de acción se tendrá en cuenta que **el impacto ambiental** es percibido como el grado en que las características del ambiente físico, social, dimensiones culturales, económicas y políticas facilitan o restringen la participación ocupacional según

las características de la volición, habituación y la capacidad de desempeño de cada persona o grupo (De las Heras de Pablo C. G., 2010). Desde esta perspectiva es necesario comprender que el impacto surge de la restricción que ejercen los diferentes componentes del ambiente, que su vez permiten que un individuo logre desenvolverse dentro de una ocupación específica. Los espacios en los cuales actúan y los objetos que se encuentran dentro de estos tiene impacto sobre el hacer de las cosas de manera notables, también el acceso a estos se ve influido en cierto modo por los recursos económicos que tienen las personas a su disposición.

Con relación a lo anterior, los **Objetos** son las “herramientas, materiales y equipos requeridos en el proceso de realizar la actividad” (Asociación Americana de Terapia Ocupacional-AOTA, 2014), de esta forma se puede comprender que los objetos son todas las cosas que se utilizan para que un individuo logre ejecutar la ocupación o actividad que desee, además de ello poseen características específicas como la disponibilidad, complejidad, flexibilidad, significado simbólico y atributos sensoriales, por consiguiente, es importante evidenciar que objetos dentro de la empresa afectan directamente al trabajador.

Asimismo, los **Espacios físicos** corresponden a los contextos físicos existentes, ya sean naturales o contruidos por el hombre y sus procesos tales como el clima, el cambio de estaciones y el flujo del tráfico en las calles, el movimiento en ascensores dentro de edificios o procesos de comunicación virtual (De las Heras de Pablo C. G., 2004). De esta forma se puede comprender que el espacio físico es donde la persona se desenvuelve

naturalmente, teniendo en cuenta características como accesibilidad, tamaño, distribución, características sensoriales, privacidad y seguridad.

De igual manera, se señala que las **Formas ocupacionales** son la secuencia de acciones en las que las personas se ocupan con el fin de completar una o varias actividades relevantes. Estas se sustentan en convenciones sociales tradicionales de cómo llevarlas a cabo respondiendo a su vez a motivos internos impregnados de cultura (De las Heras de Pablo C. G., 2004), estas formas están caracterizadas por la complejidad, las reglas que estructuran, tiempo, seriedad o diversión y se relacionan con la dimensión social.

Además de ello, se debe tener en cuenta que los **Grupos sociales** son agrupaciones de personas que se reúnen con regularidad por objetivos comunes, presentando una dinámica propia que genera espacios sociales específicos (De las Heras de Pablo C. G., 2004), desde esta perspectiva los grupos sociales representan una interacción de manera constante en donde se encuentra constantemente las demandas de los roles.

Por otra parte, es necesario comprender que la **Competencia ocupacional** “es el grado en el cual se 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 en acción de forma continua” (Kielhofner G. , 2004).

Durante el proceso de intervención utilizaran algunos **Tipo de actividades a implementar** entre ellas:

Actividades Lúdicas “se utilizan bien para desarrollar las conductas de juego, organizarlas o que actúen como reparativas de estados internos del sujeto, ya que el juego permite explorar, manipular, transformar, encontrar, crear, y por lo tanto jugar con los objetos y con los otros” (Moruno & Talavera, 2012)

Actividades Recreativas “son aquellas que posibilitan trabajar las habilidades de interacción social del individuo y la utilización conductiva del tiempo libre. Además del potencial catártico y de canalización de contenidos internos que las mismas posibilitan en determinadas ocasiones” (Moruno & Talavera, 2012)

Actividades Educativas “es la transmisión de conocimiento e información sobre la ocupación, la salud, y participación, que se traduzca en resultados reales respecto a la ocupación o actividad del individuo” (Moruno & Talavera, 2012)

Actividades Vivenciales “el propósito es que el individuo se implique en ocupaciones que encajen o respondan a los resultados esperados respecto al desempeño en las áreas de ocupación” (Moruno & Talavera, 2012)

Objetivos

Objetivo general

- Promover un ambiente laboral satisfactorio a través de actividades terapéuticas encaminadas al fortalecimiento de la competencia ocupacional en los trabajadores del área administrativa.

Objetivos específicos

- Favorecer la estructuración hábitos en el lugar de trabajo, promoviendo la actividad productiva, mediante actividades vivenciales.
- Promover la ejecución del rol promoviendo la participación ocupacional, a través de actividades psicoeducativas/recreativa.
- Fortalecer habilidades de comunicación e interacción facilitando el trabajo en equipo mediante actividades grupales.
- Facilitar la exploración y reconocimiento de intereses promoviendo rutinas satisfactorias medio de actividades lúdicas.

Metodología

La metodología a implementar en la ejecución de las actividades terapéuticas será de tipo vivenciales, recreativas, lúdicas y psicoeducativas, dentro de las cuales se manejarán diversas estrategias que mantengan la atención de los usuarios facilitando la participación ocupacional. Las actividades seleccionadas se basan en las necesidades de la población, con relación a los resultados arrojados por los instrumentos la escala de impacto ambiental para el trabajador WEIS y la autoevaluación ocupacional O.S.A, estructurándose el programa de intervención de 25 actividades el cual se desarrollará durante 5 semanas, desde el martes 26 de octubre, hasta el sábado 27 de noviembre, realizando una sesión diaria los martes, miércoles, jueves, viernes y sábados con una duración aproximada de 20 a 30 minutos aplicadas a través de una modalidad directa, estipulados de 8:00 am a 5:00 pm estableciendo este horario abierto y accesible para la población, con el fin de mejorar el impacto ambiental y la competencia ocupacional.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado el plan de acción se desarrollará por 4 fases estipuladas de la siguiente manera.

Tabla 27 Cronograma: Fases

SEMANA	FASE
Semana (25 de octubre a 1 de noviembre 2021)	Fase I: Adecua tu tiempo y espacio
Semana (2 al 8 de noviembre del 2021)	Fase II: Pone en práctica tus hábitos
Semana (9 al 22 de noviembre)	Fase III: Mejora las relaciones de trabajo
Semana (23 al 26 de noviembre del 2021)	Fase IV: Trabaja para tu futuro

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Procesos terapéuticos

Motivación

La “motivación extrínseca” (los premios o castigos asociados con la realización o no realización de una conducta), la “motivación intrínseca” (la acción independiente y autónoma) parece ir desapareciendo (Deci, Koestner y Ryan, 1999). teniendo en cuenta lo mencionado la motivación se implementará de manera intrínseca partiendo del hecho que se realizara una invitación formal de partición y por decisión propia accederán, asimismo se utilizara una motivación extrínseca a través de la aplicación de reforzadores positivos y comestibles para le grupo.

Relación terapéutica

Para (Polonio y Duarte, 2001) “es la relación entre un terapeuta ocupacional y un cliente” Esta relación fue confortable y flexible para brindar seguridad al grupo, de manera que la participación sea activa, la terapeuta en formación será la persona que ofrezca las herramientas para lograr la autoexpresión, donde se busca el entendimiento mutuo. No se emitirán juicios sobre las acciones del grupo, la información transmitida será veraz, ni se crearán falsas expectativas, se brindará respeto hacia el usuario, la información dada por cada integrante del grupo será manejada en confidencialidad, se permitirá al grupo realizar comentarios, expresar sus sentimientos y pensamientos, con sobre involucramiento donde se resuelvan las problemáticas del grupo sin ahondar en cada una de ellas. Mediante una relación de respeto ofreciéndose un ambiente seguro, la intervención será flexible evitándose el cansancio o fatiga, la terapeuta ocupacional impondrá las reglas en el transcurso de la actividad.

Ambiente terapéutico

Mosey (1986) definió el ambiente como “el agregado de fenómenos que rodean a una persona e influyen en el desarrollo y la existencia de la misma; el ambiente se compone de factores no humanos, como condiciones físicas, cosas e ideas y componentes humanos como individuos y grupos” (Kielhofner G. , 2011).

Ambiente humano

“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” (Polonio y Duarte,

2001 p.254). Así pues, el ambiente Humano estuvo conformado por los trabajadores administrativos y la terapeuta ocupacional en formación, bajo supervisión de la docente supervisora.

Ambiente no humano

Se conto con los espacios de la alcaldía de pamplonita como también del vive digital ubicado en el mismo sector siendo este un lugar amplio, cuenta con la capacidad para trabajar con toda la población, las diferentes actividades se desarrollaron en los espacios de fácil acceso para población, por ende estas actividades fueron semiestructuradas facilitando la adaptación y el cumplimiento de los objetivos, por consiguientes se ejecutaron por dependencias, pasillo o en el salón del vive digital, todas estas teniendo en cuenta que actualmente se deben cumplir con las normas de bioseguridad, siendo lugares con adecuadas condiciones es decir aireada e iluminadas.

Temporo-espacial: El desarrollo de cada actividad tuvo una duración de 20 a 30 minutos por intervención, en el espacio físico de las oficinas o en su defecto en el vive digital.

Tipo de actividad

El tipo de actividad que se trabajó en el plan de acción fueron lúdicas, recreativas, psicoeducativas y vivenciales, estas estuvieron estructuradas para ser ejecutadas de manera grupal, por lo que se utilizan para estimular las habilidades sociales, donde se promueve la colaboración y la solidaridad. Las actividades fueron semiestructurada, dirigidas por la

Terapeuta Ocupacional en formación, permitiendo cambios que no sean significativos y no interfieran en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Modalidad de intervención

Para el desarrollo del plan de acción y las diferentes intervenciones se utilizará una modalidad directa puesto que se realizarán de manera presencial con el grupo de trabajadores.

Tabla 28 Programa de intervención

FASE I Adecua tu tiempo y espacio (25 de octubre al 1 de noviembre de 2021)					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS
Organiza el lugar de trabajo.	Para la ejecución de la actividad se ubicarán los usuarios en el espacio de la alcaldía seguidamente, se dará la instrucción para que formen grupos dependiendo de la cantidad de personas que hayan durante la intervención, en el lugar se ubicaran dos imágenes grandes en las cuales se podrá observar un puesto de trabajo en condiciones inadecuadas, (con materiales, herramienta y objetos desorganizados entre otras características), a cada grupo se le hará entrega de unos stikers de calificación	Promover hábitos de rutina relacionados con la organización del puesto de trabajo mediante la actividad psicoeducativa favoreciendo el desempeño laboral.	*Imágenes *Stikers *Papel bon *Marcadores	Modelo De La Ocupación Humana El entorno social (incluyendo las «formas ocupacionales» y los grupos sociales) y el entorno físico (incluyendo objetos y espacios) proveen de oportunidades y/o restringen las formas de la conducta ocupacional, contemplando lo que menciona en la premisa es importante	Con la realización de la actividad educativa, se espera que la población reconozca la importancia de los hábitos y el establecimiento de una rutina, que favorezca la organización del tiempo y del espacio, asimismo logren implementar estrategias que les facilite el desarrollo de actividades laborales.

	<p>que estarán representados con un dedo arriba para bien y un dedo abajo mal.</p> <p>Cada grupo se direccionará hacia la respectiva imagen y realizara el análisis de la misma identificando que aspectos en esta están bien señalándolos con el stiker e igualmente para los que están mal, luego de ello deberán realizar en un pliego de papel bon que se ubicara al lado de la imagen, un dibujo de la organización de los puestos de trabajo mostrados anteriormente, realizando las modificaciones que según sus criterios van hacer más fácil el acceso a las herramientas y por ende facilitara la actividad laboral. Cuando hayan finalizado seleccionaran a un líder por grupo quien socializara la organización del puesto, especificando por qué</p>			<p>reconocer que en el ambiente del trabajador existen factores que afectan su desempeño puesto que existen objetos limitan y obstaculizan la participación, por consiguiente se implementaran actividad grupal a través de las cuales se busca favorecer su rol productivo</p>	
--	---	--	--	---	--

	hicieron cada cambio. Para finalizar se realizará el proceso de retroalimentación donde se le preguntará a los usuarios acerca de la importancia de la temática tratada, asimismo se hará énfasis en la importancia de generar hábitos que promuevan la organización en el lugar de trabajo				
Mejora tu rutina, logra tu objetivo	Para el desarrollo de la actividad se reunirá al grupo de trabajadores en el espacio de la alcaldía, seguidamente se utilizará un pliego de papel boom en el cual podrán observar la organización de las diferentes casillas representativas del día a día allí se contemplarán las 2 jornadas que son mañana y tarde, dentro de estas casillas los usuarios tendrán que ubicar cada una de las actividades que realiza durante el día de trabajo. Para ello se reunirán en grupo y observaran las	Favorecer la organización de una rutina de trabajo mediante la actividad mejora tu rutina, logra tu objetivo facilitando la realización de actividades laborales.	*Papel bon *Imágenes *Marcadores	Modelo De La Ocupación Humana La ocupación resulta esencial para la autoorganización. teniendo en cuenta lo referido en la premisa se debe tener señalar que los individuos deben organizarse para poder cumplir con cada una de las tareas y actividades que exige el trabajo, pero también debe establecer espacios	Se espera que, con la ejecución de la actividad educativa, los usuarios organicen y estructuren rutinas de trabajo saludable que favorezcan la participación dentro del rol productivo y otros roles que realicen, permitiendo un desempeño ocupacional satisfactorio.

	<p>imágenes que se les entregaran (con énfasis hacia trabajo al público, trabajo administrativo y periodos de descanso). Luego de ello el grupo de trabajadores se dirigirá a donde se ubica el calendario para analizar en qué lugar pondrán cada imagen seleccionada, cuando hayan finalizado de organizar el horario, se realizara un análisis de cada una de las actividades identificando como está estructurado su rutina de trabajo, de acuerdo con lo observado se realizara el proceso de retroalimentación señalando la importancia del establecimiento de un horario durante la actividad para lograr con cada uno de los objetivos y tareas de cada día.</p>			<p>para descansar puesto que está expuesto a diferentes cargas que consumen su energía, por lo que se pretende organizar una rutina de trabajo con el fin de facilitar la realización de actividades laborales.</p>	
<p>Ambiéntate con TO</p>	<p>Para realización de esta actividad se reunirá al grupo de trabajadores en un círculo seguidamente, se procederá a</p>	<p>Fomentar un ambiente laboral sano mediante la actividad</p>	<p>*Ninguno</p>	<p>Modelo Ecológico Del Desempeño Ocupacional</p>	<p>Por medio de la actividad educativa se espera que la población,</p>

	<p>explicar la actividad la cual comprenderá dos momentos, en un primer momento cada participante del grupo de manera gradual dará un paso al frente, estando allí tendrá que mencionar una habilidad y una debilidad y explicar cómo esto influyen en su trabajo y en el de los demás. En el segundo momento cada participante nuevamente pasará al frente y referirá a quien le van a regalar su habilidad y el porqué. Al finalizar se realizará el proceso de retroalimentación donde se les explicara la finalidad del ejercicio el cual era poder reconocerse asimismo como pueden llegar afectan el ambiente laboral debido a sus desventajas o actitudes que se generan en diferentes situaciones laborales</p>	<p>ambiéntate con TO favoreciendo el desarrollo de actividades de trabajo</p>		<p>Las personas y sus contextos son singulares y dinámicos. teniendo en cuenta lo que menciona la premisa es importante mantener el entorno laboral adecuadamente organizado para optimizar trabajo y dar resultados eficaces de acuerdo a ello se realizará una actividad recreativa para favorecer el desarrollo de actividades laborales</p>	<p>identifique sus habilidades y falencias permitiendo expresarlo de manera asertiva permitiendo la construcción de ambientes laborales sanos y productivos, los cuales favorezcan la actividad laboral.</p>
<p>Trabaja en tu bienestar</p>	<p>Para el desarrollo de la actividad se diseña una implementación dividida en</p>	<p>Promover la rutina satisfactoria</p>	<p>*Tarjetas *Imágenes *Plantilla</p>	<p>Modelo De La Ocupación Humana</p>	<p>A través de la implementación de la actividad grupal, se</p>

	<p>dos fases, por consiguiente, se reunirá al grupo de trabajadores para la intervención.</p> <p><u>En la primera fase:</u> se ubicarán los trabajadores de pie en una media luna, la terapeuta ocupacional les mostrara varias imágenes de manera gradual relacionadas con actividades que generen algún tipo de gusto o placer al ser realizadas, luego de ello cada usuario tendrá que dirigirse a una mesa donde se ubicaran las mismas imágenes y seleccionar todas las actividades que recuerden para ello se realizara un conteo hasta tres permitiendo que los usuarios tomen cada una de ellas y las ubiquen en una hoja blanca. Luego de ello deberán volver a la media luna para mostrarles unas tarjetas con cada día de la semana, los cuales deberán observar y ubicarlos en cada</p>	<p>mediante la actividad grupal favoreciendo el bienestar del trabajador</p>		<p>La conducta ocupacional emerge de la interacción del sistema humano con el entorno. Además, la conducta ocupacional da forma a la organización posterior del sistema humano. partiendo de las necesidades encontradas como la dificultad para establecer una rutina satisfactoria se pretende a través de la actividad puedes y te lo debes, establecer una rutina ideal con el establecimiento de metas y compromisos con el fin de favorecer el bienestar del trabajador.</p>	<p>espera que la población logre reconocer y estructurar de manera conjunta una rutina satisfactoria, que le permita cumplir con diferentes ocupaciones y roles, facilitando la participación de cada individuo en determinado contexto ocupacional.</p>
--	---	--	--	--	--

	<p>una de las actividades que seleccionaron.</p> <p><u>En la segunda fase:</u> se le hará entrega de una plantilla en la cual deberán plasmar una meta relacionada con las actividades seleccionadas, asimismo tendrán que responder los interrogantes ¿Por qué quiero alcanzar esta meta? ¿Cuáles son los obstáculos a los que me enfrento? cuando hayan dado respuesta debelen realizar un plan de acción especificando como va a lograr esa meta, luego de ello en la parte inferior ubicaran los días de la semana donde irán ubicando el progreso. Al finaliza encontraran dos preguntas que son ¿cómo me siento después de haberlo alcanzando? ¿qué puedo mejorar? para ello en la parte final deben establecer la fecha en la que la van a cumplir y cuando lo hayan logrado marcar completado.</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>Como proceso de retroalimentación se especificará acerca de la importancia de establecer rutinas a nivel personal, realizar actividades que apoyen el desempeño de la persona, para ello se verificara el cumplimiento en la siguiente semana deberán socializar la meta que se plantearon y socializarlo al grupo.</p>				
<p>Red de condiciones</p>	<p>Para la ejecución de la actividad se organizara a los trabajadores en dos grupos, cada grupo tendrá en una mes un pliego de papel, en un extremo de este se ubicaran una serie de imágenes relacionadas con el trabajo y a nivel personal asimismo podrán observar una lana, la idea de la actividad es que analicen las imágenes y selecciones aquellas que para ellos se clasifican como condiciones desfavorables</p>	<p>Identificar condiciones desfavorables del ambiente de trabajo mediante actividades psicoeducativas con el fin de permitir la ejecución de sus tareas laborales</p>	<p>*Pliego de papel boom *Imágenes *Lana *Cinta</p>	<p>Modelo De La Ocupación Humana Las características internas de una persona interactúan con el ambiente para crear una red de condiciones que influyen en la motivación, la acción y el desempeño. Contemplando lo</p>	<p>Se espera que, con la implementación de la actividad educativa, se identifiquen las condiciones del ambiente de trabajo que suelen afectar a cada individuo, de esta forma poder establecer posibles soluciones, facilitando la participación ocupacional de los</p>

	<p>mínimo deben ser 12 imágenes, cuando ya hayan filtrado las imágenes deberán seleccionar la imagen más significativa y ubicarla en el centro del papel bon, luego deberán pegar las demás imágenes pero ello deberán realizar una red con lana mostrando como una imagen se relaciona con la otra. Al finalizar uno de los participantes deberá explicar de manera breve porque seleccionaron la imagen del centro y mencionar si existe una relación con el trabajo que desempeñan.</p>			<p>que menciona la premisa se resaltar que el ambiente físico de trabajo se encuentra afectando de cierta forma el desempeño laboral por ello se debe generar estrategia que faciliten el ejercicio laboral competente de los trabajos por consiguiente a través de la actividad psicoeducativa se buscara identificar condiciones desfavorables del ambiente de trabajo con el fin de permitir la ejecución de sus tareas laborales</p>	<p>trabajadores para el cumplimiento de sus tareas laborales.</p>
<p>Amplia tu visión y organiza las ideas</p>	<p>Para el desarrollo de la actividad se ubicarán a los usuarios en un espacio amplio y se les indicara que deben formar dos grupos,</p>	<p>Promover la organización del ambiente laboral, a través de la actividad grupal</p>	<p>*Frase *Cinta *Tijeras</p>	<p>Modelo ecológico del desempeño ocupacional</p>	<p>Mediante la actividad grupal se espera, favorecer la estructuración de lugar de trabajo</p>

