

EQUILIBRIO OCUPACIONAL EN EL ROL LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS
PUBLICOS



Enith Maritza Tibaduiza Cachay

Universidad De Pamplona
Facultad De Salud
Programa de Terapia Ocupacional
2021

EQUILIBRIO OCUPACIONAL EN EL ROL LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS
PÚBLICOS

Enith Maritza Tibaduiza Cachay

Asesora Científica

Hilda Carolina Patiño Manrique

Asesor Metodológico

Marco Fredy Jaimes Laguado

Universidad De Pamplona
Facultad De Salud
Programa de Terapia Ocupacional
2021

Dedicatoria

Con alegría, dicha y amor dedico este proyecto a mi padre celestial
que me fortalece y acompaña en mí camino,
a mis padres Albeiro Tibaduiza y Ana Leonor Cachay
quienes con su esfuerzo siempre me han apoyado, escuchado, guiado y son mi motor;
a mis hermanos Diana Tibaduiza por su colaboración, comprensión y brindarme su tiempo,
y a Guillermo Tibaduiza por confiar en mí.
Ellos son mi mayor motivación para crecer y quienes despiertan mis deseos de superación.

Agradecimientos

En primera instancia doy gracias a Dios por guiarme, escucharme, darme sabiduría y entendimiento para superar cada situación, sencillo no ha sido el proceso, pero tengo las mejores lecciones para mí vida.

Agradezco a mis padres y hermanos quienes siempre me apoyaron, por su incondicionalidad, amor, paciencia, por darme sus consejos y motivarme a continuar sin ellos no hubiese logrado alcanzar esta meta.

Agradezco a mis formadores Diana Celis, Jenny Córdoba, Edith Sarmiento, Jorge Iván Anaya, Jennifer Silva, quienes impartieron su conocimiento a lo largo de mi preparación y en especial a mi asesora científica Carolina Patiño por su tiempo para guiar mi proyecto de investigación aportando su conocimiento, herramientas y enseñanzas para mi desarrollo profesional.

A mis amigas quienes me escucharon en momentos difíciles, quienes aportaron soluciones y brindaron palabras de motivación Zoire Mariño, Katherine Moncada, Ingrid Rios e Ingrid Imbacuan, las llevo en el corazón. A mi amigo Alejandro por sacarme de la rutina y Cristian por estar siempre pendiente de mi proceso.

A la universidad por la oportunidad de enriquecerme con conocimiento y experiencias únicas, de igual forma al programa de terapia ocupacional por hacer de mí una gran persona y futura profesional.

A la alcaldía municipal de Pamplonita por permitirme ejecutar el proyecto de investigación y a los funcionarios por el tiempo y participación en el proceso.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	16
Introducción.....	18
Titulo.....	22
Capítulo I.....	22
Planteamiento del problema.....	22
Descripción del problema.....	22
Formulación del problema.....	27
Justificación.....	27
Objetivos.....	31
Objetivo general.....	31
Objetivos específicos.....	31
Capitulo II.....	32
Marco de referencia.....	32
Antecedentes investigativos.....	32
Antecedentes Internacionales.....	32
Antecedentes nacionales.....	38
Antecedentes regionales.....	42
Antecedentes locales.....	45
Marco teórico.....	48
Equilibrio ocupacional.....	48
Equilibrio ocupacional desde otras disciplinas.....	48
Equilibrio ocupacional en terapia ocupacional.....	50
Factores que determinan el equilibrio ocupacional.....	52
Roles ocupacionales.....	53
El rol laboral.....	54
Entorno laboral.....	54
Patrones ocupacionales.....	55
Los hábitos.....	55
Identidad ocupacional.....	55
Competencia Ocupacional.....	56

Servidor publico	57
Marcos, modelos y enfoques	58
Modelo de la ocupación humana	58
Modelo persona-ambiente-ocupación	59
Modelo canadiense de desempeño ocupacional	59
Modelo de adaptación Ocupacional	60
Marco legal.....	61
Marco ético.....	62
Marco conceptual	64
Marco contextual.....	66
1.1. Sistema de variables	77
Capitulo III.....	87
Marco metodológico	87
Tipo de investigación.....	87
Diseño de investigación.....	88
Población	89
Muestra	90
Matriz de muestra	90
Tipo de muestra	90
Criterios de inclusión y exclusión	91
Criterios de inclusión	91
Criterios de exclusión	92
Técnicas	92
Técnica primaria	92
Técnica secundaria.....	93
Técnica terciaria.....	93
Capitulo IV.....	99
Resultados	99
Análisis e interpretación de resultados.....	99
Análisis Estadístico	99
Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS).....	141
Capítulo V.....	157