	<p>cada grupo deberá ubicarse frente a una mesa, allí se podrá observa una frase el objetivo es leerla y desordenar las palabras, para ello deberán recortar y pegarlas de manera aleatoria No se puede alterar ninguna letra ni palabra, y hay que mantener los signos de puntuación con la palabra que lo acompaña, también hay que mantener las mayúsculas. Tampoco se pueden agregar nuevas palabras, al finalizar quedará una frase que al leerse no tendrá sentido. Hay que intentar generar la mayor cantidad de “desorganización” posible con la frase. Luego cada grupo deberá tener el trabajo de ordenar la frase desordenada por otro equipo. Se otorgarán 15 minutos para que los grupos intenten armar la frase. Para finalizar se realizará el proceso de</p>	<p>favoreciendo el ejercicio productivo</p>		<p>Los ambientes influyen en el individuo y los individuos influyen en los ambientes. Teniendo en cuenta lo referido por la premisa se tiene en cuenta que el ambiente en el cual se desenvuelven los trabajadores se denota ciertas afectaciones por lo que se pretende a través de la actividad grupal promueva la organización laboral con el fin de favorecer el ejercicio productivo</p>	<p>organizados, lo cual va a favorecer el ambiente laboral, reflejando en el cumplimiento del rol y el rendimiento productivo satisfactorio.</p>
--	--	---	--	---	--

	retroalimentación en donde se les preguntara ¿Cómo se sintieron al momento de desordenar la frase y cómo al momento de tener que rearmarla? ¿Qué pasa cuando un grupo de la organización no trabaja de manera adecuada?, ¿Qué pasa cuando alguien del mismo grupo no se compromete con la tarea?, pudiendo direccionar el final hacia la importancia de la organización y el compromiso individual para que se beneficien los demás				
FASE II Pon en práctica tus hábitos y participa. (2 al 8 de noviembre del 2021)					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS
Identifica al compañero	Para el desarrollo de la actividad se ubicaran a los trabajadores en circulo, dentro un recipiente se ubicaran el nombre de los participantes cada uno tendrá	Favorecer la internalización del rol productivo a través de la actividad recreativa	*Hoja blanca *Recipiente *Lapiceros	Modelo De La Ocupación Humana La conducta ocupacional muestra una organización	Con la implementación de la actividad recreativa se busca que los usuarios logren realizar un proceso de

	<p>que tomar uno y leer el nombre luego de ello pasaran al frente y actuaran como lo hace esa persona durante la jornada de trabajo, cada participante contara con una hoja y deberá observar los comportamientos buenos y malos e ir apuntándolos, luego de que la persona haya terminado la actuación deberán adivinar a quien corresponde y este pasa al frente y así sucesivamente hasta que pasen todos, al finalizar cada uno realizara un comentario acerca de lo que pudo observar, esto le permitirá realizar una introspección mejorar aspectos relacionados con su rol.</p>	<p>promoviendo el desempeño del trabajador</p>		<p>estructurada por el subsistema de la habituación; éste está compuesto de hábitos y roles interiorizados. Teniendo en cuenta lo mencionado de debe señalar que los roles interiorizados es la manera en que los demás nos observan y como ejecutamos nuestro trabajo, en muchos casos es complejo poder identificar las falencias de manera individual, es por ello que para la actividad se busca favorecer la internalización de los roles mediante la actividad recreativa promoviendo el desempeño del trabajador.</p>	<p>autoanálisis o de introspección, de tal manera que identifiquen las demandas de sus roles y mejores aspectos que favorezcan el desempeño laboral competente.</p>
--	--	--	--	--	---

<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Para el desarrollo de la actividad se requiere organizar el grupo en tres equipos con la misma cantidad de participantes, a cada grupo le distribuirá los materiales. Para ello podrán observar tres sobres de diferentes colores que contendrán los materiales, cada equipo seleccionara el sobre del color que desee, en ella podrán observa hojas de colores y tarjetas con situaciones.</p> <p>La terapeuta ocupacional procederá a dibujar en el suelo dos líneas de aproximadamente 4 metros de ancho, todos los participantes del equipo deberán posicionarse en un extremo donde se encuentran las líneas, a cada grupo se le asigno una situación la cual deben cumplir para lograr cruzar el “rio” sin tocar el</p>	<p>Promover hábitos de descanso mediante la actividad recreativa favoreciendo la ejecución de tareas laborales.</p>	<p>*Sobre de colores *Hojas de colores *Tiza *Tarjetas de situaciones</p>	<p>Modelo De Desempeño Ocupacional De La Asociación Americana De Terapia Ocupacional (AOTA)</p> <p>El desempeño ocupacional puede clasificarse en tres áreas actividades de autocuidado, actividades productivas y de trabajo y actividades de juego u ocio. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente es importante tener en cuenta que debe existir un equilibrio en estas tres áreas y en cada una de las actividades que realizan dentro de</p>	<p>Con la intervención se espera que mediante la actividad recreativa, la población logre observar la importancia de la implementación de pausas durante la jornada laboral enfatizando en que deben existir espacio de descanso donde pueda salir de su rutina diaria y carga laboral, lo cual va apoyar de manera significativa su desempeño laboral.</p>

	<p>agua y para ello cuentan con un tiempo, para pasar lo ejecutara grupo por grupo para que los demás puedan observar.</p> <p>Para lograr pasarlo deberán utilizar los implementos dentro del sobre y cumplir con las situaciones y el tiempo establecido. De esta manera cumplirán con el reto.</p> <p>SITUACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • El grupo tiene una mujer embarazada que está a punto de dar a luz, todos deben pasar al tiempo, pero en la mitad del camino la mujer inicia proceso de parto, teniendo él bebe en la mitad del rio, recuerda que solo tiene 10 minutos para lograr cruzar. • Este grupo está conformado por marinero fuertes, tan 			<p>estas ocupaciones por consiguiente se busca implementar una actividad que promuevan los hábitos de descanso para favorecer la ejecución de tareas laborales.</p>	
--	---	--	--	---	--

	<p>fuertes y unidos que deben cargar a sus compañeros por el río, recuerda que tienes 8 minutos para lograr a travesar el río.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En este grupo debes tener en cuenta que todos son importantes, aunque sus ocupaciones sean distintas, deberán oírse como grupo y diseñar un cubo flotando el río para ello se te entregaran los materiales, lo más importantes todos deben cooperar para lograr el objetivo y recuerda que tienes 10 minutos para cruzar. <p>Luego de que transcurra el tiempo y que cada participante haya realizado en la actividad se abre un espacio de retroalimentación</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>dando respuesta a los siguientes interrogantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sucedió durante el juego? • ¿Todos los equipos pudieron cumplir la misión? • ¿A alguno se les hizo más fácil que otros? • ¿Cuántas hojas (recursos) uso cada equipo para cruzar? 				
<p>Utiliza tus habilidades</p>	<p>Para el desarrollo de la actividad se reunirán los trabajadores en grupos a cada uno cumplirá un rol específico para lograr cumplir con el objetivo el cual es vender el producto. Cada grupo deberá seleccionar un participante que tendrá el rol de observador y los demás deberán cumplir con la tarea, se les indicara que identifiquen al observador y se solicitara que por ningún motivo interceda en la</p>	<p>Promover la identificación de roles por medio de la actividad utiliza tus habilidades favoreciendo el desempeño productivo del trabajador.</p>	<p>*Materiales revistas, papel seda, tijeras, Colbon colores y marcadores. *Papel bon</p>	<p>Modelo De Desempeño Ocupacional De La Asociación Americana De Terapia Ocupacional (AOTA) El desempeño ocupacional está suspendido a la realización satisfactoria de los roles ocupacionales. teniendo en cuenta lo menciona es</p>	<p>Con la ejecución de la actividad se espera lograr el reconocimiento e importancia de cada rol que desempeña cada trabajador dentro de la empresa, resaltando las habilidades y capacidades de cada trabajador, asignándole el valor necesario a la actividad que realiza</p>

	<p>actividad, solo debe limitarse a tomar nota.</p> <p>A cada grupo se le entregaran las indicaciones que son la siguientes:</p> <p>Han sido seleccionados por la empresa para diseñar y desarrollar el plan de marketing de una propuesta innovadora: “la cuchara avión”. Dado que la competencia está por implementar una propuesta similar, cuentan con 30 minutos para presentar una propuesta a los siguientes puntos.</p> <p>Elegir el nombre del producto, el diseño del mismo y una frase corta que sintetice su función.</p> <p>Redactar el principal objetivo del nuevo producto.</p> <p>Hacer una breve descripción del público a quien estará dirigido.</p> <p>Armar una lista de los canales de comercialización.</p>			<p>importante trabajar con la población actividades que permitan comprender la necesidad de cada persona dentro del equipo en el cual desempeñan un rol específico para lograr cumplir el objetivo trazado en base a ello se pretende promover la identificación de los roles, favoreciendo el desempeño productivo del trabajador.</p>	<p>y el aporte que da a la empresa.</p>
--	--	--	--	---	---

	<p>realizar una maqueta del producto con los materiales observados</p> <p>Una vez concluido los 15 minutos el equipo realizará la exposición de lo producido.</p> <p>La persona que cumple el rol de observador deberá anotar la dinámica del grupo contemplando los siguientes aspectos ¿Cómo se distribuyeron las tareas? ¿Hay un líder o hay varios? ¿Todos participan activamente, hablan al mismo momento? ¿Algún miembro empezó a trabajar sólo y el resto desconoce lo que hace? ¿Planificar alguna tarea? ¿Se organizaron de alguna manera? ¿Más de un miembro están trabajando sobre lo mismo? ¿Tienen en cuenta el tiempo que tienen para hacer la actividad?</p> <p>Luego de que cada equipo exponga, es el turno de que el observador narre lo</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>que anotó. Es importante que hable sólo el observador, que el resto del grupo no intente interrumpirlo dando explicaciones. Al finalizar abrir un espacio de retroalimentación con la información aportada por los observadores de cada equipo. Se realizará foco sobre los puntos negativos del trabajo en equipo para identificar los aspectos a mejorar en la organización grupal.</p>				
<p>Toma una pausa y actívale</p>	<p>Para el desarrollo de la actividad se le mostrara a la población trabajadora un poster mediante el cual podrán visualizar la importancia de los hábitos saludables en el trabajo, para ello se le hará una capacitación relacionada con los diferentes aspectos como que son los hábitos saludables en el trabajo, que tipos de hábitos pueden</p>	<p>Fomentar hábitos saludables de trabajo mediante la actividad psicoeducativa favoreciendo la ejecución de actividades laborales.</p>	<p>*Poster.</p>	<p>Modelo De Funcionamiento Ocupacional De Trombly la ocupación como fin es propositiva por naturaleza, lo que permite a la persona organizar su conducta, estructurar su horario o poner</p>	<p>A través de la intervención se quiere lograr que la población reconozca la importancia de los hábitos y pausas durante la jornada de trabajo, ya que esto permitirá reducir las cargas mentales y físicas apoyando el desempeño del individuo durante el</p>

	<p>implementar. como retroalimentación se les mostrara una especie de estiramientos físicos a nivel de miembros superiores, cuello, espalda entre otros con el fin de realiza una pausa al trabajo y logren reactivarse</p>			<p>orden a su vida. teniendo en cuenta lo mencionado en la premisa se evidencia que la actividad productiva requiere una estructura y un orden, pero además de ello requiere ser equilibrada y que se ajuste a la necesidades personales y grupales en vista a ello es importante implementara una actividad que fomente hábitos saludables en el trabajo con el fin de favorecer el desenvolvimiento del trabajado</p>	<p>desarrollo de actividades laborales.</p>
<p>Actívate con TO</p>	<p>Para la realización de la actividad se ingresará a cada dependencia, se le pedirá a cada usuario que se ponga en pie y salga de su puesto de trabajo, seguidamente cada</p>	<p>Generar cambios en el espacio laboral mediante la actividad actívate con TO</p>	<p>*Tablero *Cinta *Letras *Textos *Imágenes *Frases</p>	<p>Modelo De La Ocupación Humana Todas las personas tienen posibilidades de cambiar y adaptarse</p>	<p>Durante la intervención se quiere lograr que los usuarios estructures y mejoren sus rutinas, puesto que les</p>

	<p>participante observara un tablero, el cual contendrá una cuadrícula y en un extremo se ubicaran diferentes letras con las cuales deberán formar palabras.</p> <p>Al observar el tablero y las letras se les solicitara a los trabajadores salir de la dependencia por un momento, en el espacio se ubicaran letreros con diferentes textos, frases y palabras cada uno de ellos tendrán errores ortográficos como que les hará falta letras o les sobrarán letras.</p> <p>Estando fuera se les explicara a los trabajadores en que consiste la actividad.</p> <p>Primeramente, se les darán instrucciones para lograr el objetivo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deben observar todos los lugares en los que trabajan, pues todos te darán diferentes pistas. 	<p>favoreciendo la actividad productiva.</p>		<p>desde el punto de vista ocupacional. Contemplando lo mencionado por la premisa se puede señalar que la población presenta dificultad con relación al poder ejecutar actividades que generen un tipo de descanso que les permita realizar cambios en la rutina diaria que no afecte el trabajo, pero que permitan percibir diferente el espacio laboral para ello se implementara una actividad recreativa a través de la cual se busca generar cambios en el espacio laboral favoreciendo la actividad productiva</p>	<p>permitirá cumplir con cada actividad de manera satisfactoria además que existirá una organización de su tiempo logrando distribuir el tiempo adecuado para cada ocupación, de esta manera su desempeño en el trabajo será mejor y por ende existirá un espacio laboral sano</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>2. En el tablero se observará la frase, buscas las pistas e identifica la palabra, acompañado de diferentes círculos que hacen referencia a la cantidad de letras de la palabra</p> <p>3. Para escribir la palabra tendrá que tomar las letras del extremo e ir las adhiriendo al tablero.</p> <p>4. Deberán analizar cada texto, frase, palabra y contemplar el más mínimo detalle pues de allí podrán obtener las letras faltantes</p> <p>5. El que logre realizar la palabra primero ganara.</p> <p>Para finalizar se realizará la retroalimentación para dar a conocer la finalidad de la actividad a implementar</p>				
--	--	--	--	--	--

FASE III					
Mejora las relaciones de trabajo.					
(9 al 22 de noviembre del 2021)					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS
Escucha a tu grupo.	<p>Para el desarrollo de la actividad la terapeuta ocupacional se encargará de formar grupos de tres personas a quienes se les hará entrega de una bolsa que en su interior tendrá una historia que contiene un problema, asimismo podrán observar un tablero con unos cuadros enumerados de 1 al 15 en donde ubicara las imágenes sueltas que están en la bolsa, el orden lógico de estas imágenes solo lo sabrá el terapeuta ocupacional</p> <p>Orden Lógico:</p> <p>1- Oxígeno: necesario para respirar</p> <p>2- Agua: necesaria para las pérdidas de líquido del cuerpo</p> <p>3- Mapa estelar: medio de</p>	Fomentar la escucha activa mediante la actividad lúdica favoreciendo el desempeño laboral	*Lápices *Cartulina *Vendas o tapa ojos.	<p>Modelo Persona Ambiente Ocupación</p> <p>La persona es un ser dinámico, motivado y siempre en desarrollo que esta interactuando constantemente con el ambiente. Respecto a lo que dice la premisa es importante que los trabajadores mejoren su ambiente debido a que este influye en la realización de sus tareas, por lo que se plantea una actividad en la que los usuarios pongan en práctica una de las destrezas de</p>	Con esta actividad se quiere lograr que los trabajadores se comuniquen de forma asertiva, utilizando estrategias comunicativas verbales y no verbales que les permita relacionarse de manera satisfactoria con su grupo de trabajo, por consiguiente, se facilitara el desarrollo de las diferentes actividades laborales.

	<p>orientación fundamental</p> <p>4- Concentrado alimenticio: necesario para la subsistencia</p> <p>5- Radio: para realizar llamadas de socorro a la nave nodriza</p> <p>6- Cuerda de nailon: para vendar y trepar</p> <p>7- Maletín de primeros auxilios: para posibles heridas</p> <p>8- Seda de paracaídas: protege contra los rayos solares</p> <p>9- Bote neumático: contiene el CO2 que se puede usar para propulsar, para superar simas</p> <p>10- Cartuchos de señales: llamadas de socorro cuando se esté cerca de la nave nodriza</p> <p>11- Pistolas: podrían servir como autopropulsión</p> <p>12- Leche en polvo: alimento útil mezclado con agua</p> <p>13- Horno: poco útil, solo</p>			<p>interacción y comunicación como lo es la capacidad de escucha para lograr escuchar a sus compañeros de esta manera lograr cumplir con el objetivo laborales planteados como grupo de trabajo</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>para iluminar el lado oscuro de la Luna 14- Brújula Magnética: en la Luna no funciona 15- Caja de cerillas: no funcionan</p> <p>HISTORIA: “Ustedes pertenecen a un grupo de cosmonautas. En un viaje individual tenían el encargo de encontrarse con la nave nodriza en la superficie iluminada de la Luna. A causa de dificultades técnicas, su nave espacial tuvo que alunizar a 300km de la nave nodriza. Durante el alunizaje se ha destruido gran parte del equipo de a bordo. Su supervivencia depende de que consigan llegar a pie a la nave nodriza. Solo pueden llevarse con ustedes lo más imprescindible para superar esa distancia. Más abajo se especifican los 15 elementos que se han salvado. Su labor consiste en</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>hacer una clasificación de los objetos enumerados que sean más o menos importantes para que su tripulación se los lleve consigo. El 1 será el más importante y el 15 el menos.”</p> <p>LISTA DE OBJETOS A ENUMERAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 caja de fósforos - 20m de cuerda - 1 horno portátil - 1 lata de leche en polvo - 1 brújula magnética - Cartuchos de señales - 1 receptor y emisor de FM - 1 bote neumático con botellas de CO2 - 1 lata de alimento concentrado - 30m de seda de paracaídas - 2 pistolas - 2 tanques de oxígeno de 50l - 20 litros de agua - 1 maletín de primeros auxilios - 1 mapa estelar (constelación lunar) 				
--	---	--	--	--	--

	<p>Luego de que cada grupo de 3 personas realice su orden, el terapeuta ocupacional formará dos grupos grandes y les hará entrega de dos bolsas con los mismos materiales anteriormente mencionado, en grupo decidirán el orden de prioridad de los objetos. Posteriormente, se leerá el orden lógico para que cada participante compare el resultado en grupos de 3 y el grupal con el orden lógico.</p> <p>Para el proceso de retroalimentación de la actividad el organizador la dirigirá realizando las siguientes preguntas al grupo.</p> <p>Preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué creen que el resultado grupal se acercó más al orden lógico que el que realizaron de manera individual? 				
--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ¿todos los integrantes del grupo participaron en el debate? <p>¿Cómo se dio la participación de todos en el grupo?</p>				
Trabaja de manera eficaz	<p>Para el desarrollo de la actividad se deberán formar grupos de 8 integrantes, se recomienda no haber más de 8 personas y en caso de que haya menos deberán tomar algunas piezas de más. Los grupos deberán distribuirse por el espacio ubicándose lejos uno de los otros, de manera que no puedan ver lo que sucede en los otros equipos. A cada grupo se le proporcionara un sobre con 8 piezas.</p> <p>Además, el sobre contendrá el siguiente instructivo</p> <ul style="list-style-type: none"> Cada miembro deberá tomar una pieza 	Promover el reconocimiento de habilidades mediante la actividad trabaja de manera eficaz facilitando el desempeño productivo del trabajador	Recursos *Papel *Lapiceros	Modelo De Desempeño Ocupacional De La Asociación Americana De Terapia Ocupacional (AOTA) El desempeño ocupacional está suspendido a la realización satisfactoria de los roles ocupacionales. teniendo en cuenta lo menciona es importante trabajar con la población actividades que permitan reconocer las cualidades profesionales de	A través de la actividad se quiere lograr que la población en general reconozca sus propias habilidades y las de sus compañeros, facilitando la organización de actividades laborales acorde a las habilidades y capacidades de cada persona, lo cual va apoyar cada proceso administrativo que la empresa deba ejecutar.

	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de ser menos de 8 integrantes, algunos voluntarios/as deberán tomar más de una pieza • Cada pieza podrá ser manipulada sólo por el dueño/a de la misma. En ningún momento una pieza podrá ser tocada por un miembro que no sea el dueño • Está prohibido hablar entre ustedes • Tienen 30 minutos para armar un triángulo con las 8 piezas <p>Luego de transcurrido los 30 minutos, en caso de que ningún equipo haya logrado el objetivo se les</p>			<p>cada persona dentro del equipo en el cual desempeñan un rol específico para lograr cumplir el objetivo trazado en base a ello se pretende promover el reconocimiento de habilidades, facilitando el desempeño productivo del trabajador.</p>	
--	---	--	--	---	--

	<p>indica que tienen 15 minutos más. Y se les aclara que cambiaron las reglas y pueden hablar entre los participantes de cada grupo.</p> <p>al finalizar el tiempo se reúne al grupo en un círculo y el organizador de la actividad realizara las siguientes preguntas a modo de retroalimentación. ¿Quién leyó las instrucciones?, ¿Cómo se repartieron las piezas? En los primeros 30 minutos, tuvieron la situación de identificar una pieza clave de uno de sus compañeros/as, ¿cómo reaccionaron? ¿Qué señales daban al otro?</p>				
<p>Interactúa con el equipo.</p>	<p>Para la ejecución de la actividad los usuarios deberán trabajar en grupos, cada grupo tendrá que seleccionar un líder y un color que los represente ya sea rojo o azul, el líder será quien se encargara de</p>	<p>Promover la comunicación asertiva mediante la actividad grupal favoreciendo la actividad productiva.</p>	<p>*Tapa ojos *Obstáculos *Figuras de rompecabeza grande *bolsas de colores</p>	<p>Modelo De La Ocupación Humana el comportamiento es dinámico y dependiente del contexto. Se retoma la anterior premisa</p>	<p>Mediante esta intervención se quiere lograr que los funcionarios administrativos se comuniquen de forma asertiva, implementando</p>

	<p>guiarlos ya que tendrán que pasar por una pista de obstáculos en los cuales encontraran sillas, mesas, cuerdas, altibajos, baldes, entre otros, en medio de este camino se encontraran bolsas del color correspondiente al equipo, estas deben ir siendo recolectadas una por una por cada integrante al recolectar todas las bolsas, el líder se dirigirá al final de la pista, donde estarán todos los participantes con los ojos vendados, cada participante deberá extraer la pieza correspondiente para construir el rompecabezas el cual traerá un mensaje referente al trabajo en equipo, el líder deberá guiar a cada uno de los participantes para unir las piezas, el líder no podrá tocar nada solo dar instrucciones de manera verbal, el equipo que logre la realización del rompecabezas será el</p>			<p>teniendo en cuenta que el ambiente de trabajo presenta ciertas dificultades a nivel social al establecer relaciones con los compañeros, par es importante reconocer que un buen ambiente laboral es el que permita establecer relaciones de trabajo adecuadas que apoyen la actividad productiva, a partir de ello se plantea una actividad donde se promueva la comunicación asertiva para favorecer la actividad productiva.</p>	<p>estrategias comunicativas verbales y no verbales que les permita relacionarse de manera efectiva y eficaz con su grupo de trabajo, por consiguiente, se facilitara el cumplimiento de objetivos laborales.</p>
--	---	--	--	---	---

	<p>ganador. Para finalizar se realizará el proceso de retroalimentación escuchando la experiencia del líder y de cada participante, así como también con la explicación de la frase utilizada.</p>				
<p>Piensa como grupo.</p>	<p>Para la actividad la terapeuta ocupacional será la encargada de guiar la actividad dando las instrucciones y haciendo entrega de los diferentes materiales.</p> <p>Se deberán organizar grupos de 8 personas y a cada participante se le hará entrega de una ficha con una pista. En caso de que los grupos no estén conformados por 8 integrantes, si faltan pistas, se le dará la misma a dos participantes y si sobran, se darán dos a algunos.</p> <p>Se les comunicará a los equipos que cada</p>	<p>Favorecer las destrezas interpersonales mediante la actividad piensa como grupo facilitando la participación ocupacional</p>	<p>*Tarjetas informativas *Tarjeta con pistas *Historia *Tarjeta de solución.</p>	<p>Modelo de adaptación ocupacional</p> <p>La competencia en la ocupación es un proceso que dura toda la vida de adaptación a las demandas internas y externas, teniendo en cuenta que los usuarios presentan problemáticas a nivel ambiental es decir externas enfatizando en complicaciones a nivel de grupos sociales puesto que se presentan ideas</p>	<p>A través de la actividad se pretende que la población desarrolle y fortalezca las habilidades sociales permitiendo mantener relaciones acordes y asertivas para lograr el cumplimiento de actividades laborales.</p>

	<p>persona posee una tarjeta informativa con una pista para encontrar solución a un misterio. El trabajo consiste en analizar la información de cada participante y llegar juntos a resolver el problema planteado.</p> <p>Se puede comunicar y discutir la información recibida, pero no se puede mostrar la tarjeta a los demás participantes, ni realizar anotaciones. Cuentan con 25 minutos para resolver el desafío.</p> <p>Durante el juego, los equipos pueden solicitar AYUDA, quien lo haga recibirá una tarjeta con una pista extra. Cómo máximo se podrán solicitar 3 AYUDAS durante los 25 minutos.</p> <p>MISTERIO Desafío Carrera de Autos</p> <p>Hay 8 coches de marcas y colores diferentes, que</p>			<p>diferentes, por ello se plantea la actividad con el fin de favorecer las destrezas interpersonales para facilitar la participación ocupacional</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>están formados para salir en carrera. Hay que establecer el orden en que están dispuestos, basándose en las informaciones que poseen las tarjetas. Ubicarlos en orden, desde el primero hasta el último</p> <p>Esta es la información que aparecerá en las tarjetas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ford se ubica entre los coches rojo y ceniza y el auto ceniza se encuentra justo antes que el Chevrolet. • El Fiat está en la primera posición, a continuación, le sigue el Peugeot. • El Volkswagen no tiene ningún coche por detrás y está a continuación del coche negro. • El auto negro está entre el Volkswagen y el coche amarillo. 				
--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • El Fiat no tiene ningún coche por delante; y le sigue un coche verde. • Antes del auto verde se ubica el azul, y después del auto verde aparece el Honda. • El Chevrolet está en la sexta posición, dos posiciones posteriores al coche crema y dos posiciones anteriores al coche marrón. • El Toyota está en la quinta posición y el Renault en la séptima <p>Tarjetas de ayuda (son 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Toyota es de color ceniza y está en la quinta posición • En el cuarto lugar se ubica el Ford color crema 				
--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • El auto de color rojo es el Honda y está en la tercera posición <p>Tarjeta de solución</p> <p>1. El Fiat, azul. 2. El Peugeot, verde. 3. El Honda, rojo. 4. El Ford, crema. 5. El Toyota, ceniza. 6. El Chevrolet, amarillo. 7. El Renault, negro. 8. El Volkswagen, marrón.</p> <p>Si algún equipo resuelve el problema se chequea que sea correcto el resultado. Si no lo es continúan con el juego. Luego de 25 minutos se detiene el juego y se hace una puesta en común</p> <p>Para finalizar se realizará un proceso de retroalimentación en el cual el organizador realizará una serie de preguntas ¿Cómo se organizaron con la información sabiendo que cada uno tenía solo parte de la solución? ¿Qué técnica usaron para intentar resolver el desafío? ¿Cómo llegaron a</p>				
--	--	--	--	--	--

	la misma? ¿Alguien en el grupo tomo el liderazgo para organizar toda la información?				
En búsqueda de habilidades	Para el desarrollo de la actividad se deben reunir en grupo y formar dos equipos, se esconderán en el espacio objetos como balones, boliches, cuerdas, hojas, Colbon, cucharas, platos, tijeras, entre otros, estos objetos deberán ser hallados por los participantes de cada equipo para ello se entregara a cada grupo un mapa el cual guiara el camino para poder encontrar los diferentes objetos, asimismo en el camino podrán contemplar diferentes pistas que ayudaran a la localización de los mismo, para la localización de los objetos tendrán un tiempo de 20 minutos como máximo, cuando hayan pasado los 20 minutos deberán volver al	Favorecer el trabajo en equipo a través de la actividad recreativa logrando un adecuado ejercicio laboral.	*Mapa *objetos	Modelo Ecológico Del Desempeño Ocupacional Las personas y sus contextos singulares y dinámicos. se debe tener en cuenta que para que la persona logre un adecuado desempeño laboral debe existir un adecuado ambiente laboral puesto que según las oportunidades que provee la persona puede desenvolverse, una parte importante para trabajar son las relaciones interpersonales, para	Por medio de la actividad se quiere lograr el trabajo en equipo, liderazgo y la toma de decisiones, para ello se desarrollaran habilidades y estrategias comunicativas en cada individuo para que surjan nuevas habilidades que permitan el establecer lideres con capacidades y competencia acordes para para el trabajar como equipo y participar de diferentes actividades laborales.

	<p>inicio con los elementos que hayan encontrado ubicándolos frente a cada equipo para realizar el conteo, el equipo que haya logrado encontrar mayor número de objetos será el ganador. Este juego promueve el liderazgo, los procesos de trabajo colectivo y la toma de decisiones</p>			<p>ello a través de la actividad se busca favorecer el trabajo en equipo con el fin de lograr un buen ejercicio laboral.</p>	
<p>Reconoce la habilidad</p>	<p>Para la realización de la actividad se dibujará un laberinto, en el camino del laberinto se evidenciarán cuadrados de colores, cada uno de ellos representa una habilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> *Habilidad social *habilidad cognitiva *habilidad artística *habilidad visual *habilidad motora <p>El grupo de trabajadores deberá formar subgrupos cada subgrupo deberá, seleccionar a un participante para pasar por el laberinto, para cruzar por el deberán</p>	<p>favorecer el reconocimiento de habilidades a través de la actividad reconoce la habilidad promoviendo la realización de actividades laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Laberinto grande *tiza *cuadrados de colores 	<p>el modelo de desempeño ocupacional de la asociación americana de terapia ocupacional AOTA el desarrollo, la ejecución y el mantenimiento del desempeño ocupacional dependen de elementos intrapersonales y extra personales. Para la población es importante mantener una interacción</p>	<p>Durante la actividad se quiere lograr que el equipo identifique a su compañero como un ser ocupacional con habilidades, lo cual permitirá que los diferentes participantes ajusten actividades acordes a las habilidades y competencias de cada trabajador.</p>

	<p>tener en cuenta el tiempo establecido que es de 2 minutos, asimismo tener en cuenta que tienen que tomar un cuadrado, el siguiente compañero tendrá que realizar la misma acción, pero debe tener en cuenta que no puede tomar el mismo color que su anterior compañero. Esta misma acción la realizarán hasta que tomen todos los cuadrados, en llegado caso que uno de los compañeros queden sin cuadrado, formará grupo con otro compañero que sí tenga.</p> <p>Cuando todo el subgrupo haya logrado pasara, deberán dar vuelta al cuadrado y tener en cuenta la imagen y la habilidad que le correspondió, como grupo deberá crear una historia o un drama en el que se pueda observar la utilización de cada una de estas habilidades. para finalizar se realizará un proceso de</p>			<p>adecuada con los compañeros de trabajo para lograr un adecuado trabajo, por consiguiente, deben existir elementos externos e internos que promuevan un adecuado desempeño, por lo que se implementará una actividad recreativa a través de la cual apoye el reconocimiento de habilidades para la realización de actividades laborales</p>	
--	--	--	--	---	--

	retroalimentación mediante el cual se buscará dar a conocer el objetivo de la actividad, de la misma manera se le permitirá al grupo que señale las habilidades que pudieron observar en sus compañeros.				
Escucha y resuelve.	Para el desarrollo de esta actividad se reunirá a la población y se proyectara un video de no más de 3 minutos mediante el cual podrán observar diversas técnicas y tips para manejar la escucha activa, seguidamente se realizara una corta actividad en la cual se reunirá al grupo de trabajadores en un círculo dándose la espalda, a cada uno se le entregara un papel de color verde o rojo, se les explicara que cada vez que se diga derecha deberán pasar el papel a la derecha y si se dice izquierda lo rotaran hacia la izquierda. los participantes mantendrán los ojos cerrados y escucharan	Promover la escucha activa mediante la actividad educativa favoreciendo el cumplimiento de objetivos laborales.	*Hojas de colores *Video beam *Computador *Poster digital	Modelo Persona Ambiente Ocupación la persona es un ser dinámico, motivado y siempre en desarrollo que esta interactuando constantemente con el ambiente. Respecto a lo que dice la premisa es importante que los trabajadores mejoren su ambiente debido a que este influye en la realización de sus tareas, por lo que se plantea una actividad en la que	Con la actividad se espera que la población desarrolle estrategias de comunicación para ello se quiere Lograr fomentar la comunicación y escucha activa en los trabajadores, facilitando el cumplimiento de cada actividad y objetivo propuesto por la empresa.

	<p>atentamente la historia que narrara la terapeuta ocupacional, a medida que ella menciona alguna de las palabras deberán rotar la hoja, el que se equivoque ira saliendo del círculo. al finalizar se observará la cantidad de personas que están fuera del grupo y las que finalizaron la actividad, para realizar la retroalimentación se especificara la importancia de la escucha durante la jornada laboral, para ello se les mencionaran algunos tips y se compartirá una imagen informativa con relación a esto.</p>			<p>los usuarios pongan en práctica la capacidad de escucha para lograr escuchar a sus compañeros de esta manera lograr cumplir con el objetivo</p>	
<p>Participa con tu equipo.</p>	<p>Para la ejecución de esta actividad se dividirá el grupo en dos equipos cada equipo conformado por la misma cantidad de participantes. Esta actividad se realizará por competencia para ello encontrarán diversas áreas</p>	<p>facilitar el trabajo en equipo por medio de la actividad grupal favoreciendo la participación laboral.</p>	<p>*piedras de texturas, formas y tamaños</p>	<p>modelo de la ocupación humana El entorno social (incluyendo las «formas ocupacionales» y los grupos sociales) y el entorno físico (incluyendo objetos</p>	<p>Durante la intervención se quiere lograr que los trabajadores reconozcan la importancia del trabajo para ello se pretende desarrollar habilidades como la</p>

	<p>Área 1: se ubicará un reto en cual deberán tomarse en forma de cadena realizando un círculo ubicándose en la línea partida, frente a ellos a una distancia de 1 metro se ubicará una mesa con 5 botellas y a un extremo una silla con pelotas de ping-pong, tendrán que tomar 5 pelotas y ubicarlas en el pico de cada botella y volver al punto de inicio, el primer equipo que vuelva obtendrá el punto.</p> <p>Área 2: se ubicarán los participantes de los equipos en una fila cada uno tendrá un vaso y el primero tendrá una pelota la cual ubicara dentro del vaso, la idea es que realice un movimiento y logre pasar la pelota hasta donde está el compañero permitiendo que este la atrape con su vaso, si la pelota se cae vuelve al punto de partida, el equipo que</p>			<p>y espacios) proveen de oportunidades y/o restringen las formas de la conducta ocupacional. Con referencia a lo que menciona la premisa es importante mencionar que el grupo de trabajo presenta ciertas dificultades para manejarse como equipo o grupo de trabajo por consiguiente es importante el trabajo en equipo por medio de la actividad favoreciendo la participación laboral.</p>	<p>comunicación, la expresión, escucha activa el liderazgo entre otras, de esta forma se permita que el equipo de trabajo mejor su desempeño.</p>
--	--	--	--	--	---

	<p>logre trasladar la pelota hasta el final lograr obtener el punto.</p> <p>Área 3: en esta área se ubicara una mesa la cual tendrá una fila de bazos los cuales contendrán una pelota, en un extremo se ubicara la línea de partida, en la cual se ubicaran todos los participantes en el centro estará la mesa con los vasos y en otro extremo se ubicara una silla con un valde con agua y unos vasos, lo que deben hacer los participantes es ir hasta donde está el valde con agua y extraer un poco con el vaso dirigiéndose hasta la mesa donde están los vasos, este debe llenar el primero vaso a tope, permitiendo que la pelota sobresalga, cuando esto haya ocurrido lo que debe hacer es soplar la pelota hacia el otro vaso, cuando esta haya caído en el vaso el participante deberá correr hasta dónde</p>				
--	--	--	--	--	--

	están sus compañeros y hacer entrega del vaso para que este pueda ejecutar la misma acción, hasta lograr trasladar la pelota al vaso que dice final.				
Empleando estrategias para comunicarte	<p>Para el desarrollo de la actividad se implementará un circuito en el cual deben desarrollar diferentes retos a nivel cognitivo, motor y sensorial.</p> <p>El grupo de trabajadores se dividirá en dos equipos al cual deben asignarle un nombre creativo, asimismo como grupo deben elegir que participantes harán parte de cada estación. Para el desarrollo del circuito se contemplarán tres estaciones, pero el nivel de dificultad que es que durante cada uno de ellos no podrán hablar.</p> <p>Estación 1: En esta estación ubicaran retos a nivel cognitivo, es decir que en una mesa se observaran</p>	Promover la comunicación a través de la actividad recreativa para favorecer el desempeño laboral.	*Tarjetas con temática	Marco De Referencia Humanista El desarrollo humano se produce en un intercambio activo y autodeterminado del individuo y sus bases biológicas con su entorno, teniendo en cuenta lo que menciona la premisa se debe reconocer que es importante que haya un intercambio de comunicación continua entre los diferentes miembros de trabajo de esta manera propiciar un ambiente laboral	Mediante la actividad se pretende implementar las habilidades comunicativas para lograr la implementación de la comunicación verbal y no verbal, que facilite al trabajador el desempeño de su cargo.

	<p>unos sobres que estarán marcados por números, para saber que sobre seleccionara deberán tomar un papel del recipiente que se ubicara allí, mentalmente deberán leer cada el reto y dar solución para ello tendrán un tiempo establecido de 1 minuto para lograrlo, si no lo logran pueden tomar otro papel y seleccionar otro sobre hasta lograr dar respuesta. es importante resolver este reto lo más pronto posible teniendo en cuenta que este dará paso al siguiente.</p> <p>Estación 2: En esta estación se ubicaran los retos a nivel motor para ello se ubicaran en todos en fila mirando hacia el mismo lado, el participante que se ubique al lado de la silla deberá sacar una imagen la cual estará acompañada de una palabra, lo que debe hacer es comunicar al siguiente compañero esta</p>			<p>óptimo para que pueda desempeñarse de manera autónoma, en base a ello se plantea una actividad recreativa a través de la cual se busca favorecer el desempeño laboral.</p>	
--	---	--	--	---	--

	<p>palabra hasta que llegue al primero este deberá escribirla en el tablero, para esta actividad se establecerá un tiempo de 5 minutos con el fin de que logren adivinar la mayor cantidad de palabras, pues cada una de ellas representara un puntaje el cual será sumado al final, cuando finalice el tiempo se podrá dar inicio a la siguiente estación.</p> <p>Estación 3: para esta actividad se trabajará desde la parte auditiva, para ello se ubicarán en un círculo y se seleccionara a un participante a quien se le pondrá un sonido, este debe pasar al centro del círculo y buscar la estrategia para dar a conocer este sonido al grupo, para la identificación de los sonidos contarán con 5 minutos, el grupo que logre identificar más sonidos podrá seguir al final de la pista. Al finalizar se realizará</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>el conteo de puntos destacando a quienes tuvieron buena comunicación asimismo se realizará el proceso de retroalimentación donde se hablará de la importancia de la comunicación en todos los ámbitos.</p>				
<p>Potencia tu desempeño</p>	<p>Partiendo del hecho de que las áreas de las empresas suelen tener problemas para alcanzar los objetivos porque los empleados desconocen las actividades que se realizan en cada sector. Esto genera que algunas personas esperen de otras algo que nos lo van a realizar porque no les corresponde.</p> <p>Esta actividad se propone dar una solución a este problema, y que los pedidos se realicen a aquellas áreas que le corresponde y pueden brindar la información. Luego de que el terapeuta</p>	<p>Generar estrategias de afrontamiento mediante la psicoeducativa favoreciendo la participación ocupacional.</p>	<p>*Hojas *Marcadores</p>	<p>Marco De Referencia Humanista cada ser humano tiene una tendencia básica a evolucionar y autorrealizarse a través de la interacción con su entorno, en base a esto se debe reconocer que cada ser humano está en constante progreso y que el entorno puede facilitar este proceso o restringirlo, de acuerdo con ello se realizara una</p>	<p>Por medio de la actividad se quiere lograr que el trabajador genere estrategias rápidas y soluciones a los problemas, identificándolos facilitando las respuestas a situaciones laborales</p>

	<p>ocupacional haga esta breve explicación se da inicio a la dinámica.</p> <p>El grupo se dividirá por equipos de acuerdo a la cantidad de dependencias de la alcaldía que estén participando. Se le otorga 10 minutos para que cada grupo escriba en un tablero la explicación de sus principales actividades, señalando no más de 5 objetivos principales y no más de 10 tareas principales.</p> <p>Luego se les otorga un tiempo más largo para que escriban una breve explicación de las principales actividades que realizan los otros grupos, que esperan recibir por parte de cada área y una lista de no más de 10 pedidos concretos que le harían.</p> <p>Cada equipo comparte la información escrita y se trabaja sobre las diferencias de lo que un área espera</p>			<p>actividad lúdica a través de la cual se busca generar estrategias de afrontamiento con el fin de propiciar un adecuado desenvolvimiento de la persona en el ámbito laboral.</p>	
--	--	--	--	--	--

	<p>versus lo que esa área puede hacer. Es conveniente que primero cada equipo hable acerca de lo que espera de un sector y luego el sector involucrado explique lo que hace.</p> <p>¿Les resulto útil la dinámica? ¿Por qué, les puede facilitar el trabajo diario? Con este conocimiento, ¿pueden mejorar la relación entre las personas y las áreas?</p>				
<p>FASE IV Trabaja para tu futuro (23 al 26 de noviembre)</p>					
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS
Reconoce tu interés.	Esta actividad se ejecutará una con el fin de generar un espacio en el que los trabajadores logren identificar diferentes actividades de interés que pueden realizar durante su tiempo libre, para ello se	identificar intereses a través de la actividad lúdica favoreciendo el desempeño laboral.	*Tapete con circulo de colores *Piedras *juego de parchís *Pelotas *tablero con agujero	Modelo De La Ocupación Humana El ser humano se concibe como un sistema dinámico, organizado de manera compleja por tres subsistemas	Por medio de la intervención se quiere lograr que los participantes identifiquen sus interese, reconociendo actividades que les

	<p>ubicara en el suelo un tapete de colores cada color representara una actividad que genere satisfacción como por ejemplo un juego de parchís adaptado, cae en la nota, inserta la pelota en el agujero) y preguntas relacionadas con intereses personales, la población se dividirá en dos grupos y deberán seleccionar a un participante, quien pase al frente y con una piedra la lance tratando de caer en los diferentes círculos, permitiendo realizar la elección del juego, actividad o pregunta, de esta manera se permitirá la participación de los mismos dentro de la actividad y permitiendo que estos descubran el interés, para finalizar se realizara el proceso de retroalimentación a través del cual, se explicara la finalidad de la actividad permitiendo comprender el objetivo de la misma.</p>		<p>*Bafle *Computador o video beam</p>	<p>(volición, habituación y capacidad de desempeño), que motivan, organizan y hacen posible el desempeño de ocupaciones. teniendo en cuenta lo que dice la premisa y en base a la problemática evidenciadas sobre la realización de actividades que incentiven o motiven y exploren nuevas alternativas de actividades que generen placer al trabajador se pretende implementar una actividad lúdica a través de la cual se generen motivación para que haya un adecuado desempeño laboral.</p>	<p>generen placer o satisfacción a momento de ser realizadas de manera que provean bienestar, favoreciendo su satisfacción personal.</p>
--	---	--	--	---	--