Plan de acción	157
Título: Construyendo el arte de ocuparte	157
Introducción	157
Justificación.....	159
Marco teórico	161
Equilibrio ocupacional.....	161
Roles ocupacionales	162
Utilización del tiempo	162
Patrones de ejecución	163
Hábitos	163
Rutinas	163
Roles	163
Actividades Terapéuticas	163
Tipos de actividades a realizar en el plan de acción.....	164
Actividad lúdica:	164
Actividad psicoeducativa:.....	164
Actividad cognitiva o intelectual:	164
Objetivos	164
Objetivo general	164
Objetivos específicos.....	164
Metodología	165
Procesos terapéuticos	165
Motivación.....	165
Relación terapéutica	166
Ambiente terapéutico.....	166
Recursos no humanos	166
Recursos humanos	167
Ambiente temporo – espacial	167
Tipo de actividad.....	167
Modalidad de intervención.....	167
Cronograma.....	167
Programa de intervención.....	168

Resultados del plan de acción	200
capítulo VI	203
Producto final	203
Introducción	203
Justificación.....	205
Marco teórico	207
Equilibrio ocupacional.....	207
Habilidades de procesamiento superior	207
Productividad.....	208
Desempeño Ocupacional	208
Motivación.....	208
Aplicación móvil	208
Objetivos	209
Objetivo general	209
Objetivos específicos	209
Descripción del producto	209
La unidad 1: “Edu-landing”	210
Unidad 2 “Mental-mind”	214
Actividades	215
Experiencia rutinaria.....	215
Evitando el desequilibrio	216
Cómo ser más productivo	217
Hábitos laborales.....	217
Gestión del tiempo	218
Concentrol.....	219
Completar secui-rol.....	219
Tren del equilibrio.....	220
Estrategias de eficacia laboral.....	221
Relación o diferencia de desempeño.....	221
Competencias del administrativo	222
Aprende de los hábitos.....	222
Identificar malos hábitos.....	223

Descubriendo hábitos.....	223
Piloteando con equilibrio	224
Concéntrese.....	224
unidad 3: “occupational-standard”	225
Unidad 4 “productivity-recognition”.....	227
Talento humano.....	228
Metodología	228
Presupuesto.....	230
Recomendaciones.....	230
Conclusiones	231
Conclusiones	232
Recomendaciones	235
Referencias Bibliograficas	236
Anexos	242
Evidencias fotográficas.....	275

Listado De Tablas

Tabla 1 clasificación de empleados por dependencias - alcaldía de Pamplonita.....	75
Tabla 2 Sistema de variables.....	77
Tabla 3 Población	89
Tabla 4 Muestra	91
Tabla 5 Distribución porcentual según edad.....	100
Tabla 6 Distribución porcentual por sexo.....	101
Tabla 7 Distribución porcentual por escolaridad	103
Tabla 8 Distribución porcentual por estado civil.....	104
Tabla 9 Distribución porcentual por ocupación.....	106
Tabla 10 Distribución porcentual por cargo	108
Tabla 11 Distribución porcentual por antigüedad en el cargo	110
Tabla 12 Distribución porcentual por tipo de contrato	112
Tabla 13 Distribución porcentual se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo ...	114
Tabla 14 Distribución porcentual se siente motivado con su trabajo	115
Tabla 15 Distribución porcentual lleva trabajo de su oficina para la casa.....	116
Tabla 16 Distribución porcentual realiza pausas activas	118
Tabla 17 Distribución porcentual trabaja más de ocho horas	119
Tabla 18 Distribución porcentual tiene cronograma de trabajo.....	121
Tabla 19 Distribución porcentual se ausenta de su puesto de trabajo.....	122
Tabla 20 Distribución porcentual por causa de su ausentismo	123
Tabla 21 Distribución porcentual tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo	125
Tabla 22 Distribución porcentual me aseguro de las cosas que realmente quiero.....	127
Tabla 23 Distribución porcentual mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)	128
Tabla 24 Distribución porcentual si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer	130
Tabla 25 Distribución porcentual tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer	131

Tabla 26 Distribución porcentual mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales, intelectuales y de descanso	133
Tabla 27 Distribución porcentual estoy satisfecho con el tiempo que dedico a distintas actividades en mi vida.....	134
Tabla 28 Distribución porcentual por si pienso en una semana normal estoy satisfecho con la cantidad de actividades a las que me dedico.....	136
Tabla 29 Distribución porcentual tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las que quiero hacer	138
Tabla 30 Distribución porcentual estoy satisfecho con el tiempo de dedico al descanso, la recuperación y el sueño.....	139
Tabla 31 Distribución porcentual por demandas de tiempo	141
Tabla 32 Distribución porcentual por demandas de las tareas.....	143
Tabla 33 Distribución porcentual por horario de trabajo.....	144
Tabla 34 Distribución porcentual por gratificaciones.....	146
Tabla 35 Distribución porcentual por cualidades sensoriales ambientales.....	147
Tabla 36 Distribución porcentual arquitectura/ disposición física del ambiente	149
Tabla 37 Distribución porcentual ambiente: Clima/humor	150
Tabla 38 Distribución porcentual lugares complementarios	151
Tabla 39 Distribución porcentual trabaja más de ocho horas	257
Tabla 40 Distribución porcentual tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer	261

Lista De Figuras

Figura1 Organigrama Alcaldía de Pamplonita	75
Figura 2 Frente de la Institución	76
Figura 3 distribución por frecuencia de edad.....	100
Figura 4 Distribución por frecuencia de sexo	102
Figura 5 Distribución por frecuencia de escolaridad	103
Figura 7 Distribución por frecuencia de estado civil	105
Figura 8 Distribución por frecuencia de ocupación	107
Figura 9 Distribución por frecuencia de cargo	109
Figura 10 Distribución por frecuencia de antigüedad en el cargo	111
Figura 11 Distribución por frecuencia de tipo de contrato	113
Figura 12 Distribución por frecuencia se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo	114
Figura 13 Distribución por frecuencia se siente motivado con su trabajo	115
Figura 14 Distribución por frecuencia de lleva trabajo de su casa para la oficina	117
Figura 15 Distribución por frecuencia de realiza pausas activas	118
Figura 16 Distribución por frecuencia de trabaja más de ocho horas.....	120
Figura 17 Distribución por frecuencia de tiene cronograma o plan de trabajo.....	121
Figura 18 Distribución por frecuencia de se ausenta de su puesto de trabajo	122
Figura 19 Distribución por frecuencia de causa de su ausentismo	124
Figura 20 distribución por frecuencia de Tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo	126
Figura 21 Distribución por frecuencia de me aseguro de las cosas que realmente quiero hacer	127
Figura 22 distribución por frecuencia de Mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño).....	129
Figura 23 Distribución por frecuencia de Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer	130
Figura 24 Distribución por frecuencia de tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer	132

Figura 25 Distribución por frecuencia de mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales, intelectuales y de descanso.....	133
Figura 26 Distribución por frecuencia de estoy satisfecho con el tiempo que dedico a distintas actividades en mi vida.....	135
Figura 27 Distribución por frecuencia de Si pienso en una semana normal estoy satisfecho con la cantidad de actividades a las que me dedico.....	137
Figura 28 Distribución por frecuencia de tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las que quiero hacer	139
Figura 29 Distribución por frecuencia de estoy satisfecho con el tiempo que dedico al descanso, la recuperación y el sueño.....	140
Figura 30 Distribución por frecuencia de demandas de tiempo	142
Figura 31 Distribución por frecuencia de demandas de las tareas.....	143
Figura 32 Distribución por frecuencia de horario de trabajo	145
Figura 33 Distribución por frecuencia de gratificaciones.....	146
Figura 34 Distribución por frecuencia de cualidades sensoriales ambientales.....	148
Figura 35 Distribución por frecuencia de arquitectura/disposición física del ambiente.....	149
Figura 36 Distribución por frecuencia de Ambiente: Clima/Humor	151
Figura 37 Distribución por frecuencia de lugares complementarios	152

Lista de Anexos

Anexo 1 Consentimiento informado.....	242
Anexo 2 Ficha sociodemográfica.....	243
Anexo 3 Cuestionario de equilibrio ocupacional.....	244
Anexo 4 Escala de impacto ambiental para el trabajo	247

Lista de Apéndice

Apéndice A Consentimiento informado	242
Apéndice B Ficha sociodemográfica	243
Apéndice C Cuestionario de Equilibrio Ocupacional	244
Apéndice D Escala de impacto ambiental para el trabajo.....	247
Apéndice E Artículo científico	251

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral mediante la aplicación de instrumentos estandarizados favoreciendo el desarrollo del rol laboral. Este estudio tiene un diseño metodológico cuantitativo de tipo descriptivo, donde se evaluó a 40 funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita - Norte de Santander, para llevar a cabo la investigación se aplicaron instrumentos estandarizados como el cuestionario de equilibrio ocupacional (OBQ) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) que permitió reconocer el estado actual de los funcionarios en relación al equilibrio ocupacional y el impacto del trabajo en el trabajador. Los resultados se obtuvieron mediante el análisis de las valoraciones haciendo uso del paquete estadístico SPSS en su versión 26, indican que hay una influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral, por tanto, al evidenciarse un desequilibrio ocupacional en el trabajo se ve afectado el rol laboral. De igual forma se identificó que la afectación en el equilibrio ocupacional no solo interfiere en el rol laboral, sino que a su vez afecta otros roles en los cuales también participan.

Palabras clave: Equilibrio Ocupacional, Rol laboral, funcionarios públicos, Terapia Ocupacional.