<p>Mejora tu día, Cambia tu rutina.</p>	<p>Para el desarrollo de la actividad se deberá reunir al grupo de trabajadores y formar equipos de 4 participante o en su defecto parejas. Frente a ellos se ubicará una mesa en la cual podrán observar unas tarjetas las cuales estarán organizadas por el nivel de complejidad del más bajo al más alto en ellas se contemplará palabras, seguidamente podrán observar hojas blancas, lápices y un reloj de arena. Cada grupo deberá seleccionar una pareja que pase a representarlos indicando quien será el que dibuje y el que adivine. Seguidamente la persona que dibuja deberá tomar una tarjeta y observar la palabra luego ubicara la tarjeta en la mesa para tomar el lápiz y la hoja, cuando realice esta acción se proceda a poner el</p>	<p>Permitir la participación en actividades de interés por medio de actividades lúdicas favoreciendo el clima laboral.</p>	<p>*Hojas *Marcadores *Reloj *Tarjetas</p>	<p>Modelo Canadiense Del Desempeño Ocupacional Las personas son seres espirituales, con capacidad para determinar, elegir y participar en ocupaciones en su entorno, de acuerdo con la premisa se evidencia que la población presenta dificultad para la ejecución de ocupaciones que le generen algún placer, por consiguiente, esto se ve reflejado en su comportamiento y actitud, por lo que pretenden implementar una actividad lúdica con el fin de permitir la</p>	<p>En la intervención se quiere desarrollar en el trabajador el inateres por la participación en actividad que propicien equilibrio en su rutina, que les permitan cambiar y mejorar aspectos personales para ello se pretende lograr espacios que generen interés y satisfacción en el trabajador</p>
---	--	--	--	---	--

	<p>reloj para que el participante inicia a dibujar, mientras dibuja no puede emitir ningún sonido o palabra solo debe dibujar, y el compañero debe observa y adivinar la palabra antes de que finalice el tiempo, si logran el objetivo antes de que se acabe el tiempo obtendrán el punto</p>			<p>participación en actividades de interés favoreciendo el clima laboral</p>	
<p>Implícate y disfruta</p>	<p>Para la actividad la terapeuta será la encargada de guiarla reunirá al grupo de trabajadores dividiéndolos en dos grupos cada grupo con la misma cantidad de participantes. la actividad se realizará en tres fases.</p> <p>Fase 1: en esta fase los participantes deberán seleccionar a 3 participantes (esto dependerá del número de personas que conforme cada grupo) para cumplir la tarea la cual comprende un reto siendo este el siguiente.</p> <p>En una mesa se ubicarán una fila de 15 vasos plásticos</p>	<p>facilitar la satisfacción a través de la realización de actividades lúdicas favoreciendo su desarrollo de actividades laborales.</p>	<p>*preguntas</p>	<p>Modelo Canadiense Del Desempeño Ocupacional</p> <p>La existencia de un potencial de desarrollo individual que posibilita al ser humano elegir, organizar e implicarse en ocupaciones significativas que le procuran satisfacción. con énfasis a lo referido se señala que la población presenta</p>	<p>A traves de la actividad se quiere lograr que la población participe en actividades que le generen interés, permitiendo ser abordadas fuera y dentro de los contextos laborales, lo cual apoyara de manera significativa el desempeño del trabajador, puesto que se vera implicado el factor de motivación.</p>

	<p>que estarán ubicados con el agujero hacia la mesa el objetivo es que entre todos logren dar vuelta a los vasos, el primero equipo que logre objetivo será el ganador de un punto.</p> <p>Fase 2: consiste en que a cada participante del grupo se le ubicara en su frente una galleta redonda la idea es que a través de gestos faciales puedan llevarla hasta la boca y comerla, el primero equipo que lo logre obtendrá el punto.</p> <p>Fase 3: se seleccionará a dos participantes para realizar este reto, a cada participante se atará una caja con agujero y dentro de esta caja se ubicarán diferentes pelotas de pin-pong a través de movimientos sacará todas las pelotas, el primero que logre sacar todo será el ganador.</p> <p>Al finalizar los tres retos se realizará el conteo de</p>			<p>problemas para poder ejecutar actividades que le generen algún tipo de satisfacción puesto que se les dificulta organizar una rutina o establecer actividades y llevarla a cabo por ende se estableció una actividad lúdica con el fin de que los participantes puedan implicarse de una actividad que le generen satisfacción facilitando su capacidad para laboral.</p>	
--	--	--	--	--	--

	puntos para elegir al ganador y realizar el proceso de retroalimentación donde se hará énfasis en la importancia de ejecutar actividades que generen algún tipo de interés y satisfacción personal al ser realizados.				
Eres lo que actúas/ser ocupacional	Para la ejecución de la actividad los usuarios tomarán una hoja en la cual deberán escribir una autobiografía teniendo en cuenta 5 aspectos solicitados por la terapeuta que son ámbito personal, ámbito familia, ámbito social/amigos, ámbito espiritual, ambiente profesional. para la escritura deberá tener en cuenta estos cinco aspectos facilitando el reconocimiento propio y realizando un proceso de análisis personal sobre aspecto por mejorar o cosas que quizá habría olvidado. la finalidad de esta actividad es	favorecer la autoexpresión de la población mediante la actividad ser ocupacional generando un grado de bienestar ocupacional	*lapiceros o marcadores *Hojas	marco de referencia humanista cada ser humano es un ente inseparable compuesto de cuerpo, emociones, sentimientos, percepciones, pensamientos e ideas, valores, actuaciones y relaciones con el entorno. teniendo en cuenta lo menciona se debe señalar que los participantes están presentando cierta alteración a nivel de la	Por medio de la actividad se quiere lograr que la población exprese toda la carga y necesidades ocupacionales asociadas a nivel laboral y personal, favoreciendo la ejecución de actividades laborales, permitiendo un desempeño y competencia ocupacional satisfactoria.

	<p>que la población logre expresar todas sus percepciones generando una descarga.</p>			<p>competencia ocupacional ya que se está viendo afectada otros aspectos personales, por consiguiente, se realizara una actividad lúdica a través de la cual se maneje la regulación de emociones generadas por el trabajo favoreciendo su desenvolvimiento de otras actividades</p>	
--	---	--	--	--	--

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Resultados del plan de acción

El presente plan de acción se desarrolló en la alcaldía a través del cual se realizaron diferentes intervenciones terapéuticas, ejecutadas en un lapso de tiempo de 5 semanas, durante este proceso se aplicaron 4 fases siendo estas las siguientes: **fase I** adecua tu tiempo, **fase II** pon en práctica tus hábitos y participa, **fase III** mejora tus relaciones de trabajo, **fase IV** trabaja para tu futuro, contando con la participación de 20 trabajadores promedio por actividad, permitiendo evidenciar un total de 40 personas intervenidas, denotándose mayor asistencia por parte de las mujeres, por consiguiente, logró abordar el total de la población participante de la investigación.

Estas intervenciones buscaban promover un ambiente laboral satisfactorio, para ello se minimizaron las problemáticas ambientales como los aspectos físicos, formas ocupacionales y grupos sociales, de tal forma que generaran oportunidades y facilitaran la ejecución de cada actividad laboral, permitiendo la estructuración de rutinas laborales saludables, de esta manera se observó un impacto positivo en cada funcionario, viéndose reflejado en el desempeño y competencia ocupacional.

Durante la ejecución del plan de acción se aplicaron diversas estrategias para desarrollar cada actividad dándole cumplimiento a los objetivos propuestos, para ello se abordó a la población por dependencias y por grupos, facilitándose la participación de cada trabajador y logrando la realización de cada intervención, dichas actividades fueron ejecutadas en oficinas, pasillos de la empresa e instalaciones del vive digital, los cuales fueron los espacios retomados según la disponibilidad de la población.

En este orden de ideas, el apoyo de las diversas estrategias y la capacidad de adaptación de la terapeuta ocupacional en formación al momento de intervenir, facilitaron la ejecución de las diferentes actividades de manera inmediata, de esta forma se permitió darle cumplimiento a cada objetivo propuesto, ya que se observó la estructuración y organización del espacio físico y el tiempo, la favoreciendo el cumplimiento de cada tarea. En base a ello se puede observar que, gracias a la intervención oportuna del terapeuta por medio del reconocimiento de las necesidades ocupacionales emergentes en el ambiente, se mejoró en gran medida la eficacia de los trabajadores potenciando las habilidades y destrezas para cumplir con los estándares de su rol. Lo que permite evidenciar que desde el quehacer se busca mejorar el desempeño de los trabajadores, siendo esto un aporte significativo para la empresa.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, a través de la **fase I** adecua tu tiempo, fue aplicada del 25 de octubre al 1 de noviembre se logró que la población realizara una estructura de su rutina para ello se realizaron actividades vivenciales a través de la cuales se favorecieron la generación de hábitos saludables en el lugar de trabajo, por consiguiente gracias a las intervenciones los usuarios mejoraron sus hábitos incorporando acciones direccionadas a la organización de sus objetos de trabajos haciendo muchos más accesible a cada uno de ellos facilitando el desarrollo de actividades laborales, asimismo se favoreció el ambiente laboral promoviendo el bienestar de los trabajadores.

Con énfasis a la **fase II** pon en práctica tus hábitos y participa, la cual se ejecutó del 2 al 8 de noviembre, se implementaron actividades psicoeducativas y recreativas, donde se

logró promover la ejecución del rol, para favorecer la participación ocupacional, facilitando la estructuración de hábitos que apoyaran su actividad laboral, en vista a ello se observó la internalización de cada actividad educativa enfatizada sobre la importancia de los hábitos, llevando la información a la práctica con la realización de pausas laborales dos veces en la jornada reduciendo las cargas físicas y mentales, que se requieren durante las tareas laborales por consiguiente su desempeño es más eficaz lo que evidencia una competencia satisfactoria, puesto que cumplen con los estándares de su rol.

En relación con la **fase III** mejora tus relaciones de trabajo desarrollada del 9 al 22 de noviembre, se fortalecieron las habilidades de comunicación e interacción de esta manera el trabajo de grupo mejoro de forma significativa, observando una escucha activa y comunicación asertiva de superiores hacia trabajadores y viceversa, mayor apoyo entre los diferentes trabajadores para la ejecución de procesos administrativos, lideres positivo y resolución de problemas de manera eficaz, por lo que esto permite que logren cumplir con cada objetivo planteado por cada dependencia.

Por último la **fase IV** trabaja para tu futuro, fue ejecutada del 23 al 26 de noviembre, se logró que la población explorara e identificara actividades que generaran algún gusto o placer, por lo que se desarrollaron estrategia para la organización de rutinas satisfactorias que facilitaran la ejecución de cada actividad, por tanto se observó que la población se benefició con este proceso puesto que comprendido la importancia de destinar el tiempo adecuado y necesario para la realización de actividades de interés que generen bienestar y

que apoyen su equilibrio, permitiendo la participación en demás ocupaciones y roles, llevándolo a la práctica.

Capítulo VI

Producto Final



Introducción

La presente implementación didáctica denomina unidad ocupacional, es una alternativa innovadora para el desarrollo de actividades terapéuticas con los trabajadores, con el fin de dar solución a las necesidades ocupacionales, evidenciadas durante el proceso de valoración de la investigación “Impacto ambiental y competencia ocupacional en trabajadores del área administrativa” donde se busca favorecer las relaciones interpersonales de los individuos y el manejo de periodos de descanso, haciendo énfasis en aspecto de comunicación, trabajo en equipo, autoexpresión y cambio de rutinas de trabajo, con el fin de promover la conducta social, que apoye la competencia ocupacional dentro del ámbito laboral; para ello se implementaran actividades grupales, recreativas, lúdicas, vivenciales y expresivo-

proyectivas, teniendo en cuenta que desde estas se generan estrategias para facilitar la actividad laboral.

Por lo tanto, la unidad ocupacional ofrece diferentes herramientas, para trabajar los principales factores que afectan en la dimensión de grupos sociales y formas ocupacionales, siendo aspectos de gran relevancia durante las jornadas de trabajo, puesto que generan un impacto único en cada trabajador afectando negativamente su rol y por ende la competencia ocupacional.

La Unidad Ocupacional cuenta con cuatro áreas dentro de ellas: Área de habilidades de comunicación, Área de trabajo en equipo, Área de autoexpresión y Área cambia tu rutina, las cuales permiten dar respuesta a dichas necesidades, a través de los materiales terapéuticos que faciliten la estructuración de diferentes actividades, con el objetivo de mejorar la interacción social. Es importante señalar, que cada una de estas áreas comprenden actividades grupales que buscan apoyar el plan de acción implementado y mitigar la problemática hallada, para ello se estructuraran diversas actividades en cada área estableciendo como se utilizara cada material y el tiempo.

Justificación

El producto final surge en base a las necesidades encontradas durante el proceso de valoración de la investigación, donde se observó la existencia de la falta de habilidades de comunicación, trabajo en equipo, la autoexpresión y periodos de descanso, que afectan la dimensión de grupos sociales con un 69% y las formas ocupacionales con un 42,9%, resaltando afectación en el establecimiento de interacción social entre trabajadores. En vista

a ello el producto a implementar contiene material físico que, busca favorecer las relaciones interpersonales, beneficiando el ejercicio laboral competente.

En vista de ello la unidad ocupacional comprende **4 áreas**, mediante las cuales se trabajarán cada uno de los factores que afectan al trabajador, enfatizando sobre las relaciones interpersonales necesarias para el cumplimiento del rol, por ello el **área 1** comprenderá una serie de actividades enfocadas hacia las habilidades de comunicación, en el **área 2** se desarrollan actividades terapéuticas relacionado con el trabajo en equipo, en el **área 3** se ejecutaran actividades que favorezcan la autoexpresión, especificando aquellas necesidades ocupacionales, en el **área 4** denomina cambia tu rutina se retomaran actividades a través de las cuales se establecerán periodos de descanso durante la jornada laboral, por consiguiente se tiene en cuenta lo que refiere (Kielhofner, G. 2004) en el subsistema de capacidad de desempeño, la cual comprende un componente objetivo conformado por las habilidades perceptivo-motoras, de procesamientos y de **comunicación e interacción** las cuales permiten la participación del ser humano.

Debido a ello se implementarán áreas como habilidades de comunicación teniendo en cuenta que el marco de trabajo de terapia ocupacional AOTA (2014) acerca de las destrezas de interacción social, haciendo énfasis de aquellas "Habilidades del desempeño ocupacional observadas durante el curso de un intercambio social" las cuales facilitan la participación dentro de un ambiente ocupacional, evidenciándose en estas las habilidades de comunicación. asimismo, se implementará un área de trabajo en equipo, partiendo de que la práctica de terapia ocupacional concibe la ocupación humana como un "amplio rango del

hacer que ocurre en el contexto del tiempo, del espacio, la sociedad y la cultura (Kielhofner, G; 2011, p. 5.) Haciendo énfasis en que los ambientes físicos, sociales y culturales se consideran parte de la ocupación humana en cuanto ofrece condiciones que otorgan oportunidades y demandas particulares que en conjunto con los factores personales del hacer explican la participación única de cada persona o colectivo en las actividades diarias.

Asimismo, se genera un área de autoexpresión teniendo en cuenta lo referido por De las Heras de Pablo, C (2004) los grupos sociales corresponden a las agrupaciones de personas que se reúnen con regularidad por objetivos comunes, presentando una dinámica propia que genera espacios sociales específicos. Se evidencia la importancia de generar espacios donde se pueda trabajar todas aquellas habilidades sociales que permitan la participación de todo individuo dentro del grupo de trabajo, promoviendo climas laborales adecuados, que faciliten el ejercicio de roles, tareas y objetivos e interacciones entre compañeros y supervisores. Y por último se retoma el área cambia tu rutina Contemplando las necesidades observadas en la población siendo una de estas, los horarios de trabajos extenuantes y agotadores debido a la carga laboral ante la que se encuentran expuestos, como consecuencia no establecen periodos de descanso durante la jornada, es importante tener en cuenta que el descanso hace parte de la participación en acciones silenciosas y sin esfuerzo que interrumpen la actividad física y mental, resultando en un estado relajado (Nurit y Michal, 2003, p 227.); en vista a ello se debe señalar la importancia de interrumpir de manera positiva las diferentes actividades laborales que les permitan minimizar la carga física, cognitiva y emocional que esta le puede generar, por lo cual se plante esta área con el fin de propiciar espacios de descanso donde puedan relajarse y retomar sus tareas de manera eficientes.

En base a lo mencionado anteriormente, se observa que existe gran compromiso en las dimensiones de grupos sociales y formas ocupacionales, por tal motivo se hace importante la intervención desde terapia ocupacional, teniendo en cuenta que “el rol del terapeuta ocupacional en las empresas en proporcionar servicios de prevención, evaluación e intervención para maximizar un entorno laboral seguro, eficiente y productivo para el trabajador y el empleador” (Wilcock, 2005). por consiguiente, la implementación de producto final buscara apoyar el plan de acción establecido y dar respuesta a las necesidades halladas con el fin de generar ambientes laborales adecuados para el fortalecimiento de la competencia de los trabajadores.

Marco teórico

Para la ejecución del producto final se tendrán en cuenta diferentes conceptualizaciones teóricas que faciliten realizar un acercamiento a las variables y aspectos contemplados a la estructuración de la unidad ocupacional, las cuales den soporte de manera coherente a la información establecida.

Por ello se tiene en cuenta que la **capacidad de desempeño** “es un conjunto de habilidades que son utilizadas en la elaboración de un comportamiento con propósito y cumple con la organización de los constituyentes físicos, mentales y social” (De las Heras, 2004), por tanto es importante que el individuo, establezca un funcionamiento satisfactorio de estas destrezas las cuales le va a permitir participar dentro de contexto ocupacionales, facilitando el desempeño de actividades productivas, en este orden de ideas Crepeau lo define como “el resultado de la interacción de la persona, el ambiente y la ocupación, es una

experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que participa en actividades, tareas y ocupaciones con propósito dentro de un ambiente” (Rubio & Saenz, 2009). En base a ello, debe existir un adecuado entorno que permita el realizar las ocupaciones, para que sean ejecutadas de manera eficiente, dando cumplimiento con los estándares de sus roles.

Para lograr que el personal cumpla con los estándares de su rol, evidenciándose un desempeño satisfactorio, se deben trabajar las **destrezas de interacción social** las cuales constituyen la capacidad para interactuar en la sociedad (Polonio, Durante, & Noya, 2001), desde esta perspectiva se evidencia que las destrezas permitirán que el individuo logre participar de ocupaciones de manera satisfactoria, permitiendo la interacción y el establecimiento de relaciones sociales que apoyen los procesos administrativos, que requiere la participación de dos más personas para su ejecución.

En base a ello los **grupos sociales** son agrupaciones de personas que se reúnen con regularidad por objetivos comunes, presentando una dinámica propia que genera espacios sociales específicos (De las Heras de Pablo, 2004), desde esta perspectiva los grupos sociales permiten la interacción de manera permanente, lo cual facilita y apoya el trabajo realizado puesto que cada persona aporta desde sus habilidades y capacidades lo necesario para el desarrollo de las diferentes actividades laborales, cumpliendo de manera satisfactoria a los objetivos de cada cargo. Asimismo, el mantener una adecuada comunicación entre los participantes del grupo favorecerá las actividades laborales puesto que existirá mayor productividad.

Para mantener una adecuada interacción social, es importante desarrollar y fortalecer la habilidad de **la comunicación** que “es entendida como la interacción donde se produce un discurso hablado, firmado o argumentado, mediante el cual desarrolla opiniones o trasmite algún tipo de información relevante” (Asociación America de Terapia Ocupacional, 2014), es decir que facilita la relación con otras personas del entorno social, puesto que la manera en que se comunica un individuo a otro influye sobre la manera en que se va a desempeñar durante una actividad, en este caso al actividad productiva, afectando de manera significativa la ejecución de tareas.

Por lo tanto, el desarrollar y fortalecer cada uno de los aspecto mencionados anteriormente va a permitir que surja el **Trabajo en equipo** comprendido como la “presencia de relaciones con, y las expectativas de las personas, grupos y poblaciones con las que los clientes tienen contacto, logrando objetivos en común (Asociación America de Terapia Ocupacional, 2014) por consiguiente se señala que esto permitirá el cumplimiento de metas establecidas por la institución facilitando el desarrollo del rol laboral.

Otro aspecto relevante son las **formas ocupacionales** entendidas como “la secuencia de acciones en las que las personas se ocupan con el fin de completar una o varias actividades relevantes. Estas se sustentan en convenciones sociales tradicionales de cómo llevarlas a cabo respondiendo a su vez a motivos internos impregnados de cultura” (De las Heras de Pablo, 2004). Dicha forma direcciona la manera en que la persona ejecuta una actividad u ocupación, por consiguiente, si la forma en que el individuo cumple con las tareas que se

encuentra ejecutando, generan algún tipo de molestia o el ambiente laboral no es el adecuado, de manera directa afectara el desempeño del individuo.

Por consiguiente, cada trabajador debe manifestar aquellas necesidades o amenazas que afectando su efectividad laboral por lo que a través de la **autoexpresión** la cual es entendida por “la utilización de una variedad de estilos y habilidades para expresar pensamientos y necesidades” (Polonio, Durante, & Noya, 2001), permitirá que la población exprese sus necesidades con énfasis a las tareas laborales.

En este orden de ideas, se debe resaltar que durante la jornada laborales se deben establecer **rutinas** entendidas como “patrones de comportamiento que son observables, regulares o fijos, repetitivos y que proveen de estructura a la vida diaria (Asociación America de Terapia Ocupacional, 2014). En base a estas rutinas de trabajo permitirá mantener una estructura acerca de las actividades laborales distribuyendo el tiempo de manera efectiva, facilitando el cumplimiento en cada una de las tareas laborales, así como también para la toma de periodos de descanso, permitiendo restaurar la energía para una mejor productividad.