Abstract

The main objective of the research was to determine the influence of occupational balance on the job role through the application of standardized instruments favoring the development of the job role. This study has a descriptive quantitative methodological design, where 40 public officials from the Pamplonita - Norte de Santander mayor's office were evaluated, to carry out the research, standardized instruments were applied such as the occupational balance questionnaire (OBQ) and the scale of environmental impact for work (WEIS) that allowed to recognize the current state of the civil servants in relation to the occupational balance and the impact of the work in the worker. The results were obtained through the analysis of the evaluations using the SPSS statistical package in its version 26, they indicate that there is an influence of the occupational balance in the work role, therefore, when an occupational imbalance is evidenced at work, the role is affected. labor. In the same way, it was identified that the affectation in the occupational balance not only interferes in the work role, but also affects other roles in which they also participate.

Keywords: Occupational Balance, Labor role, public officials, occupational therapy.

Introducción

Las personas como seres ocupacionales tienen la necesidad de estar inmersas en roles ocupacionales que le generen significado y propósito, de ahí parte que participen en ellos de forma eficiente y que realicen un reparto ideal de las actividades que demanda determinado rol para lograr mantener un Equilibrio ocupacional; por ello, esta investigación resalta el equilibrio ocupacional como una variable importante para el mantenimiento del rol laboral.

Así mismo, esta investigación está encaminada a demostrar como el equilibrio ocupacional puede llegar a interferir en el mantenimiento del rol laboral y la forma en que se vería afectado el desempeño ocupacional de los trabajadores ya que su rol demanda participar en una serie de actividades en las cuales se espera que la persona se implique de forma satisfactoria teniendo una organización dentro de su rol.

Conviene mencionar que, el rol se entiende como “un conjunto de comportamientos esperados por la sociedad, moldeados por la cultura y que pueden ser conceptualizados y definidos posteriormente por el cliente” (AOTA, 2014, pág. 73). Por otra parte, los roles son considerados como:

Aquellas posiciones sociales que mantienen las personas en su vida y las responsabilidades asociadas con estas, así mismo definió la correlación que debe existir entre estas responsabilidades los comportamientos esperados y el uso del tiempo de las mismas. Entonces se puede inferir que el rol representa un status social, en el cual el individuo sigue unos patrones sociales, que le limitan determinados comportamientos y conductas, permite crear un perfil que posibilite describir a la persona, lo que es, lo que hace, de igual forma lo que se puede esperar de la sociedad. (Kielhofner G. , 2004, pág. 82)

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, “El trabajo desempeña un rol importante en la vida del individuo; contribuye al desarrollo de la autoestima, la voluntad, el sentido de pertenencia y el sentido de competencia” (Westmorland, Strong, & Arnold, 2002, pág. 678). Así, el rol laboral se hace indispensable para fortalecer cada uno de estos factores, dado que, si el individuo se involucra de forma satisfactoria en un rol, siendo conscientes de las capacidades que posee, ello le posibilita que tengan un mejor desempeño ocupacional puesto que se tiene la seguridad que se está ejecutando cada tarea dentro de esa ocupación de forma eficiente.

En este orden de ideas, para la terapia ocupacional, el Equilibrio Ocupacional contribuye a esa eficacia dentro de una ocupación, definiendo este como “la experiencia subjetiva e individual de tener la cantidad y variación correcta de ocupaciones y cómo influye esto en la salud y el bienestar” (Wagman, 2012, pág. 22) “. Esta definición se puede utilizar desde varias perspectivas: áreas ocupacionales, ocupaciones con características diferentes y el uso del tiempo (Wagman, Hakansson, & Bjorklund, 2012, p 325). Por tanto, cada individuo es responsable de su equilibrio y es quien se puede evaluar desde su propia perspectiva cómo se siente durante la ejecución de las tareas que le demande su rol, cabe aclarar que, pese a que se relaciona el equilibrio ocupacional con las áreas ocupacionales y el reparto equitativo dentro de las mismas (uso del tiempo), para esta investigación se tomara en cuenta el equilibrio ocupacional específicamente dentro del rol laboral aunque no sea la única en que el sujeto se desempeñe.

De esta manera, implicaría que el trabajador dedique un tiempo específico y organice esas actividades para que logre dar cumplimiento a todos los requerimientos que le van a permitir ser competente en su ocupación.

El autor mencionado conceptualiza equilibrio ocupacional de forma amplia por lo que se hace conveniente delimitar este concepto, teniendo en cuenta que recoge diferentes factores que influyen en el EO, como son:

La satisfacción con las ocupaciones, la satisfacción con el tiempo invertido en ellas, las características propias de las ocupaciones realizadas (físicas, mentales, sociales y de descanso), el patrón ocupacional, los roles, y el ritmo diario de las ocupaciones. (Wagman, 2012) A partir de ello se enfatizará en el patrón ocupacional y el tiempo invertido en las tareas del rol que desempeñe lo cual influyen directamente en el equilibrio ocupacional.

Por consiguiente, si un trabajador mantiene un equilibrio ocupacional va a lograr un desempeño óptimo el cual posibilita que ejecute las actividades que le demanda su rol de forma satisfactoria, en consecuencia, se retoma a (Kielhofner, 1980) donde “los roles presentan tres formas ocupacionales: primero, influyen en la forma y contenido de las acciones, segundo, cada rol conlleva una gama de acciones, y tercero, dividen los ciclos diarios y semanales en horarios en que ocupamos ciertos roles”. Retomando estas tres formas ocupacionales se espera que los trabajadores en busca del buen funcionamiento dentro de su rol, las pongan en práctica para tener un desempeño ocupacional satisfactorio el cual permita el mantenimiento de un equilibrio ocupacional en función al rol laboral.

Para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo que permitió recolectar los datos mediante un perfil sociodemográfico con el que se identificó los aspectos de la población, de igual forma se usaron instrumentos estandarizados que contribuyeron a dar respuesta a la pregunta problema y determinar cómo influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral de los servidores públicos de la alcaldía de Pamplonita.

La presente investigación reúne mediante argumentos investigativos información que contribuye a demostrar la importancia del mantenimiento del rol laboral con base en un equilibrio ocupacional, y de esta forma resaltar la importancia del rol de la terapia ocupacional siendo una profesión idónea que anclándose desde el área de industria aporta a la minimización de posibles afecciones en el desempeño de los trabajadores generados por un desequilibrio ocupacional. Por ello, es importante identificar los factores que determinan el equilibrio ocupacional de los funcionarios públicos ya que están presentes en la participación ocupacional continua, y permite que sean competentes para afrontar cada una de las exigencias del rol laboral viéndose reflejada en la productividad.

Título

Equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Descripción del problema

El ser humano como ser ocupacional debe encontrarse inmerso en ocupaciones significativas que le permitan mantener un equilibrio en las diversas áreas ocupacionales, entre las cuales encontramos el trabajo, considerándose este como fundamental para el bienestar del individuo y que de igual forma requiere de un equilibrio dentro de las tareas que demande la ocupación.

Tomando en cuenta antecedentes investigativos se encontró el trabajo de Investigación “Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral” de los autores; Lucia Estevan Reina, Rosa Rodríguez Sánchez, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López, Marina Romo Sol. Mencionan que existe una gran diferencia en las puntuaciones con respecto al género teniendo puntuaciones más altas las mujeres (N=56; Media=2.25) que los hombres (N=40; Media=1.68) en cuanto a la doble presencia. cabe mencionar que la doble presencia hace referencia según la investigación a la existencia de exigencias sincrónicas y simultáneas, entre el ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Es decir que se podría dar una mayor afectación en el equilibrio ocupacional de las mujeres por el hecho de que estas están más ligadas e involucradas a las tareas del hogar.

La OMS (2010), establece que la sobre ocupación es una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, generándose sobre carga de roles”.

Por lo cual este vendría siendo un factor que interfiera en el equilibrio ocupacional de los funcionarios de género femenino, ya que es la mujer quien generalmente dedica más tiempo al hogar y la familia; pero no quiere decir que esta situación no se pueda estar presentando en los funcionarios de género masculino ya que también pueda que se desempeñen en el rol de padres o hijos.

Por su parte, una investigación realizada por Jiménez (2011) define que si un trabajador no tiene motivación por las labores que desempeña, será un trabajador insatisfecho, sin deseos de trabajar y por ende presentará una baja productividad, y tendrá razones para no querer asistir al trabajo. Además, refiere: “Las tasas de ausentismo laboral crecen ante la fatiga, las tareas rutinarias, repetitivas y parcializadas que disminuyen el interés y la motivación, que llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse”. Es decir, la motivación es un factor importante para el mantenimiento de un equilibrio ocupacional puesto que si no hay deseos de participar los trabajadores no van a desempeñarse de forma satisfactoria en sus tareas diarias convirtiéndose estas en una carga y afectándose la productividad.

Por otra parte, la OIT basándose en datos obtenidos de encuestas de población activa sobre el nivel de educación y ocupaciones de todos los trabajadores empleados en más de 130 países, estima que solo alrededor de la mitad de estos trabajadores tienen trabajos correspondientes a su nivel de educación. El resto está sobre-educado o mal educado para sus trabajos.

Los trabajadores de los países de ingresos más altos tienen más probabilidades de tener trabajos que coincidan con su nivel de educación. En los países de ingresos altos, este es el caso de alrededor del 60 por ciento de los empleados. Las proporciones análogas para los países de ingresos medianos altos y medianos bajos son 52 y 43 por ciento, respectivamente. En los países

de bajos ingresos, solo uno de cada cuatro trabajadores tiene empleos correspondientes a su nivel de educación.

En relación a la problemática expuesta, (Kielhofner, 2004) refiere 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”. Por ello, el nivel educativo de los funcionarios es una herramienta fundamental para responder ante las demandas de sus tareas ya que posibilita que se dé una participación efectiva de acuerdo a lo que ha aprendido durante sus estudios, poniendo en ello en práctica para responder a las funciones o cargas laborales que le demande su rol de trabajo.