Estos periodos de descanso se denominan **pausas activas** son conocidas como esa actividad que “es sencilla de realizar, no necesita inversión de recursos económicos, solo se necesita de un líder o líderes que motiven a la población trabajadora a participar y realizar las diferentes” (Ministerio de Salud, 2015). El tener en cuenta este periodo de descanso en su rutina de trabajo y la ejecución de estas pequeñas actividades se verá reflejado en la manera que la persona cumpla con las expectativas del trabajo, la energía y la satisfacción que le produce el mismo, evidenciándose mayores resultados a nivel de productividad.

En este orden de ideas, el trabajo a desarrollar con la población objeto de estudio que se presenta, se justifica a partir del rol que el Terapeuta Ocupacional tiene en comunidad, pues se convierte en un agente participativo que a través de actividades con propósito, diseña junto con las poblaciones una respuesta a los núcleos problemáticos y de esta forma promover un óptimo desempeño ocupacional, Crapeau refiere que “el profesional en Terapia Ocupacional debe ayudar a los individuos a desarrollar habilidades de autoayuda que fomenten estilos de vida y ambientes saludables” (Papalia, 2004). En vista a ello, la intervención planificada a través de las diferentes actividades terapéuticas se busca solventar toda necesidad ocupacional encontrada durante la valoración, de esta manera se promoverán ambientes laborales saludables que generen oportunidades y faciliten los procesos, apoyando toda la actividad productiva.

Objetivos

General

- Favorecer un ambiente laboral satisfactorio, mediante la unidad ocupacional, promoviendo la actividad productiva.

Específicos

- Promover los procesos de comunicación asertiva, favoreciendo el ambiente laboral, mediante actividades recreativas
- Fomentar el trabajo en equipo, promoviendo el desempeño laboral, mediante actividades lúdicas.

- Favorecer la autoexpresión, fomentando un adecuado clima laboral, mediante actividades expresivo-proyectivas.
- Promover periodos de descanso, facilitando la actividad productiva, a través del área cambia tu rutina.

Descripción del producto

La **unidad ocupacional** es una implementación didáctica, mediante la cual se busca generar espacios donde se ejecuten actividades terapéuticas de tipo lúdicas, recreativas, expresivo-proyectivas, cognitivas y motoras, dentro de las cuales se manejarán diversas estrategias que favorezcan las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos, que les resulten placenteras y que mejoren sus habilidades, facilitándose ambiente laboral saludable y la participación ocupacional.

Esta implementación **contara con una unidad móvil** en donde se almacenara el material, estará diseñada en MDF y acrílico, asimismo se evidenciaran diferentes compartimientos asignados para cada una de las áreas, para ello se establecerán medidas de 90 centímetros de alto, 45 cm de ancho y 45 cm de fondo, cuenta en su parte inferior de 4 rodachines de hierro, en la parte superior se podrá observar una tapa la cual contará con bisagras en su cara trasera y en la cara delantera contará con unas armellas para asegurarla, en los extremos contará con una manija expandible para tomarla y poder transportarla.

Figura 27 Unidad ocupacional



Fuente: Albarracin, K (2021)

Como se mencionaba anteriormente, la Unidad Ocupacional cuenta con cuatro áreas dentro de ellas:

Área de habilidades de comunicación

Objetivo: Promover los procesos de comunicación asertiva, mediante actividades recreativas favoreciendo el ambiente laboral

Figura 28 Tapete-área de comunicación



Fuente: Albarracin, K (2021)

Será un espacio que permitirá al trabajador desarrollar y fortalecer habilidades comunicativas a través de actividades lúdicas y recreativas, como la comunicación asertiva, escucha activa, lenguaje verbal y no verbal, lo cual va a permitir que el trabajador pueda desempeñarse en su cargo de una manera más efectiva y por consiguiente la productividad sea eficaz. Para lograr la finalidad del área se plantea su utilización de 30 a 45 minutos por actividad.

Contenido

Esta área comprenderá un material didáctico como lo es un tapete plástico, con un tamaño de 3 metros de ancho por 3 metros de largo, cada cuadrícula se marcará en el plástico con un material adhesivo contemplando un tamaño de 25 cm por 25 cm.

Asimismo, esta área estará **acompañada de un kit de apoyo** el cual contendrá elementos que se pueden utilizar junto con el tapete como cubre ojos para la oclusión visual y un estuche con tarjetas de preguntas y retos.

Modo de uso

- Deben extender el tapete en un lugar amplio y en una superficie limpia.
- Para utilizarlo los participantes que se ubican sobre el tapete, deben tener medias facilitando el traslado
- Establecer un líder de la actividad.
- Se deben organizar dos grupos y seleccionar un color ubicándose en los extremos del tapete.
- Cada grupo debe seleccionar participantes que se ubiquen en el tapete, lo cuales deben ponerse los tapa ojos dependiendo de la actividad y esperara las indicaciones, mientras los otros irán escuchando las preguntas que se les realizan o los retos que se les asignen.
- Para trasladarse por el tapete deben avanzar por la cuadrícula del color correspondiente ya sea amarillo o verde sin salir de las negras, para ello deberán orientarlos dando indicaciones claras hasta llegar al cuadro rojo.

- Para avanzar deben responder correctamente a las preguntas o ejecutar el reto que se les indiquen, de esta manera uno de sus compañeros podrá avanzar por las casillas de colores.
- Todos los jugadores deben pasar por la cuadrícula del color correspondiente, hasta llegar al cuadro de color rojo.

Actividad

1. Escucha y avanza

Descripción: Para la ejecución de la actividad debe definirse un moderador quien será el encargado de direccionarla; seguidamente se procederá a extender el tapete en el espacio y se reunirá al grupo trabajadores, se les indicara que deben formar dos equipos con la misma cantidad de participantes que estará representado con los colores verde y amarillo, para ello se entregaran 4 brazaletes a cada equipo con el color correspondiente. Luego según el color seleccionado se ubicarán en el extremo del tapete allí se observar cuatro cuadros en los cuales se deben posicionar, para ello se seleccionarán 4 participantes de cada equipo, estos deben retirarse los zapatos quedando en medias y se le entregara un tapa ojos que deben ubicarse de inmediato.

El moderador ira realizando diferentes preguntas a los participantes que se encuentran fuera del tapete, para dar contestación a las misma deberán levantar la mano y referenciar la respuesta, por respuesta correcta se le concederá un movimiento para avanzar de manera gradual sobre el tapete. Para avanzar los compañeros deben dar instrucciones verbales claras que les permita a los participantes trasladarse sobre cada casilla del color correspondiente,

hasta llegar al recuadro rojo. Cuando estos participantes hayan pasado se irán intercambiando los papeles, es decir los que se encontraban respondiendo preguntas deben pasar por el tapete y los otros deben responder preguntas, el primer equipo que logre será el ganador

Tiempo: el tiempo establecido para la actividad es de 30 a 45 minutos, en un espacio amplio donde puedan poner en práctica y fortalecer las habilidades de comunicación.

Materiales: para la actividad se requiere el tapete, tarjetas de preguntas y tapa ojos.

2. Comunicación asertiva

Descripción: Para la ejecución de la actividad debe definirse un moderador quien será el encargado de direccionarla, deberá extender el tapete en el espacio y ubicar a los participantes señalándoles que deben formar dos equipos asignándose un color, para ello se utilizaran 4 brazaletes verdes y amarillos que los identificaran, las personas que utilicen el brazalete tiene la tarea de ubicarse en el tapete por lo tanto tendrán que retirarse los zapatos y tomar un tapa ojos que se colocara en cuanto pise el cuadrado de color.

Para trasladarse por el tapete los participantes que se encuentran fuera, tienen como tarea realizar 5 retos que se les irán leyendo de manera gradual, cuando cumplan cada reto el moderador indicara cuantos movimientos puede realizas por ejemplo muévete dos veces hacia adelante, en este orden las personas podrán avanzar por el tapete, para ello sus compañeros los guiaran a través de la comunicación asertiva, es importante señalar que los participantes deben permanecer en los cuadros de color. El equipo que logre pasar los 4 participantes hasta el punto rojo será el equipo ganador.

Tiempo: el tiempo establecido para la actividad es de 30 a 45 minutos, en un espacio amplio donde puedan poner en práctica y fortalecer las habilidades de comunicación.

Materiales: para la actividad se requiere el tapete y tarjetas retos.

3. El reto de la comunicación

Descripción: para la actividad deberán formar dos grupos de la misma cantidad de participantes, el moderador de la actividad realizará lectura de 11 retos contemplados en las tarjetas para los dos grupos, cada grupo deberá ejecutarlo, el primero que termine el reto deberá tomar el banderín, este tendrá un punto a su favor al finalizar los retos el equipo con mayor cantidad de puntos será el ganador de la actividad.

Tiempo: el tiempo establecido para la actividad es de 30 a 45 minutos, en un espacio amplio donde puedan poner en práctica y fortalecer las habilidades de comunicación

Materiales: tarjetas de retos.

4. Escucha y comunica

Descripción: Para la ejecución de la actividad se debe seleccionar un moderador el cual tiene como tarea extender el tapete en el espacio, tomar unas tarjetas de comodines y signos de interrogación, las cuales ubicarán en los diferentes cuadros acomodándolas con el signo hacia abajo. Luego de ello se reunirá al grupo de trabajador y se les indicará que deben organizarse por equipos con la misma cantidad de participantes e identificarse con un color, de ellos se seleccionarán 4 jugadores que deben tomar los brazaletes, ubicarse en el extremo

del tapete según el color correspondiente y tomar los tapa ojos colocándoselos de manera inmediata.

Los compañeros que están fuera del tapete deberán guiarlos a través de las instrucciones verbales permitiendo avanzar por cada cuadro, cuando la persona pise un cuadrado que tenga la tarjeta deberá tomarla y girarla, permitiendo observar si es un comodín que representa avanzar o una pregunta la cual debe contestar de manera positiva para continuar de lo contrario tendrán que volver al inicio dejando la tarjeta en el lugar. El primer equipo que pase los 4 participantes y tome el banderín que se ubica en un extremo del tapete será el ganador.

Tiempo: el tiempo establecido para la actividad es de 30 minutos, en un espacio amplio donde puedan poner en práctica y fortalecer las habilidades de comunicación

Materiales: tapete, tapa ojos, imágenes y tarjetas de preguntas.

5. Avanza escuchando

Descripción: Para el desarrollo de la actividad se debe seleccionar un moderador, quien será el encargado de supervisar la actividad, asimismo extenderá el tapete en el espacio, se reunirá al grupo de trabajadores a quienes se les informara que deben formar dos equipos con la misma cantidad de participantes, cada equipo seleccionara un líder quien será el encargado de guiarlos.

El equipo verde pasara primero los participantes se ubicará los tapa ojos y se posicionaran en el extremo del tapete del color correspondiente, seguidamente a través de instrucciones el líder tendrá que pasar a todos los trabajadores por cada recuadro sin salirse

de las líneas, ya que la persona que se salga tendrá que volver al inicio, la manera en la que deben pasar depende de la estrategia que utilice el líder. Esta misma secuencia deberá realizarla el equipo amarillo. El moderador cronometrará el recorrido y el equipo con menor tiempo será el ganador.

Tiempo: el tiempo establecido para la actividad es de 30 minutos, en un espacio amplio donde puedan poner en práctica y fortalecer las habilidades de comunicación

Materiales: tapete y tapa ojos.

Área de trabajo en equipo

Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo mediante actividades vivenciales favoreciendo el desempeño laboral.

Figura 29 Dado y tapete-trabajo en equipo




Fuente: Albarracin, K (2021)



Permitirá a la población a través de su implementación mejorar las relaciones interpersonales, puesto que, con la ejecución de actividades lúdicas y recreativas, se promoverá el liderazgo positivo, la resolución de problemas, la comunicación y motivación del equipo de trabajo, con el fin de lograr objetivos en común que favorezcan la actividad productiva. Por tanto, se sugieren actividades de 30 a 45 minutos, que apoyen el proceso y cumplimiento de objetivos.

Contenido

Esta área se contará con diferentes materiales físicos, entre ellos un dado con medidas de 45 cm por 45 cm, estará cubierto con tela, cada una de sus caras tendrá un bolsillo transparente en material plástico y estará acompañado de un seguro, la finalidad de estos bolsillos es hacer removible las caras del dado para poder ser utilizado de diversa manera.

Para ello se dejarán diferentes tarjetas de 40 cm por 40 cm que representarán las caras del dado hechas en material plastificado, representándose de la siguiente manera

<p>Tarjetas de colores</p>  <p>(retos)</p>	<p>Las caras del dado de colores estarán asociadas con tarjetas de retos las cuales se clasificarán por colores según su nivel de complejidad del más bajo al más alto, para ello se ubicará en una caja estas tarjetas divididas por colores. Al lanzar el dado y evidenciar el color seleccionar la tarjeta que le corresponda, ejecutando la actividad correspondiente.</p>
---	--

<p>Tarjetas de acciones</p> 	<p>Las caras del dado con imágenes estarán asociadas a diferentes roles y acciones para la ejecución de actividades según la acción correspondiente.</p>
<p>Tarjetas de números</p> 	<p>Las caras con números pondrán implementarse para ejecutar cualquier actividad. La dinámica es lanzar el dado y según el numero poder ejecutar una actividad que se plantee, esta parte del dado permitirá la elección de cualquier tipo de actividad.</p>

Además de lo anterior se pretende añadir un material físico que apoye el anterior y que funcione para la ejecución de otras actividades, esta implementación comprender un juego de pelotas de colores y 1 tapetes grande con medidas de 2 m de largo por 1 m de ancho, en uno de sus lados tendrá colores y por el otro será unicolor, también contendrá agujeros removibles, dando la funcionalidad completa de un tapete y cuando se remuevan los sellos quedara con agujeros como se puede observar en la siguiente imagen.

Figura 30 Tapete de colores



Fuente: Albarracin, K (2021)

Modo de uso

- El dado posee unos bolsillos de plástico donde deben ubicarse las láminas que representaran las caras del dado y la temática a trabajar.
- Las láminas de las caras del dado están representadas por colores, números y acciones, las cuales deben ubicarse en los bolsillos.
- Cuando se haya realizado la selección de las láminas se procederá a lanzar el dado.
- Para utilizar el tapete se debe extender el espacio.
- Dependiendo de la actividad se remueven los agujeros.
- En los extremos se cuenta con unas cintas de las cuales se puede tomar el tapete.

Actividad

1. Reta tus habilidades

Descripción: para el desarrollo de la actividad se debe tomar el dado y las láminas de colores ubicándolas en sus bolsillos, cuando se haya realizado este proceso, se formaran dos

grupos luego de ello se lanzara el dado y según el color que caiga deberán tomar una tarjeta de ese color que corresponde a un reto, estos están organizado por complejidad según el color, al tomar la tarjeta deberán ejecutar el reto, el equipo que logre satisfactoriamente la ejecución de los 6 retos será el ganador, se resalta que no se pueden repetir colores.

Tiempo: para el desarrollo de la actividad se tomará un tiempo de 30 a 45 minutos.

Materiales: dado, láminas de colores y tarjetas de retos.

2. Resuelve el problema

Descripción: Para la ejecución de la actividad se deberá definir un moderador, el cual se encargará de tomar el dado ubicando en cada bolsillo las láminas correspondientes a las acciones o roles. Posterior a ello se reunirán a los trabajadores y conformarán grupos con la misma cantidad de participantes, cada grupo seleccionara una persona que pasara al frente, los demás participantes en el lugar que se encuentren tendrán que flexionar la cabeza mirando hacia abajo y cerrar sus ojos, el representante de cada grupo tendrá que lanzar el dado dos veces y observar la acción que le corresponden, este mismo ejercicio lo debe realizar el otro líder. El moderador debe indicarle únicamente al representante que deben organizar una frase teniendo en cuenta las acciones y la temática que él les asigne, por ejemplo, horario laboral.

Con estas dos acciones y la temática se reunirá con el grupo, para crear la frase, pero no puede hablar, a través de la mímica les indicara a sus compañeros que deben hacer. Para ello cuentan con 15 minutos el equipo más creativo será el ganador.

Tiempo: para el desarrollo de la actividad se tomará un tiempo de 30 minutos

Materiales: dado, láminas de acciones.

3. Construye la historia

Descripción: Para el desarrollo de la actividad se debe seleccionar a un moderador quien se encargara de tomar el dado y las láminas con acciones o roles ubicándolas en sus bolsillos, seguidamente organizara dos grupos con la misma cantidad de participantes, cuando se hayan conformado los grupos, tendrán que lanzar el dado 4 veces o las que considere el moderador. De acuerdo con los roles o acciones que se muestren en el dado deberán trabajar como grupo y ejecutar una historia donde implementen estas acciones, para ello se establece un tiempo de 20 minutos, la historia debe ser coherente y deben seleccionar a diferentes personas la actuación de la historia. El grupo con la historia más coherente será el ganador.

Tiempo: para la ejecución de la actividad se tomará un tiempo de 20 minutos.

Materiales: dado y láminas de acciones o roles.

4. Actívate como grupo

Descripción: Para la ejecución de la actividad se seleccionará un moderador que será el encargado de direccionar la actividad, para ello tomará el dado y ubicará en cada una de los bolsillos las láminas con los números. Luego de ello se deberán formar dos grupos, cada grupo deberá lanzar el dado y dependiendo el número que caiga ejecutaran la actividad designada.

NÚMERO 1: Deben reunirse como grupo y construir una historia de sucesos que hayan ocurrido durante la jornada laboral que generen un impacto positivo.

NÚMERO 2: Deben reunirse como grupo y construir una historia de sucesos que hayan ocurrido durante la jornada laboral que generen un impacto negativo.

NÚMERO 3: Se reunirán como grupo y realizarán de manera individual una biografía de uno de sus compañeros resaltando todos los aspectos positivos, características y habilidades que hayan podido observar, se seleccionara una persona que pase al frente a compartir su escrito.

NÚMERO 4: Se reunirán como grupo y realizarán de manera individual una biografía de uno de sus compañeros resaltando todos los aspectos negativos y debilidades que hayan podido observar, se seleccionara una persona que pase al frente a compartir su escrito.

NÚMERO 5: Reúnete con tu grupo y construye una coreografía según su elección, para aprender los pasos tiene 15 minutos y luego deberán realizará frente a los otros compañeros el grupo con mejor desempeño será el ganador.

NÚMERO 6: Debes reunirte en grupo y realizar un dramatizado acerca del día deseado de trabajo, donde muestren como seria el trabajo ideal según sus intereses grupales.

Tiempo: para la ejecución de esta actividad se establece un tiempo de 30 minutos

Materiales: dado, laminas con números y tarjetas con actividades.

5. Trabaja en equipo

Descripción: Para la realización de la actividad se seleccionará un moderador quien se encargará de dirigirla, se conformarán dos grupos con la misma cantidad de participantes, esta actividad se realizará en dos momentos.

El primer momento se tomará el tapete y se retiraran los seguros de manera que los círculos queden descubiertos, luego de ello los participantes del grupo tomaran los extremos el tapete, el moderador lanzara una pelota al aire la cual debe ensartarse en el color que el indique, y así sucesivamente hasta que se finalicen las pelotas, esta acción será cronometrada permitiendo observar que equipo tiene mejor tiempo, lo que indicara quien obtiene el punto.

El segundo momento consiste en que el tapete debe estar con los círculos cubiertos y tendido en el suelo todos los participantes del grupo se ubicaran sobre el tapete por la cara de colores, la finalidad es darle vuelta quedando a la vista la cara unicolor, para ello deben utilizar todas las estrategias posibles. Pero deben tener en cuenta los siguientes aspectos

- Para ubicarse en el tapete debe ser sin zapatos
- Ningún participante puede quedar por fuera del tapete, es decir no puede tocar el suelo.
- Deben cumplir con el tiempo que establezca el moderador.

Esta actividad será cronometrada, permitiendo identificar qué equipo trabaja mejor y logra el menor tiempo. Para seleccionar al ganador se tendrá en cuenta el primer tiempo y segundo tiempo y sus resultados.

Tiempo: para el desarrollo de la actividad se asigna un tiempo de 30 minutos.

Materiales: tapete de colores

Área de Autoexpresión

Objetivo: Favorecer la autoexpresión mediante actividades expresivo-proyectivas promoviendo un adecuado clima laboral.

Figura 31 Tablero Pic-TO Exprésate



Fuente: Albarracin, K (2021)

Este espacio facilitara a través de la implementación de actividades expresivo proyectivas, la exteriorización de necesidades laborales como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del ambiente laboral, proyectándolas a través del arte, facilitando el mejoramiento del clima laboral. En vista de ello se plantean la utilización de 30 a 45 minutos.

Contenido

Para esta área, se implementará un juego de mesa adaptado, ya que contendrá un tablero con casillas, las cuales estarán representadas por distintos colores, tendrá un inicio y una llegada, comprenderá medidas de 40 cm por 40 cm este será elaborado en material plastificado, también tendrá unas piezas para avanzar y un dado para lanzar, igualmente se utilizarán tarjetas que estarán asociadas directamente con los colores del tablero categorizándolo en cinco ítems como ocupación/lugar/animal, objeto/habilidad, acción/habito, difícil y todos juegan, cada participante tomara una tarjeta y acorde al color que se registra en el tablero de secuencia deberá identificar el ítem y a través de un dibujo o la actuación tendrá que darlo a conocerlo, para ello se implementarán 2 mini blocks, lápices y un reloj para contabilizar el tiempo de respuestas.

Modo de uso

- Deberán reunirse en dos grupos, tomar todos los materiales y organizarse sobre una mesa
- Cada grupo debe asignarse un nombre luego de ello deberán elegir un representante por ronda.
- Para avanzar deberán lanzar el dado y moverse con las fichas.
- Dependiendo del color de la casilla en la cual se ubique tendrá que tomar la tarjeta.
- Las tarjetas están representadas por categorías, cada categoría esta resaltada por un color que es igual al del tablero, lo que permite evidenciar la temática para realizar el dibujo o la imitación.

- Para ello contara con un tiempo 1 minuto, esta actividad puede implementarse durante 1 hora con el fin de cumplir el objetivo.

Actividad

1. Actividad de secuencia

Descripción: Para la actividad se deberá organizar el tablero de secuencia sobre una mesa, en un extremo se ubican las tarjetas y en el otro se acomodan los tableros con los marcadores. Se conformarán dos grupos con la misma cantidad de participantes. Cada grupo tomara un tablero borrable y una ficha según el color que desee ubicándola en la casilla de salida, luego uno de los dos grupos, lanzará el dado y según el número que corresponda avanzará, al llegar a la casilla final deberá observar el color de esta.

Luego se seleccionará a un integrante del grupo que está participando, este se alejará y tomará una tarjeta en la que se observan unos ítems resaltados por colores, según el color de la casilla del tablero en el que se ubica la ficha, se debe relacionar con la palabra resaltada del mismo color en la tarjeta, dicho ítem debe ser dado a conocer a través de un dibujo para ello tomara el tablero y se programara el cronometro por 1 minuto, cuando el moderador de la orden la persona puede iniciar con el dibujo.

La finalidad es que el grupo acierte la palabra antes de finalizar el tiempo, lo que permitirá que el grupo continúe avanzando, si por el contrario no se acierta se cede el turno al siguiente grupo, el cual debe realizar la misma secuencia. El grupo que llegue primero a la casilla de final será el equipo ganador.

Tiempo: 30 a 45 minutos

Materiales: tablero de secuencia, fichas, reloj, tarjetas y miniblock.

Figura 32 Expresa necesidades



Fuente: Albarracin, K (2021)

En esta misma área contara con un material físico, mediante el cual pueden expresar las necesidades ocupacionales, para ello se les organizara el material que comprenderá 10 conos naranjas, 20 circulo de madera, los cuales encontraran en una de sus caras un puntaje, dicho puntaje representara una presentara una pregunta o una situación, asimismo se hará entrega en de una banda o cinta para rodear el área en el que se pretende implementar, como la siguiente imagen.

Modo de uso

- El organizador de la actividad deberá reunirlos en un lugar amplio.
- Tendrá que tomar la cinta y realizar un cuadrado grande, es decir las cintas definirán el espacio para la ejecución de la actividad.
- Dentro de este ubicara cada circulo y cono en el espacio.
- Se formarán dos grupos cada grupo seleccionara por ronda un participante que ingresara al cuadrado (el número de participantes puede variar, es decir que el organizar puede señalar que ingresen 2 o 3 personas por equipo), estos participantes se vendaran los ojos, y escuchar las instrucciones para tomar los discos de madera, para ello se establecerá un tiempo de 15 minutos.
- Cuando los hayan recolectado deberán revisar el número y realizar la actividad que les corresponde.

Actividad

1. Localiza el objetivo

Descripción: Para la actividad se deberá definir un moderador quien tendrá que tomar una cinta roja, con la cual debe realizar un cuadrado grande en el piso, seguidamente en el interior ubicara diferentes conos y discos de maderas los cuales contienen unos números.

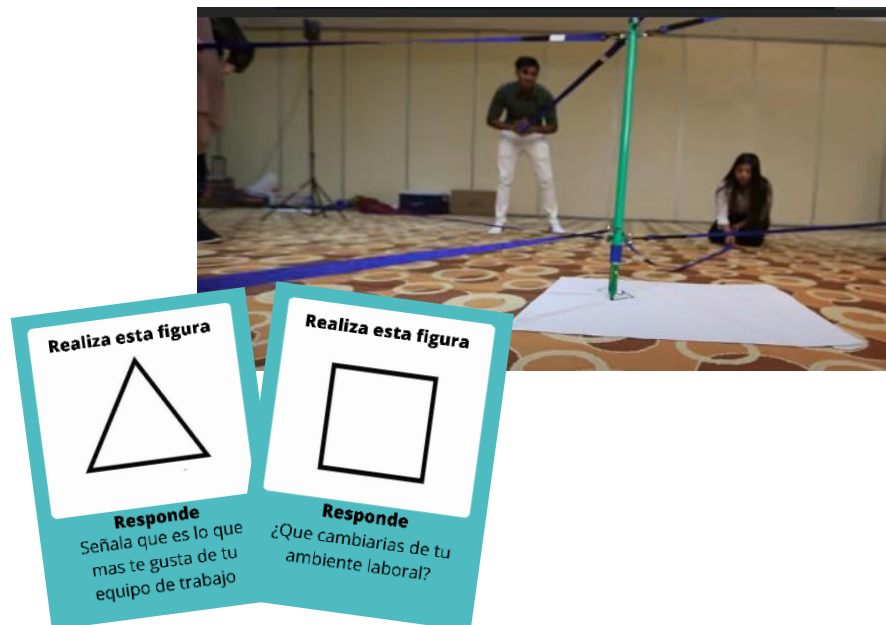
seguidamente se organizará a la población en dos grupos, para la actividad se realizarán cinco rondas, por lo que cada grupo seleccionara un representante para cada ronda. El representante deberá vendarse los ojos e ingresar al cuadrado, a través de las instrucciones

debe tratar de tomar los diferentes discos, para ello contarán con 2 minutos por ronda. Cuando se finalicen las rondas se observarán los discos los cada uno de ellos tiene un puntaje el cual se debe sumar y según esta sumatoria se seleccionará el sobre que corresponde a la actividad grupal.

Tiempo: 30 a 45 minutos.

Materiales: discos de madera, conos, cinta, sobres.

Figura 33 Kit artístico



Fuente: Albarracin, K (2021)

Kit artístico en el cual se dejará un pincel gigante y pinturas con el fin de favorecer la autoexpresión a través de la creatividad artística sin dejar de lado el trabajo en grupo, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, para ello el pincel contara con un mago de madera de 1.20 m de altura este será desplegable, en uno de sus extremos se ubicaran las

cerdas del pincel, asimismo en el mango se observarán diferentes ganchos, en los cuales se pueden atar distintas cuerdas permitiendo el manejo por varias personas, estará acompañado por el material como papel, pinturas, recipientes y unas laminas con figuras o una temática específica que deberán recrear a través del dibujo.

Modo de uso

- Para la utilización del pincel deberán tomar cada segmento del mismo y unirlos logrando formar un cabo grande.
- Deben ubicar en las armellas unos ganchos para conectar las bandas y de esta manera poder sujetarlo.
- Se construirán dos grupos cada uno tomaran una lámina en la cual observaran una figura o una pregunta, dependiendo de ello deberán tomar el pincel
- De manera grupal lograr cumplir el objetivo, para ello contarán con material como papel bon y pinturas.

Actividad

1. Exprésate

Descripción: Para la ejecución de la actividad se organizar al grupo en dos, deberán tomar una lámina con una figura que tendrán que realizar satisfactoriamente, para dar contestación a la pregunta, cada participante del grupo deberá tomar el pincel por las bandas y de manera conjunta movilizarlo, asimismo para realizar la figura deberán humedecer le pincel con pintura y recrearla en un papel.

Para la ejecución de las figuras se establece un tiempo de 15 minutos máximo por equipo, el equipo que logre la ejecución de mayor cantidad de figuras será el ganador

Tiempo: 30 a 45 minutos.

Materiales: pincel, pinturas, laminas y papel bon

Área Cambia Tu Rutina

Objetivo: Promover periodos de descanso a través del área cambia tu rutina, facilitando la actividad productiva

Figura 34 Cambia tu rutina



Fuente: Albarracin, K (2021)

Con la implementación de esta área se busca generara espacios que favorezcan periodos de descanso durante la jornada de trabajo, promoviendo una mejor actividad laboral, para ello se desarrollaran actividades cognitivas que fortalezcan la concentración, atención, flexibilidad mental y planeación, debido a que estas son habilidades que apoyan en el desempeño ocupacional; por otra parte, se ejecutaran actividades motoras que permitan la estimulación propioceptivos, cambios de posición y estiramientos musculares, teniendo en cuenta que la actividad física mejora el rendimiento personal y la eficacia laboral.

Contenido

Para la implementación de esta área se cuenta con un tablero ruleta, estará diseñado con una base de madera comprendiendo un tamaño de 40 cm de largo por 40 de ancho, en esta base ira sobre puesta la ruleta, es decir que no se debe adherir a ninguna parte, asimismo contara con un punto que permita dar vuelta a la ruleta sin ninguna dificultad y una flecha que muestra el color correspondiente. Cada segmento de color de la ruleta será removible, permitiendo reemplazar cada color por imágenes relacionadas con segmentos corporales para la implementación de pausas motoras y con números permitiendo la realización de diferentes pausas mentales.

Para la implementación de las pausas se dejará un instructivo denominado “**cambia tu rutina**” a través del cual se le indicará a la población las diferentes pausas mentales y motoras que puede realizar, en este se contemplara en el contenido de cada pausa teniendo en cuenta el tiempo, la descripción y secuencias de pasos para la ejecución, y si requiere algún tipo de material para el desarrollo de la misma.

- **Las pausas mentales** estarán representadas por colores, es decir que, al girar la ruleta, se seleccionará el ejercicio mental que debe realizar, para ello utilizará instructivo que indica que actividad ejecutar.
- **Pausas motoras** estarán representado por la imagen del segmento corporal al cual se implementará la pausa, evidenciándose estiramientos y ejercicios en los cuales podrán utilizar material físico, los cuales realizarán con el fin de mejorar los hábitos en el puesto de trabajo con la realizar pausas activas que promuevan el cambien de la rutina.

Modo de uso

- Sacar la ruleta y ubicarla sobre una superficie plana.
- La ruleta la cual cuenta con piezas removibles, las fichas de colores señalan la pausa cognitiva y las fichas con imágenes mencionan las pausas motoras
- En la ruleta deben ubicarse las piezas según la pausa que van a realizar para luego girarla.
- Según en el apartado deberán tomar el instructivo y realizar la pausa señalada
- El instructivo tendrá unas pestañas con colores y parte del cuerpo para facilitar la identificación de la pausa que van a realizar.

Actividades

Pausas Mentales

Ejercicio 1: Para esta actividad se les mostrara a los trabajadores la siguiente lamina, que contiene números en diversos colores, a través de ella se trabajara la atención selectiva, para iniciar debe concentrarse en el número 19 que está en el centro del cuadro, luego con el seguimiento visual y el dedo índice, debe ir señalando los numero del 1 al 25 fijándose en una casilla a la vez, para su ejecución cuenta con 3 intentos.

Tiempo: 10 minutos

17	9	24	25	12
8	6	1	15	7
23	21	19	3	11
20	13	4	16	5
2	14	10	18	22

Ejercicio 2: Esta actividad consiste en que el trabajador debe observar la lámina e ir diciendo el color de la letra en la que está escrita cada palabra, luego de ello el moderado con un lapicero ira seleccionando algunas palabras que debe mencionar; posteriormente realizará

el mismo ejercicio, pero tendrá que leer la palabra que está escrita de manera secuencial de derecha a izquierda.

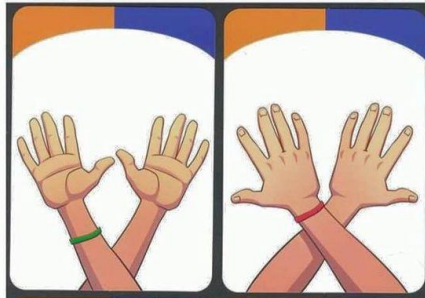
Tiempo: 10 minutos

Rojo Verde Azul Amarillo Rosa
Verde Azul Rojo Verde Negro
Rojo Negro Azul Azul Rosa
Azul Verde Negro Amarillo Amarillo
Verde Azul Rojo Verde Negro
Rojo Negro Azul Azul Rosa

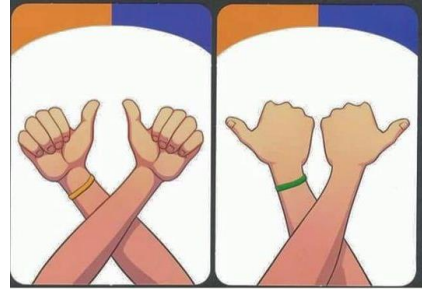
Ejercicio 3: Para esta actividad debes observar las siguientes imágenes y realizar los movimientos de manera sincrónica, de esta manera tomaras una pausa de tu trabajo, puedes intercalar los ejercicios para que sea más dinámica.

Tiempo: 10 minutos





Ejercicio 4: Para esta actividad debes



utilizar tu agilidad mental y descubre la palabra oculta.

Tiempo: 10 minutos

					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Ejercicio 5: Para este ejercicio debes adivinar la canción representada por emoticones para ello observa la secuencia y en una hoja escribe el nombre que corresponde

Tiempo: 10 minutos



Ejercicio 6: En esta sección, debes resolver unos cuantos acertijos, que debes analizar muy cuidadosamente para lograr dar respuesta correcta.

Tiempo: 10 minutos

Adivina el acertijo

¿Cuál es la palabra de 4 letras,
que tiene 3 letras, aunque se
escribe con 6, raramente
consta de 9 mientras tiene 8 y
nunca se escribe con 5?

**¿ERES CAPAZ DE
RESOLVER ESTE
ENIGMA? REQUIERE
MUCHA ATENCIÓN**

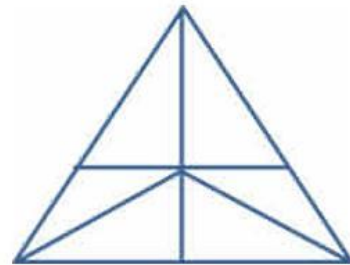
RESUELVA MENTALMENTE

TENEMOS 1000
SUMAMOS 40
MÁS 1000
SUMAMOS 30
MÁS 1000
SUMAMOS 20
MÁS 1000
SUMAMOS 10

¿CUÁL FUE SU RESULTADO?

$$\begin{aligned} \text{🍏} + \text{🍏} + \text{🍏} &= 30 \\ \text{🍏} + \text{🍌} + \text{🍌} &= 18 \\ \text{🍌} - \text{🥥} &= 2 \\ \text{🥥} + \text{🍏} + \text{🍌} &= ?? \end{aligned}$$

¿Cuántos triángulos ves en esta imagen?



Ejercicio 7: Para esta pausa debes completar el refrán, es decir el encargado de la actividad leerá una parte y la otra persona debe responderla.

Tiempo: 10 minutos

Continúa el refrán:
Ojo por ojo...



Continúa el refrán:
De tal palo...



Continúa el refrán:
Quien fue a Sevilla...



Continúa el refrán:
En casa de herrero...



Continúa el refrán:
A buenas horas...



Continúa el refrán:
A falta de pan...



Ejercicio 8: Para esta actividad debes observar la secuencia de objetos que se presentara a continuación luego de ello debes mencionarla en el orden observado, en primera instancia debes solo memorizar 4 a 5 objetos luego 8, seguidamente 10 hasta completar el mayor número de objetos.

Tiempo: 10 minutos

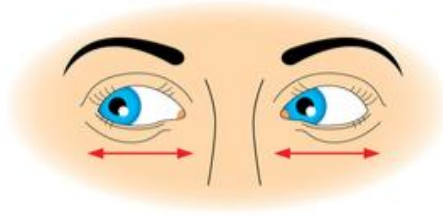


Pausas Motoras

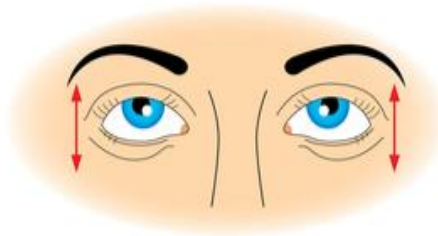
SEGMENTO: OJOS

Ejercicio 1: Parpadea varias veces, hasta que los párpados se vuelvan húmedos.

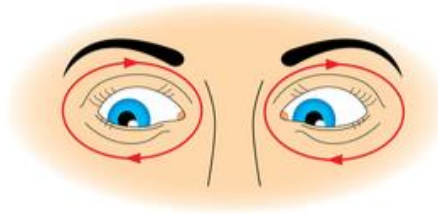
Ejercicio 2: Cubre tus ojos con las manos (sin presionar) y mueve los ojos hacia la derecha, sostén la mirada por 6 segundos y vuelve al centro. Repite el ejercicio hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento. Repítelo 3 veces.



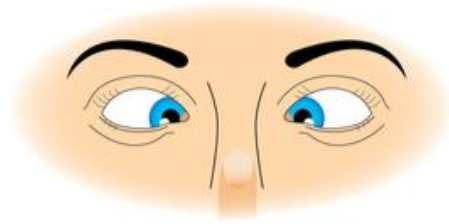
Ejercicio 3: Luego, dirige tu mirada hacia arriba. Quédate mirando 6 segundos al techo y vuelve al centro. Haz lo mismo mirando al suelo.



Ejercicio 4: Realiza movimientos circulares con los ojos. Primero realiza 2 círculos hacia la derecha y luego dos hacia la izquierda. Cada movimiento debe ser suave y lento. Repite este ejercicio 3 veces.



Ejercicio 5: Acerca el dedo índice hacia tu nariz, observa la punta del dedo por 10 segundos y luego aleja el dedo en varias direcciones siguiéndolo con tus ojos.



Ejercicio 6: Frota tus manos para calentarlas y luego ponlas sobre tus ojos cerrados.

Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día.

SEGMENTO: CABEZA



Ejercicio 1: flexión lateral

Este ejercicio consiste en girar el cuello de forma lateral. Tendrás que intentar que tu oreja toque con tu hombro. Para hacer correctamente este ejercicio debes fijarte en que lo que se mueva sea el cuello y no el hombro.

Ejercicio 2: rotación lateral

El segundo ejercicio es muy sencillo de realizar y de entender. Basta con simular el gesto que haces al negar con la cabeza. O lo que es lo mismo: debes intentar mirar hacia atrás. Lo ideal es que exageres el gesto para llevar el cuello a la posición de máxima rotación posible.

Ejercicio 3: flexión

En este tercer ejercicio tendrás que dirigir el cuello hacia abajo, como si miraras al suelo. Procura que tu mentón toque con el pecho. Después de realizar el movimiento, devuelve el cuello a su posición original, es decir, con la mirada al frente.

Ejercicio 4: extensión

El cuarto ejercicio es todo lo contrario al anterior. En este caso tendrás que volcar la cabeza hacia atrás, como si quisieras mirar hacia el cielo. Intenta que tu nuca se junte con tu espalda. Tras realizar el movimiento, regresa a la posición inicial (vista al frente).

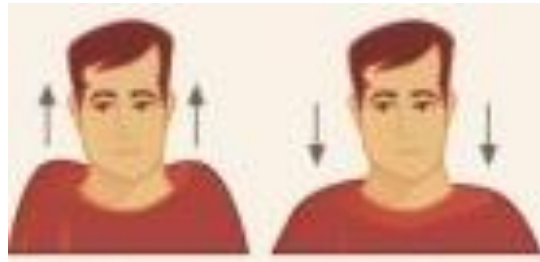
Ejercicio 5: rotación completa

Este último ejercicio combina todos los anteriores. Realiza un movimiento de rotación de 360 grados, como si quisieras dibujar una circunferencia completa con tu cabeza.

Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día

SEGMENTO: HOMBROS



Ejercicio 1: lleva tus hombros hacia arriba tratando de tocar tus odios por 10 a 15 segundos.

Ejercicio 2: realiza círculos con tus hombros

Ejercicio 3: Abre los brazos y comienza a hacer movimientos amplios en forma circular desde los hombros, hacia adelante y atrás.

Ejercicio 4: De pie o sentado, con los brazos sobre la cabeza, sostenga un codo con la mano del otro brazo. Lentamente, tire el codo hacia el cuello, mantenga de 10 a 15 segundos y vuelva a suposición.

Ejercicio 5: De pie o sentado, pase el brazo por encima del hombro contrario y estire ayudándose con la otra mano. Sostenga de 10 a 15 segundos

Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día.



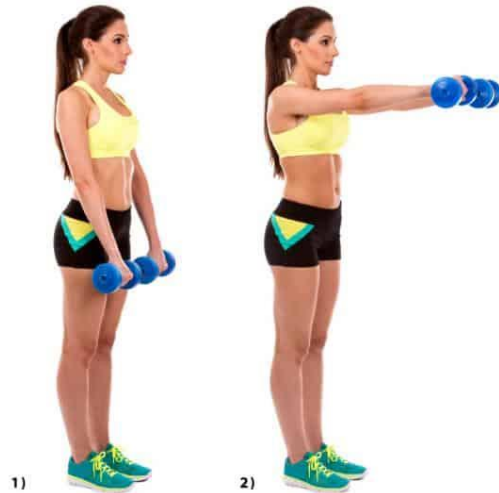
SEGMENTO: BRAZOS

Ejercicio 1: Extiende tus brazos al frente y estira tus dedos hacia atrás ayudándote de la mano contraria o de la banda elástica, no olvides estirar todos los dedos, incluso el pulgar.



Ejercicio 2: Realice movimientos de elevación alternando izquierda y derecha. puede añadir peso tomando la pesa casera que se observara en el material Sostenga esta posición durante 15 segundos.

Ejercicio 3: Realice movimientos de extensión de brazos hacia el frente para ello puede tomar la pesa casera que se encuentra en el material. Sostenga esta posición durante 15 segundos.



Ejercicio 4: Realice movimientos de flexión y extensión de codos. Puede utilizar la pesa casera que se encuentra en el material terapéutico. Sostenga esta posición durante 15 segundos.

Ejercicio 5: Tome la pelota que se evidencia en el material, seguidamente construya la cesta de baloncesto y ubíquela en un espacio adecuado, posterior a ello ubíquese a una distancia de aproximadamente 2 metros y realice el lanzamiento extendiendo todo el brazo, luego cambie de mano, realice este ejercicio durante 1 minuto.