La organización Internacional del Trabajo (2016), afirma que hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debidos al estrés. Siendo sobre todo estudiado en países desarrollados, como en el caso de Japón y Taiwan.

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, en el más reciente informe se determinó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés. (Catañeda, 2020)

Por su parte, el Ministerio del Trabajo en Colombia afirma que hay un total de 192.000 personas registradas como ocupados formales entre septiembre y noviembre del 2017 proyectando una alta tasa de trabajadores expuestos.

En este sentido, y tomándose como referente el estrés laboral, se da mención a la fatiga laboral, o ‘síndrome de Burnout’, siendo este un tema que debería ser atendido de forma más seria por las empresas, tomando en cuenta que sus empleados representan un capital humano

clave para su gestión. Pero la realidad es otra puesto que no se encuentran antecedentes donde se profundice en los factores a nivel individual que causan este riesgo.

Para la Organización mundial de la salud (2019), en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, evidenciando como uno de los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones. Una de las causas encontradas allí es que los trabajadores en muchas ocasiones continúan su labor tras salir de la oficina.

En Norte de Santander (2019), los indicadores de mercado laboral para el departamento mostraron que la tasa global de participación fue 57,3%, al mismo tiempo la tasa de ocupación se situó en 49,6% y la tasa de desempleo se ubicó en 13,4%, respecto al año anterior superior al nacional 9,7%.

En relación con lo ya expuesto, las consecuencias de no tener en cuenta la problemática son varias, resaltándose el estrés laboral, demandas de tiempo, falta de organización de patrones ocupacionales, falta de motivación, pérdida de la competencia ocupacional y sentido de capacidad afectándose la productividad “Se sabe que la participación en ocupaciones significativas, incluido el trabajo, promueve la salud y el equilibrio ocupacional” (Wilcock, 1998) Así, la cantidad de actividades dentro de un rol podría traer consecuencias de gran importancia para el equilibrio y la salud de los trabajadores.

La terapia ocupacional como disciplina de la salud está definida por la federación mundial de terapeutas ocupacionales (WFOT) como una profesión que se ocupa de la salud y el bienestar a través de la ocupación, de acuerdo a esto es fundamental abordar el equilibrio ocupacional ya que desde la disciplina se puede contribuir al fortalecimiento de la

competencia ocupacional del trabajador disminuyendo los factores determinantes del equilibrio ocupacional que pueden alterar la capacidad de desempeño del trabajador. (Simó A. S., 1015).

Por todo lo anterior se hizo indispensable ejecutar la investigación desde el área de terapia ocupacional en busca de estrategias que intervengan en las variables equilibrio ocupacional y rol laboral en vista de que se evidencia una alta tasa de estrés laboral que puede estar siendo generado por los factores determinantes del equilibrio ocupacional como lo es la cantidad de actividades y el tiempo dedicado a las mismas, interfiriendo en el desempeño ocupacional del trabajador. Así mismo la investigación otorga importancia al rol del terapeuta ocupacional ya que desde su quehacer se manejan los hábitos, rutinas y motivación necesarios para el buen funcionamiento de la vida laboral. Por ende, se creó un plan de acción el cual contribuyó al mantenimiento del equilibrio ocupacional priorizando las intervenciones de acuerdo a las necesidades de la población objeto de estudio de forma que se impactó en la ejecución del rol laboral y en la productividad.

Al respecto conviene decir que la investigación estuvo basada en una metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la cual permitió realizar un reconocimiento de cómo se encuentra el desempeño ocupacional de los funcionarios públicos desde cada una de sus dependencias y cargos en los cuales laboran. Naturalmente el desarrollo de la investigación se podría ver limitado por la participación de la población objeto de estudio en el proceso, debido a que se requieren de espacios para la aplicación de los instrumentos de evaluación y ejecución del plan de acción, los cuales interfieren en la actividad laboral. 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 influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita?

Justificación

La ejecución de este proyecto investigativo en este grupo de trabajadores, permite tener un abordaje desde planteamientos de la terapia ocupacional, donde se retome la importancia e influencia de la ocupación en el enfrentamiento del trabajador con las exigencias laborales que pueden llevar al desarrollo de su rol, adquiriendo conocimientos, capacidades, habilidades, creando actitudes positivas, esto dentro del factor individual lo cual vendría a ser solo un punto de partida ya que también puede convertirse en una ocupación que en vez de brindar bienestar le genere consecuencias negativas afectándose el rol laboral.

Se hace conveniente realizar este proyecto partiendo de que al identificar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral se va poder plantear estrategias dirigidas a la reorganización de las tareas del rol laboral para así tener un ajuste en el equilibrio ocupacional en cuanto a la cantidad de tareas, la organización de las mismas y en el tiempo que se invierte en cada una de las actividades laborales para que se contribuya a un desempeño ocupacional que conduzca al éxito del rol laboral.