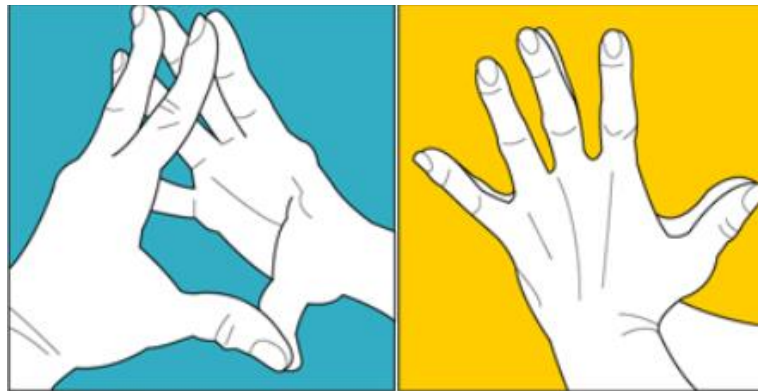
Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día.

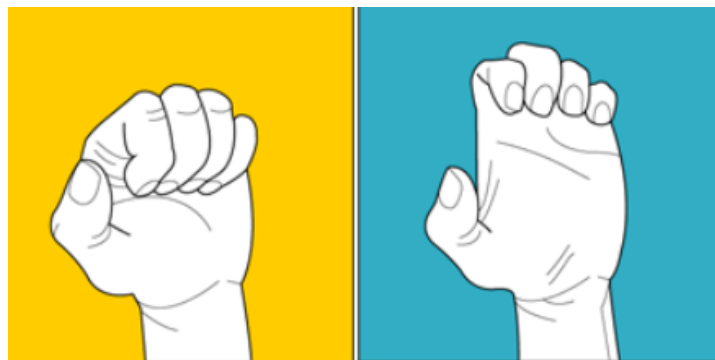
SEGMENTO: MANOS

Ejercicio 1: Realice movimientos de abrir y cerrar de manos. Para ello puede tomar una pelota que se encuentra ubicada en el material terapéutico. Sostenga esta posición durante 15 segundos

Ejercicio 2: mantenga solo los dedos unos contra otros. Apriételos mientras cuenta hasta seis. Deje entonces de apretar, pero manténgalos juntos y levante los codos hasta que note la tensión en la parte inferior de los dedos. Cuente hasta seis manteniendo la tensión.

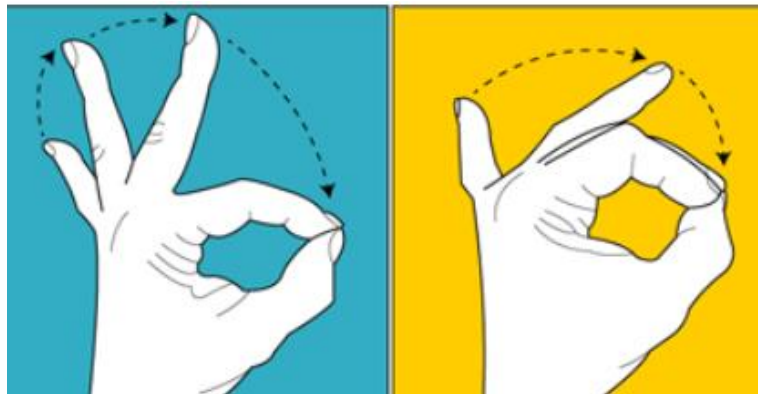


Ejercicio 3: Ponga las manos abiertas. Doble los dedos hacia arriba y vuélvase a extender lentamente.

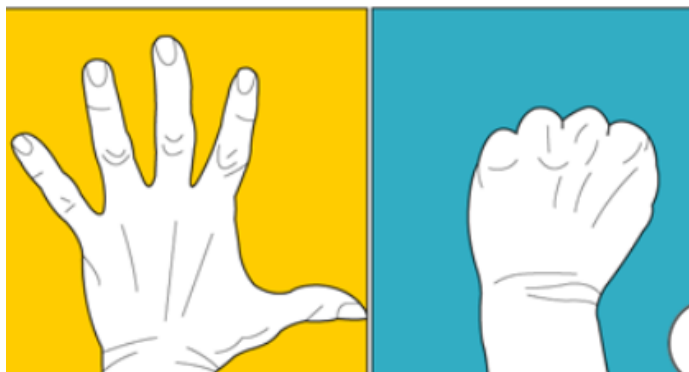


ejercicio 4: Toque el índice con el pulgar, luego el dedo corazón, el anular y el meñique.

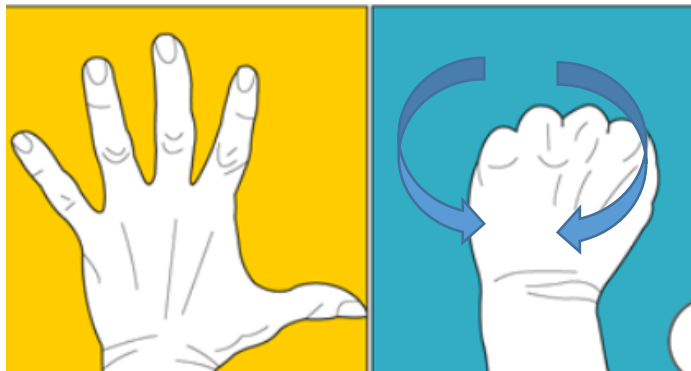
hay que doblar todos los dedos, no solo acercar al pulgar.



Ejercicio 5: Coloque los brazos con los puños cerrados. Extienda los dedos y vuelva a cerrar los puños lentamente.



Ejercicio 6: cierre las manos de manera que le queden empuñadas y seguidamente realice círculos de izquierda a derecha y viceversa, durante 5 segundo.



Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día.

SEGMENTO: ESPALDA Y ABDOMEN

Ejercicio 1: Entrelaza las manos por detrás de la espalda y empuja suavemente hacia abajo, manteniendo la espalda recta hasta sentir una leve tensión. Sostén por 5 segundos.



Ejercicio 2: Entrelaza las manos y lleva los brazos hacia adelante empujando suavemente para estirar los músculos de la espalda y los brazos. Encorva ligeramente la espalda y lleva la cabeza entre los brazos, sostén por 5 segundos y descansa los brazos.



Ejercicio 3: Coloca las manos entrelazadas detrás de la cabeza y lleva los codos hacia atrás estirándolos. Sostén por 5 segundos, relájate llevando los codos ligeramente hacia adelante.



Ejercicio 4: Sentado con las piernas ligeramente separadas con las manos sobre los muslos, dobla el tronco hacia adelante arqueando la espalda hasta donde se pueda, en esta

posición relaja el tronco, el cuello y la cabeza dejándolos ligeramente suspendidos en dirección hacia el suelo. Conserva la posición por 60 segundos y vuelve a la inicial de forma suave.



Ejercicio 5: De pie con la espalda recta, levanta tu rodilla derecha como si fuera a tocar el pecho y abrázala con ambos brazos, mantén por 10 segundos y cambia de pierna.



Ejercicio 6: Con los pies separados, rodillas semiflexionadas y la espalda recta, lleva la cabeza sobre la mano izquierda sobre la cabeza inclinando el tronco hacia la derecha hasta sentir una leve tensión en el costado izquierdo, sostén por cinco segundos y vuelve al centro.

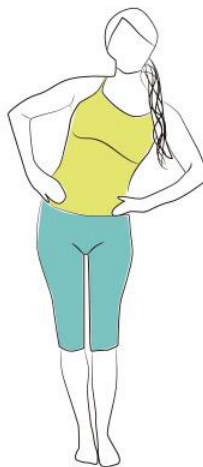


Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día

SEGMENTO: CADERA

Ejercicio 1: Haz círculos grandes con la cadera como si estuvieras usando un hula hula, de derecha a izquierda y viceversa, combina este ejercicio girando hacia la derecha con las manos en la cintura.



Ejercicio 2: Realice movimientos de flexión, extensión e inclinaciones laterales de columna, como se aprecia en la imagen. Sostenga esta posición durante 15 segundos.



SEGMENTO: PIERNAS

Ejercicio 1: Levanta la pierna izquierda llevando a la rodilla a la altura de la cadera, imagina que el pie está ubicado sobre el pedal de una bicicleta y empieza a pedalear de forma suave hacia adelante. Realiza 5 movimientos de pedaleo suaves y cambia de pierna.



Ejercicio 2: De pie, dibuja con toda la pierna derecha 5 círculos grandes hacia adentro, realizando el movimiento desde la cadera. Descansa y después dibuja cinco círculos hacia afuera.



Ejercicio 3: De pie lleva la pierna hacia adelante manténla 5 segundos, luego llévala al centro y posteriormente extiéndela hacia atrás.



Ejercicio 4: De pie lleva una pierna hacia afuera luego hacia adentro repite este ejercicio por 5 segundos.



Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día

SEGMENTO: PIES

Ejercicio 1: Para realizar este ejercicio extiende tus piernas e inicia a mover en círculos los pies de izquierda a derecha y viceversa.



Ejercicio 2: Para este ejercicio ponte de pie, apóyate en las puntas de pies mantente en esta posición 5 segundos.



Ejercicio 3: Para este ejercicio ponte de pie, y apóyate en los talones de los pies mantente en esta posición por 5 segundos.



Tiempo: 5 a 10 minutos

Frecuencia: 2 veces al día

Material

Para la elaboración del producto final se requirieron los siguientes materiales

Unidad ocupacional

1. unidad de almacenamiento

- MDF: para cada compartimiento y la estructura exterior del producto
- Acrílico: Se uso en el frente permitiendo la visualización del material almacenado.
- 4 rodachines de hierro con llantas en goma ubicadas en la parte inferior permitiendo su traslado
- 2 bisagras para permitir la movilidad de la tapa
- 1 manija desplegable para movilizar la unidad
- 2 manijas de seguridad

2. Área de habilidades de comunicación

- Plástico transparente grueso 3 metros de ancho por 2 metros de largo
- Cinta adhesiva de colores (roja, verde y amarilla)
- Cinta adhesiva negra
- Tarjetas de preguntas con su respectiva caja
- 6 tapa ojos

3. Área de trabajo en equipo

- Para el dado: lamina de espuma de 1.20 m de largo por 1m de ancho, pegante, bisturí, tela en 6 colores de a medio metro cada uno, 1 metro de plástico, sierre mágico 3 metros,
- Para las caras del dado: 6 láminas de colores amarillo, azul, verde, rosa, naranja, rojo plastificadas tarjetas de retos por color, 6 láminas de acciones plastificadas, 6 láminas de enumeración plastificadas.
- Tapete de colores: son dos tapetes para cada tapete se necesitó 1 metro de tela por cada color (son 8 colores), sierre mágico 5 metros, riata negra 2 metros y tela de fondo 4 metros.
- 12 balones pequeños de colores

4. Área de autoexpresión

- Tabla de MDF de 40 cm por 40 cm
- Fichas para correr y dados
- 2 tableros borrables pequeños, marcadores y borrador
- Tarjetas y su respectiva caja
- Pincel: madera, piezas para encajar, escoba para hacer los pelos del pincel, 4 armellas para ubicar en la parte superior y 4 para ubicar en la parte inferior
- Pinturas, papel bom y recipientes
- Laminas con figuras y temáticas plastificadas
- 10 conos plásticos
- 20 círculos de maderas con números

- Cinta roja para el perímetro
- Tarjetas de puntajes

5. Área de cambia tu rutina

- Ruleta: se necesitó MDF, clavos, pegamento y pinturas.
- Instructivo: cuadernillo elaborado por la terapeuta en formación e impreso en opalina.
- Material físico como balones, cilindros de espuma, conos, aros pequeños y bandas elásticas

Talento humano

Para el desarrollo y elaboración del presente producto se contó con el acompañamiento de la asesora científica y el asesor metodológico, asimismo se recibió el apoyo de un carpintero para la construcción de la unidad de almacenamiento, una costurera y la terapeuta ocupacional quienes de manera conjunta trabajaron para obtener cada material físico.

Asimismo, para la utilización la terapeuta ocupacional en formación diseñara actividades con objetivos terapéuticos, facilitando su aplicación por el encargado de talento humano, permitiendo dar solución a la necesidad ocupacional evidenciada.

Metodología

La metodología empleada se efectuará mediante la ejecución de las actividades terapéuticas de tipo lúdicas, recreativas, expresivo-proyectivas, cognitivas y motoras, dentro de las cuales se manejarán diversas estrategias que favorezcan las relaciones

interpersonales, direccionadas y beneficiando principalmente a los trabajadores del área administrativa, para ello se contemplarán las siguientes áreas:

- 1. Área de habilidades de comunicación** será un espacio que permitirá al trabajador desarrollar y fortalecer habilidades comunicativas a través de actividades lúdicas y recreativas, como la comunicación asertiva, escucha activa, lenguaje verbal y no verbal, permitiendo que la productividad sea eficaz, por lo tanto, estas actividades se aplicaran una vez por semana con un tiempo estimado de 30 a 45 minutos por actividad, ejecutándose de manera grupal.
- 2. Área trabajo en equipo**, permitirá a la población a través de su implementación mejorar las relaciones interpersonales, puesto que, con la ejecución de actividades lúdicas y recreativas, se promoverá el liderazgo positivo, la resolución de problemas, la comunicación, para que favorezcan la actividad productiva, en base a ello se plantea la utilización del material una vez por semana, se sugieren actividades de 30 a 45 minutos, de manera grupal, de esta forma se busca que apoyen el proceso y cumplimiento de objetivos.
- 3. Área de autoexpresión**, este espacio facilitara a través de la implementación de actividades expresivo proyectivas, la exteriorización de necesidades laborales como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del ambiente laboral, proyectándolas a través del arte, facilitando el mejoramiento del clima laboral, en vista de ello se plantean la utilización de una vez por semana con un periodo de tiempo de 30 a 45 minutos, de manera grupal.

- 4. Área cambia tu rutina** con la implementación de esta área se busca generara espacios que favorezcan periodos de descanso durante la jornada de trabajo, promoviendo una mejor actividad laboral, para ello se desarrollaran actividades cognitivas que fortalezcan la concentración, atención, flexibilidad mental y planeación, debido a que estas son habilidades que apoyan en el desempeño ocupacional; por otra parte, se ejecutaran actividades motoras que permitan la estimulación propioceptivos, cambios de posición y estiramientos musculares, teniendo en cuenta que la actividad física mejora el rendimiento personal y la eficacia laboral, estas actividades se ejecutaran por dependencias en periodos de tiempo de 5 a 10 minutos, se establecen para ser realizadas dos veces por semanas.

Presupuesto Y Origen Del Mismo

MATERIAL	VALOR
Unidad móvil que está compuesta por material acrílico, MDF, rodachines, armellas de seguridad y manecilla expandible	\$170.000
Área de habilidades de comunicación, tapete plástico, tarjetas de preguntas, cubre ojos	\$30.000
Área de trabajo en equipo, consta de un dado grande y dos tapetes de tela de colores, balones	\$50.000
Área de autoexpresión, consta de un tablero de secuencia de MDF con sus respectivas fichas, pincel de tamaño grande con armellas y laminas plastificadas, y unos discos de madera con preguntas, conos y una cinta para demarcar el perímetro	\$60.000
Área de cambia tu rutina, consta de una ruleta con piezas removibles, un manual de ejercicios mentales y físicos con su	\$90.000

respectivo material (conos, balones, bandas, espumas cilíndricas)	
TOTAL	\$400.000

Recomendaciones

- Se recomienda la implementación del material terapéutico con el fin de mejorar las condiciones ambientales, reflejándose en la actividad productiva que desempeñan los trabajadores, para ello es importante tener en cuenta el instructivo, ya que facilitara el entendimiento y aplicación de cada actividad
- El encargado de talento debe responsabilizarse de la ejecución de cada actividad, para ello se requiere la preparación del material, teniendo en cuenta el tiempo establecido en el que se debe aplicar cada actividad y su frecuencia, lo cual se puede observar en la metodología.
- Desarrollar cada una de la actividad con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados y mejorar el ambiente laboral.
- Además de las actividades planteadas, es importante que desde talento humano se siga ejecutando este tipo de actividades, a través de las cuales se garantice al trabajador adecuadas condiciones de trabajo, creando oportunidades de participación.

Conclusiones

- Con la implementación de este producto se concluye que la población objeto de estudio, mejorara sus relaciones interpersonales, lo cual facilitara y creara oportunidades para la ejecución de las diferentes actividades laborales.

- El producto final minimizara las necesidades ocupacionales evidenciadas en el proceso investigativo puesto que promoverá la ejecución de rutinas laborales satisfactorias, permitiendo que el desempeño ocupacional sea satisfactorio.
- Con la utilización del material terapéutico, se proyecta un enfoque de intervención preventivo donde se garantizará la participación de los trabajadores generando espacios saludables, para ello se promueve la salud a través de las diferentes actividades.

Conclusiones

- Se caracterizó a la población objeto de estudio, logrando identificar las condiciones psicosociales mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica, permitiendo reconocer que existe mayor población femenina que este asociado a los cargos desempeñados en la alcaldía.
- Se evaluó el impacto ambiental y la competencia ocupacional, permitiendo reconocer la eficacia del rol productivo de los trabajadores, a través de la aplicación de los instrumentos autoevaluación ocupacional (OSA) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS), en donde se pudo observar que existían ciertos aspectos que influían de manera negativa sobre el desempeño.
- Se logró interpretar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, realizando un análisis ocupacional, permitiendo evidenciar la correlación de las variables identificando las necesidades de la población, donde se rectificó que el ambiente influye en la competencia del trabajador.
- A través del análisis e interpretación de resultados se determinó la relación del impacto ambiental y la competencia ocupacional, lo cual facilitó la implementación de un plan de acción direccionado a que responda a las necesidades encontradas, siendo este de gran aporte para la población, puesto que se minimizaron la gran mayoría de problemáticas del ambiente laboral.
- Gracias a la investigación realizada a través del análisis y observación de necesidades se realizó un proceso de evaluación mediante el cual se identificaron todas las problemáticas ambientales que influían en la competencia de los trabajadores, por

tanto, se desde el quehacer del terapeuta ocupacional se aplicó un enfoque preventivo por medio del plan de acción direccionado a promover un ambiente laboral seguro, eficiente y productivo para el trabajador y el empleador. Cabe resaltar la importancia del terapeuta ocupacional en esta área de industria pues permite desarrollar procesos investigativos que aporten a la población y su productividad de manera eficiente.

- Por otra parte se concluye que es importante la implementación del producto final puesto que este aportara a la disminución de problemáticas asociadas a los grupos sociales, permitiendo el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas, por lo tanto será un beneficio para la población en primera instancia puesto que se desarrollaran y fortalecerán todas las habilidades sociales requeridas para la participación ocupacional y también beneficiara a la empresa puesto que su productividad y desempeño será satisfactorio.

Recomendaciones

Universidad De Pamplona

Se recomienda a la universidad de pamplona realizar capacitaciones investigativas de manera presencial y virtual, con el fin de motivar a los estudiantes de los diferentes programas a ejecutar proyectos innovadores, a través de los cuales puedan fortalecer sus competencias poniendo en práctica su rol, posicionando el buen nombre de la universidad a través de las intervenciones sociales.

Programa De Terapia Ocupacional

Dar continuidad con el proceso investigativo permitiendo que el programa de terapia ocupacional tenga mayor visibilidad en este énfasis, puesto que permitirá al profesional identificar todas aquellas necesidades ocupacionales facilitando la realización de intervenciones oportunas y eficaces.

Mantener el convenio vigente con la alcaldía de pamplonita, ya que el acceso a la población facilita la realización de diferentes investigaciones, permitiendo poner en práctica todas las competencias adquiridas durante el proceso de formación.

Alcaldía De Pamplonita

Facilitar el acceso de los estudiantes universitarios para que realicen las diferentes investigaciones, puesto que a través de estas se permite la identificación de toda la problemática emergente en el contexto que afectan a la población.

Generar espacios donde se trabaje en pro de minimizar todas aquellas necesidades que afectan el desempeño y productividad de los trabajadores.

Reconocer la necesidad del profesional de terapia ocupacional en el proceso de trabajo diario en la institución, de manera que se pueda garantizar la continuidad de los procesos realizados por los estudiantes observándose mejores resultados.

Población Objeto De Estudio

Tener en cuenta cada uno de los aspectos manejados durante la intervención para que sean aplicados en cada actividad que ejecuten, para que estas sean satisfactorias y generen algún tipo de motivación.

Se recomienda que los trabajadores administrativos que realicen actividades que ayuden a fortalecer las relaciones con el grupo de trabajo y que estas generen un buen ambiente humano.

Se recomienda que se continúe con la organización y estructuración de rutinas, fortaleciendo la internalización de los roles

Bibliografía

- Acosta, A., Jiménez, L., Guillermo, E., & Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Revista Encuentros*, 24-33.
- Asociación America de Terapia Ocupacional, A. (2014). *Marco de Trabajo para la practica de Terapia Ocupacional: Dominio y proceso*. Santiago de Chile: Escuela de Terapia Ocupacional.
- Asociacion Americana de Terapia Ocupcaional-AOTA. (2014). *Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional: Dominio & Proceso* (3rd ed.). Santiago-Chile: Escuela de terapia ocupacional .
- Brunner, J., & Uribe, D. (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Santiago-Chile: Universidad Diego Portales .
- Calvo, R., Monsalve, M., Bohorques, Y., & Jaimes, M. (2019). El funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas Inga del municipio de San Jose de Cúcuta-Norte de Santander. *Cuidado y Ocupación Humana* , 33-42.
- Castillo, J., & Varón, V. (2017). Desempeño ocupacional realizante: una mirada a su trayectoria, aportes a su fundamentacion teórica. *Ocupacion Humana*, 7-24.

- Charria, V., Sarsoda, K., Uribe, A., Lopez, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y ñaborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 133-165.
- Chiang, M., & Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *ciencia y trabajo* , 159-165.
- Connell, R. (1995). Masculinities. *University of California Press, Berkeley*.
- Contreras, E., Suescun, M., & Monroy, R. (2020). Relación entre el riesgo psicosocial y la felicidad organizacional en los trabajadores del concesionario Toyota ubicado en Villa del Rosario, Norte de Santander. *universidad Libre* , 1-20.
- Corner, R., Kielhofner, G., & Olson, L. (1998). *Manual del usuario del escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)*. chicago .
- Crepeau, E., Cohn, E., & Boyt, B. (2005). *Willard and Spackman, Terapia ocupacional*. Madrid: Panamericana .
- Cruz, B. (2009). Las competencias en la formación y practica profesional de pedagogos. un estudio exploratorios de su capo laboral. *X congreso nacional de investigacion*, 1-12.
- De las Heras de Pablo , C. G. (2015). Significado de la terapia ocupacional: Implicacion para la mejor práctica. *TOG (A coruña)*, 127-145.
- De las Heras de Pablo, C. G. (2004). *Modelo de Ocupacion Humana*. España: Sintesis.

De las Heras de Pablo, C. G. (2010). *Modelo de la ocupación humana*. Madrid: Sinteis S.A.

De las Heras, C. (2004). *"Subsistema ejecución" Manual de Teoría y Aplicación de modelo de la ocupación humana*. Santiago de Chile: Síntesis.

Dessler, G. (1993). *Organización y administración enfoque situacional*. Prentice.

Dominguez, J., Herrera, F., Villaverde, M., Padilla, I., Martínez, M., & Dominguez, J. (2012). Síndrome de desgaste profesional en trabajadores de atención a la salud en el área sanitaria de Ceuta. *Atención Primaria*, 30-35.

Duarte, C., & Bravo, D. (2016). Terapia Ocupacional en el sector trabajo: formación y práctica en Barranquilla, Colombia, 1996-2016. *Ocupación Humana*, 46-67.

Dunn, W., McClain, L., Brown, C., & Youngstrom, M. (2005). Ecología del desempeño humano. En E. Crepeau, E. Cohn, & B. Schell, *Willard and Spackman, Terapia Ocupacional* (págs. 223-227). Panamericana.

Durante, P. (2001). Modelos propios de terapia ocupacional. En B. Polonio, P. Durante, & B. Noya, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (págs. 99-103). Madrid: Panamericana.

Durante, P. (2001). Modelos propios de terapia ocupacional: modelo de la ocupación humana de Kielhofner. En B. Polonio, P. Durante, & B. Noya, *conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (págs. 99-100). Madrid: Panamericana.

- Durante, P., & Noya, B. (2001). Competencia ocupacional y disfunción ocupacional . En B. Poloni, P. Durante, & B. Noya, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (pág. 26). Madrid: Panamericana .
- Durante, P., & Noya, B. (2001). Competencia ocupacional y disfunción ocupacional. En B. Polonio, P. Durante, & B. Noya, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (págs. 25-27). Madrid: Panamericana.
- Durante, P., Noya, B., & Hernandez, M. (2001). Marcos primarios aplicados a la disfuncion psicosocial. En B. Polonio, P. Durante, & B. Noya, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (págs. 94-95). Madrid: Panamericana.
- Fidler, & Fidler. (1978). Consecuencias del hacer: identidad ocupacional, competencia y adaptación . En G. Kielhofner, *Terapia Ocupacional modelo de la ocupación humana teoria y aplicación 3ra ed.* (pág. 136). Madrid: Panamericana.
- Fisher, Forsyth, Simon, & Salamy. (1997). Niveles del hacer: habilidades. En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana teoria y aplicación 3ra ed.* (pág. 134). Madrid: Panamericana.
- García, A., Gutiérrez, M., Bellón, J., Muñoz, B., & Fernández, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. . *Atención primaria* , 359-366.

- García, A., Gutiérrez, M., Bellón, J., Muñoz, C., & Fernández, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Atención Primaria*, 359-366.
- García, A., Gutiérrez, M., Bellón, J., Muñoz, C., & Fernández, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Aten Primaria*, 359-366.
- Gómez, R. (2019). Condición de trabajo relacionado al estado de salud del trabajador minero de la empresa Cori Puno - Quiaca, 2018. (*Tesis de grado*). Universidad Nacional del Altiplano Puno, Puno-Perú.
- Gomez, R. (13 de Marzo de 2019). *Universidad Nacional del Altiplano-PUNO*. Obtenido de Condición de trabajo relacionado al estado de salud del trabajador minero de la empresa CORI PUNO-QUIACA:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12660/G%C3%B3mez_Luana_Ruth_Cinthia.pdf?sequence=1
- Gómez, S. (2006). Equilibrio y organización de la rutina diaria. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*.
- Gonzales, R. (2015). Analisis de la actividad en el proceso de valoración de la situación de dependencia. *TOG (A Coruña)*, 66-86.

- Grinnell, Williams, & Unrau. (2014). Recoleccion de datos cuantitativos. En R. Hernandez, C. Fernandez, & P. Baptista, *metodologia de la investigacion* . Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gutierrez, E., & Rios, P. (2006). Envejecimiento y campo de la edad: elementos sobre la pertinencia del conocimiento gerontologico. *Ultima década N°25*, 11-41.
- Guzmán, P. (2013). Procrastinación. Una mirada clínica. *Tesis de Máster de Psicología Clínica y de la Salud.*, 2-33.
- Hall, H. (1910). Work cure, a report of five years experience at an institution devoted to the therapeutic application of manual work. *Jama*, 12-14.
- Hanglund, & Henriksson. (2004). Niveles del hacer. En G. Kielhofner, *Terapia Ocupacional Modelo de la ocupacion humana: teoría y aplicación 3ra ed.* (pág. 128). Madrid: Panamericana.
- Harter, & Connel. (1984). Causalidad personal. En G. Kielhofne, *Modelo de la Ocupación Humana* (págs. 50-51). Panamericana.
- Hernan Muñoz, O. (2009). FACTORES DETERMINANTES DE LA PARTICIPACION LABORAL: ASPECTOS CONCEPTUALES. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas Universidad de Nariño*, 87-116.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación, sexta edición.* . Mexico: Interamericana editores, S.A. de C.V.

- Jimenez, S., Yañez, C., Contreras, M., & Tuta, H. (2018). Competencia ocupacional y rendimiento diferido de los estudiantes universitarios. *Cuidado y Ocupación Humana*, 6-20.
- Kielhofner, G. (2004). *Modelo de la Ocupacion Humana, teoria y practica*. Buenos Aires: Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). *Terapia Ocupacional: Modelo de la Ocupación humana, teoría y aplicación. 3ra ed.* Madrid: Editoria medica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2011). Modelo de la Ocupación Humana. En C. G. De las Heras de Pablo, *Modelo de la Ocupación Humana* (pág. 41). Madrid: Sintesis S.A.
- Kielhofner, G., Forsyth, K., & Barrett, L. (2005). Modelo de la ocupación humana . En E. Crepeau, E. Cohn, & B. Schell, *Willard and Spackman, Terapia Ocupacional* (págs. 212-219). Madrid: Panamericana.
- Leal, E., Fernandez, J., Cámara, F., & Orozco, R. (s.f.). Participación ocupacional, habitos y rutinas en el rol estudiantil de los adolescentes. *Rev. Cuidado y Ocupacion humana*, 1-9.
- Lefcourt, & Rotter. (1981-1960). Causalidad personal. En G. Kielhofner, *Modelo de la Ocupación Humana* (págs. 50-51). Panamericana.
- Loizos, P., & Papataxiarchis, E. (1991). Contested identities; gender and kinship in modern greece. *Pricenton university press*, 3-25.

- Manghi, P., & Carvalho, J. (2017). Impacto del ambiente en la expresión volitiva de adultos mayores que participan en taller de musica. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional* , 93-101.
- Martin, A. (2008). Enhancing student motivation and engagement: The effects of a multidimensional intervention. *Contemporary educational psychology*, 239-269.
- Martínez, S., Muñoz, F., Suazo, C., & all., e. (2014). *Marco de trabajo para la practica de terapia ocupacional: dominio y proceso 3ra edición*. Chile.
- Mejía, L., Silva, M., & Velandia, D. (2018). Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de COOMULTRUP. *Cuidado y ocupación humana*, 73-76.
- Mejia, M., Silva, M., & Velandia, D. (2018). Relacion entre desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de coomultrup. *Cuidado y Ocupació Humana*, 73-76.
- Méndez, J., Bravo, D., Camelo, N., & Zúñiga, D. (2013). Sentido y significado en las ocupaciones de las mujeres: una experiencia desde el municipio Inzá, Cauca. *Rev. Ocupación Humana* , 19-30.
- Ministerio de Salud. (2015). *ABECÉ pausas activas*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abecce-pausas-activas.pdf>
- Molina, A. (2005). Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. *Defensoria del pueblo*.

- Montoya, M., Moya, M., & Posada, C. (2018). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias . *Cuidado y Ocupacion Humana* , 51-54.
- Montoya, M., Moya, M., & Posada, P. (2018). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias. *Cuidado y ocupacion humana*, 51-54.
- Moruno, P., & Talavera, M. (2012). *Terapia ocupacional en salud mental*. España: Masson.
- Moyano, L., Buitrago, J., & Ordoñez, C. (2019). Condiciones de salud y sintomatología osteo-muscular en trabajadores de una industria manufacturera en Cali-Colombia . *Cuidado y ocupación humana*, 19-27.
- Moyano, L., Buitrago, L., & Ordoñez, C. (2019). Condiciones de salud y sintomatología osteo-muscular en trabajadores de una industria manufacturera en Cali-Colombia. *Cuidado y Ocupacion humana* , 19-27.
- Muñoz, G., & Hernán, M. (2007). *Cambio demográfico y participación laboral en Colombia, 1950-2005*. Bogota: Universidad Externado de Colombia. Tesis de grado para optar al título de Magíster.
- Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. REICE. *Iberoamericana sobre la caldiad, eficacia y cambio en educación* .
- Nelson. (1988). Niveles del hacer: desempeño ocupacional. En G. Kielhofner, *Terapia Ocuapcional modelo de la ocupación humana teoria y aplicación 3ra ed.* (pág. 134). Madrid: Panamerica.

- Orgambídez, A., Pérez, P., & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones.*, 69-77.
- Organización Panamericana de la Salud. (Junio de 2021). *OPS*. Obtenido de OPS: <https://www.paho.org/es>
- Ortega, E., & Villarroel, J. (2020). Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria. *Ciencias de la Salud*, 270-285.
- Parella, S., & Martins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Papalia. (2004). *Desarrollo Humano*. Mc Graw Hill, 70.
- Polonio, B. (2001). Modelo del desempeño ocupacional de la asociación americana de terapia ocupacional AOTA. En B. Polonio, P. Durante, & B. Noya, *Conceptos Fundamentales de Terapia ocupacional* (págs. 104-109). Madrid: Panamericana.
- Polonio, B. (2001). Modelo del desempeño ocupacional de la asociación americana de terapia ocupacional AOTA. En B. Polonio, P. Durante, & B. Noya, *Conceptos Fundamentales de Terapia ocupacional* (págs. 104-109). Madrid: Panamericana.
- Polonio, B., Durante, P., & Noya, B. (2001). *Conceptos fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid: Panamericana.

- Pontón, C. (2002). Constitución conceptual de la Educación como objeto de estudio y su impacto en la formación de profesionales de la educación. *Perfiles educativos*, 97-98.
- Pulido, M. (2015). métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 1137-1156.
- Rincon, R., Fernandez, A., & Camaro, M. (s.f.). Participación ocupacional y el contexto Ambiental del escolar. *Rev. Cuidado y Ocupacion Humana*, 1-10.
- Riveros, A. (2018). Los estudiantes universitarios: vulnerabilidad, atención e intervencion en su desarrollo. *Revista Digital Universitaria*, Vol.19, Num. 1, 2-13.
- Rubio, C., & Saenz, P. (2009). De la ocupación y su significado un viaje a los orígenes de la Terapia Ocupacional. *TOG*, 9.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed ed.). Mexico: Interamericana editores S.A. de C.V.
- Schultz, S., & Schkade, J. (2005). Adaptación ocupacional. En E. Crepeau, E. Cohn, & B. Boyt, *Willard and Spackman, Terapia Ocupacional* (págs. 220-223). Panamericana.
- Stewart, D., Letts, L., Law, M., Acheson, B., Strong, S., & Rigby, P. (2005). Modelo persona-ambiente-ocupación. En E. Crepeau, E. Cohn, & B. Boyt, *Willard and Spackman, Terapia Ocupacional*. (10a ed. ed., págs. 227-233). Buenos Aires: Panamericana.
- Tamayo, Y., & Tamayo, M. (2006). *Técnicas de investigación, segunda edición*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Uribe, J., & Rojas, C. (2010). Quiero ser futbolista: elecciones ocupacionales de jóvenes en la localidad 4 de Bogotá - san cristobal . *investigación y desarrollo*, 1-12.
- Uribe, J., López, P., Pérez, C., & García, A. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 1554-1571.
- Wigodski, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Panamericana.
- Wilcock, A. (2005). Occupational science: bridging occupation and health. *Can J Occup Ther*, 5-12.
- World Federation of Occupational Therapists . (2016). POSITION STATEMENT - OCCUPATIONAL THERAPY IN WORK-RELATED PRACTICE. *WFOT*, 1-3.
- World Health Organization. (julio de 2009). *World Health Organization*. Obtenido de http://www.who.int/topics/mental_health/en/ a
- Yerxa. (1980). Nivele del hacer. En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional modelo de la ocupacion humana teoria y aplicacion 3ra ed.* (pág. 129). Madrid: panamericana.
- Zambrano, G. (2006). Estresores en las unidades de cuidado intensivo. *Revista Aquichan*, 156-169.
- Zambrano, G. (2006). Estresores en las unidades de cuidado intesivo . *Revista Aquichan*, 156-169.

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**

Objetivo: Caracterizar la población objeto de estudio mediante la recolección de la información de los datos sociodemográficos.

Datos sociodemográficos

Nombre: _____ **Edad:** _____

Sexo: _____ **Dependencia/cargo:** _____

A continuación, se le realizará una serie de preguntas las cuales **debe marcar con una X según su respuesta**, debe tener en cuenta la calificación mostrada a continuación:

1: Nunca

2: De manera esporádica.

3: De forma constante

N°	PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS		
		1	2	3
1	¿Se alimenta de forma saludable?			
2	¿Duerme las 8 horas necesarias?			
3	¿Tiene establecido una rutina trabajo?			
4	¿Durante la Jornada Laboral, establece periodos de descanso?			
5	¿Se siente cansado al iniciar la jornada laboral?			
6	¿Se siente cansado al finalizar la jornada laboral?			
7	¿Se le facilita el trabajo en equipo?			
8	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?			

Apéndice C. Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)-HOJA DE REGISTRO

NOMBRE DEL CLIENTE:							
NOMBRE DEL TERAPEUTA:							
NOMBRE DEL EMPLEADOR:							
FECHA DE APLICACIÓN:							
1. Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible				6. Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
2. Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físico, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.				7. Interacción con el supervisor: Retroalimentación, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor (es).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
3. Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.				8. Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
4. Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.				9. Estilo de rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			

5. Interacción entre compañeros de trabajo: La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerido para cumplir las responsabilidades de trabajo.				10. Interacción con otros: Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
11. Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimientos/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.				15. Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
12. Cualidades sensoriales ambientales: Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación. .				16. Lugares complementarios: Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinados a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
13. Arquitectura / disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo.				17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
14. Ambiente Clima/Humor: La sensación/ estado de ánimo asociado al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración, en el lugar de trabajo.							
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
				Comentarios Generales:			

Apéndice D. Escala general del ambiente laboral.

Puntuación de los Ítems del Ambiente Laboral		Escala general del Ambiente Laboral			
Interfiere		El factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.			
			El factor ambiental interfiere con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.		
Apoya				El factor ambiental de alguna forma apoya al desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.	
					El factor ambiental apoya sustancialmente el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.

Apéndice E. Autoevaluación ocupacional (OSA)**Autoevaluación ocupacional****Mi mismo**

Nombres: _____

fecha: _____

<p>Paso 1: abajo hay afirmaciones acerca de las cosas que hace en su vida diaria. Para cada afirmación, marque con un círculo cuan bien lo hace. Si algún ítem no corresponde a su realidad, márkuelo y pase al siguiente ítem.</p>					<p>Paso 2: ahora, para cada afirmación marque con un círculo cuán importante es para usted.</p>				<p>P aso 3: elija 4 aspec tos de usted mism o que le gusta ría camb iar</p>
Ítem	H	H	E	Est	E	Est	E	Est	M
s	acer esto es un gran probl ema	acer esto es un poco difíci l para mi	sto lo hago bien	o lo hago sumame nte bien	sto no es tan impo rtante para mi	o es importa nte para mi	sto es muy impo rtante para mi	o es sumame nte importa nte para mi	e gusta ría camb iar...
Con céntrame en mis tareas	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	

Hacer físicamente lo que necesito	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Cuidar el lugar donde vivo	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Cuidar de mí mismo.	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Cuidar de otros de quien soy responsable.	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Llegar donde necesito ir.	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Manejar mis finanzas.	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Manejar mis necesidades básicas (alimentación, medicación)	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	

Expr esarme con otros	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Llev arme bien con otros	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Iden tificar y resolver problema s	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Rela jarme y disfrutar	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Com pletar lo que necesito hacer	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Ten er una rutina satisfacto ria.	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Man ejar mis responsa bilidades	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Parti cipar como estudiant es, trabajado r, voluntari	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	

o, miembro de familia, otros.									
Hacer las actividades que me gustan	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Trabajar con respecto a mis objetivos	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Tomar decisiones basadas en lo que pienso que es importante	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Llevar a cabo lo que planifico hacer	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	
Usar con eficiencia a mis habilidades	G ran probl ema	U n poco difíci l	B ien	Su mament e bien	N o tan impo rtante	Im portante	M uy impo rtante	Su mament e importa nte	

Apéndice F. Artículo científico

**IMPACTO AMBIENTAL Y COMPETENCIA OCUPACIONAL EN
TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA**

**ENVIRONMENTAL IMPACT AND OCCUPATIONAL COMPETENCE ON
WORKERS IN THE ADMINISTRATIVE AREA**

Karol Daniela Barragan Albarracin, Hilda Carolina Patiño Manrique, Francjul Ricardo Duque

RESUMEN

La investigación está dirigida a determinar los aspectos ambientales que influyen en la competencia ocupacional en la población trabajadora, logrando reconocer como la afectación de los contextos ocupacionales en los que cotidianamente se desenvuelven inciden en la participación durante su desempeño laboral permitiendo que este sea satisfactorio, por consiguiente la investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlación, se llevó a cabo el proceso de valoración de la población con la aplicación de la ficha sociodemográfica, para caracterizar la población, se utilizaron los instrumentos Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) y la Autoevaluación Ocupacional (OSA), mediante los cuales se obtuvieron resultados desfavorables con relación a las dimensiones de espacios físicos, grupos social y formas ocupación, así como también en la ejecución de rutinas satisfactorias. Evidenciando a través de la correlación de Person un resultado positivo de intensidad baja entre las dos variables de estudio. Lo que permite reconocer como afecta el desempeño ocupacional de la población.

Palabras Clave: impacto ambiental, competencia, ocupación, trabajadores, físico, social, administrativos, terapia ocupacional.

[ReChTO] Envío recibido Recibidos x



Laura Rueda Castro <rechto@med.uchile.cl>
para mí ▾

mié, 10 nov. 14:39 ☆ ↶ ⋮

Karol Daniela Albarracin:

Gracias por enviarnos su manuscrito " Impacto ambiental y competencia ocupacional en trabajadores del área administrativa" a Revista Chilena de Terapia Ocupacional. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista.

URL del manuscrito: <https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/authorDashboard/submission/65356>
Nombre de usuario/a: karol09

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

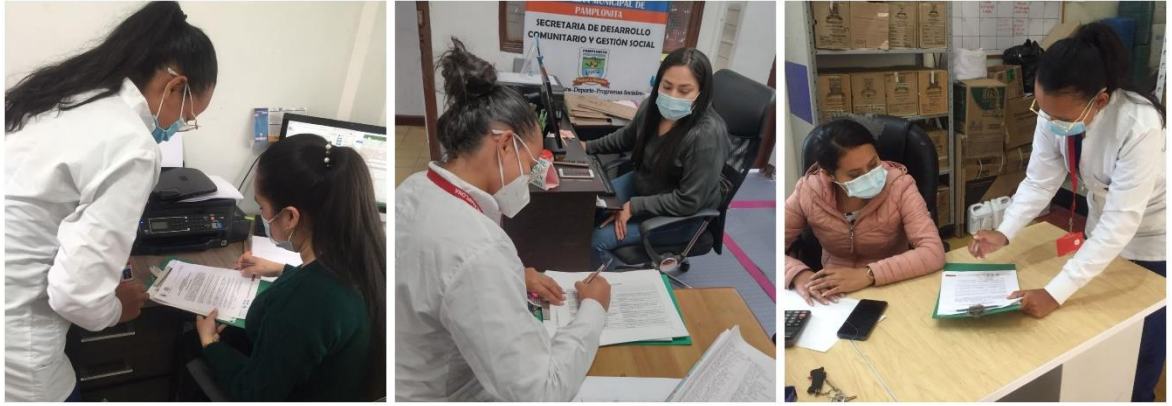
Laura Rueda Castro

↶ Responder

➡ Reenviar

Fuente: Albarracin, K. (2021).

Apéndice G. Evidencias









Fuente: Albarracin, K. (2021).