Esta investigación traerá beneficios de forma directa a los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita mediante la generación de una estrategia de reeducación que contribuya al mantenimiento de un equilibrio ocupacional, donde se impacte positivamente en los hábitos y rutinas de trabajo y por ende en la capacidad de desempeño, para dar cumplimiento de forma eficiente al rol laboral disminuyendo factores a nivel individual que generen una posible interferencia en el desempeño ocupacional; así mismo aportará significativamente a la alcaldía

de Pamplonita ya que, es esta una forma de contribuir a un desempeño ocupacional satisfactorio y por ende un rendimiento laboral. En cuanto a la proyección social se busca lograr que los trabajadores adquieran el sentido de compromiso, con su labor y haga un constante reconocimiento de los factores que influyen en la flexibilización de su rol, teniendo en cuenta que el equilibrio ocupacional no es constante, sino que por el contrario es cambiante.

En la relevancia teórica cabe mencionar que existe poca investigación en la cual se trate estas dos variables, pero si hay múltiples autores que contextualizan estos términos, (Wada, Backman, & Forwell, 2010) propusieron 4 perspectivas teóricas sobre el equilibrio ocupacional. La primera perspectiva se refiere al tiempo asignado a varias ocupaciones; la segunda, refleja la congruencia entre las ocupaciones y los valores de la persona; la tercera, conlleva ser competente con las exigencias ligadas a las propias ocupaciones y roles; y la cuarta, se refiere a la armonía interna que permite estar comprometido con ocupaciones compatibles. Es decir que el equilibrio ocupacional es vital para participar de forma eficiente dentro de los roles en vista que posibilita mantener una organización y ser competente dentro de las exigencias de cada rol.

Por su parte (Jonsson & Persson, 2006). Establecen que Equilibrio es dinámico en base a lo que se experimenta, según el significado: equilibrar experiencias de ocupaciones de alto desafío con experiencias de ocupaciones de bajo desafío. Es decir que el equilibrio ocupacional está supeditado a las ocupaciones diarias, e íntimamente relacionado con los roles y la organización de sus tareas, ya que algunas tareas serán más desgastantes que otras, por lo cual el ideal sería que los funcionarios dentro de su organización ejecutaran de forma alternativa tareas que requieran esfuerzo y luego una que no lo requiera para que se dé un equilibrio. Por otra parte, (Trombly, 1995, pág. 17), afirma que, para lograr participar satisfactoriamente en un rol, una persona debe poder hacer las tareas y actividades que conforman a ese rol dentro del contexto.

Por consiguiente, el desempeño ocupacional dentro de un rol dependerá del hacer de cada una de las tareas. Por ende, se hace necesario tomar en cuenta al equilibrio ocupacional como un factor que influye en el rol laboral que determina un desempeño ocupacional eficiente.

Partiendo del quehacer de terapia ocupacional esta investigación se desarrolla desde el área de industria y seguridad y salud en el trabajo, tomando como referente modelos y enfoques propios de la profesión, son varios los modelos desde los cuales se apoya para realizar un abordaje del equilibrio ocupacional y los roles ocupacionales, entre los cuales encontramos el modelo de la ocupación humana (Kielhofner G. , Modelo de la Ocupación Humana MOHO, 1975), donde se define la ocupación humana como todo comportamiento que es motivado por una necesidad intrínseca y consciente de ser efectivo en el ambiente, con el objetivo de cumplir con una serie de roles individuales, que son formados por una tradición cultural y aprendidos a través del proceso de socialización. Así mismo plantea que la función ocupacional se da cuando el individuo satisface las necesidades propias y las expectativas del entorno y que la disfunción se produce cuando estas necesidades no quedan cubiertas.

De igual forma, el modelo canadiense (Carswell, Townsend, Law, Baptiste, 1998), destaca la interacción de tres esferas la persona el ambiente y la ocupación, y su influencia en el desempeño ocupacional, por ende, para participar en los roles es fundamental el equilibrio o interacción armoniosa entre las ocupaciones, la persona y su entorno, (Simó S. , 2014, págs. 20-77). Es importante mencionar que el equilibrio ocupacional en los funcionarios públicos de la alcaldía depende de la satisfacción con la ocupación, el tipo y cantidad de tareas y el tiempo que le dedica a cada una de las mismas, lo que le permitan responder eficazmente con el rol laboral, por ello la terapia ocupacional enfatiza en la importancia de participar en ocupaciones puesto que son generadoras de bienestar en las personas.

Es importante mencionar que la metodología de esta investigación la cual guiara el proceso tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, Puesto que se recolectaran los datos mediante un perfil e instrumentos estandarizados que contribuyan a dar respuesta a la pregunta problema, donde se mida el grado de relación que existe entre la variable equilibrio ocupacional y rol laboral. Así mismo, se permite identificar los factores que interfieran en el equilibrio ocupacional y de qué manera afectan el desempeño en el rol laboral de los servidores públicos de la alcaldía de Pamplonita.

De igual forma, esta investigación aporta a los profesionales de terapia ocupacional información que soporta el quehacer y la importancia del rol en la intervención de problemáticas como el estrés laboral anclándose desde el área de industria. Generará impacto en la universidad de pamplona y al programa de terapia ocupacional puesto que no se han realizado investigaciones con estas variables y el estudio de las mismas contribuye a la generación de estrategias que favorezcan la importancia del equilibrio ocupacional para el mantenimiento del rol laboral de los funcionarios públicos de la alcaldía de forma que se impacte positivamente en los índices de estrés y sobrecarga laboral, logrando el reconocimiento del programa y de la universidad en el área de industria con esta población.

Por todo lo expuesto, el plus de esta investigación radica en la implementación de una estrategia con la cual se busca proporcionar a los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita una forma de evaluar su equilibrio ocupacional con relación a factores causantes de la desorganización e insatisfacción ocupacional, de forma que se posibilite hacer una reflexión constante del mismo, en vista que el equilibrio es variante y no constante, contribuyendo de esta forma al mantenimiento de un estado de equilibrio que impacte en la ejecución del rol laboral de forma eficaz, ello, teniendo en cuenta que desde el que hacer de la profesión, el terapeuta

ocupacional es un profesional apto para intervenir en aspectos que limiten la participación ocupacional e interfieran en el desempeño del rol de trabajo.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral mediante la aplicación de instrumentos estandarizados favoreciendo el desarrollo del rol laboral.

Objetivos específicos

- Caracterizar a la población objeto de estudio, para identificar sus condiciones de trabajo mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica.
- Evaluar el equilibrio ocupacional y el rol laboral, para evaluar la (situación del trabajador y su ambiente de trabajo) (ejecución del rol) mediante la aplicación del cuestionario de equilibrio ocupacional y la escala de impacto ambiental para el trabajo.
- Interpretar los resultados obtenidos por la valoración, para la realización de un análisis de las variables mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 26.
- Identificar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos, para responder a las necesidades encontradas mediante el análisis y discusión de resultados.

Capítulo II

Marco de referencia

Antecedentes investigativos

Para documentar y enfatizar en este proyecto, se revisaron documentos investigativos que abordan la temática de equilibrio ocupacional y rol laboral, teniendo en cuenta que se encuentran muy pocas investigaciones directamente relacionadas con las variables a estudiar, se retoman algunas variables ajenas, se muestra la importancia de estas investigaciones a través del objetivo, tres conclusiones y el aporte que da cada uno de los antecedentes a esta investigación. Se tienen en cuenta estudios realizados a nivel internacional, nacional, regional y local.

Antecedentes Internacionales.

Vivencia de equipos de rehabilitación frente al Equilibrio Ocupacional, (2019), María Josefina Bruzzone López, Paula Andrea Carrasco Figueroa, María Elisa Middleton Calonge, Jocelyn Sabrina Parodi Salazar, Chile.

Esta investigación tuvo como objetivo Indagar cómo vivencian el equilibrio ocupacional, los profesionales de un equipo de trabajo en el CESFAM de la Quinta Región, comprendiendo el impacto de este en el desempeño de sus ocupaciones.

Es una investigación cualitativa, ya que, se basa en la experiencia y vivencias del equipo de rehabilitación de 3 profesionales del área de la salud , el tipo de investigación a abordar es el exploratorio, debido al vacío de conocimiento que se evidencia respecto al tema a investigar, ya que no se visualizaron investigaciones previas al presente tema, por ende, será indagado a través de una perspectiva innovadora y a su vez ayudará a preparar el terreno para nuevos estudios relacionados con el Equilibrio Ocupacional. La Técnica e instrumento de producción de

información será una entrevista semiestructurada, ya que, el sujeto de estudio tiene la posibilidad de poder explayar sus vivencias, complementándolo con la información acerca del desempeño ocupacional el cual será proporcionado por las investigadoras quienes a su vez guiarán la entrevista.

Obtuvieron como conclusiones que no existían investigaciones previas relacionadas con la muestra de esta investigación y al ser un campo inexplorado se abre un camino para nuevas y futuras investigaciones que pueden aportar profundamente al desarrollo de la Terapia Ocupacional y el dar a conocer esta disciplina que es tan desconocida para la mayoría de las personas, siendo esto un paso a nuevas investigaciones que no sean solo centradas en el área de la salud, si no que abarquen las diferentes áreas, ocupaciones e intereses, como también la cultura y el contexto.

Otra de las conclusiones dadas por estas investigadoras es que consideran importante dar a conocer y masificar a todas las personas, independiente que se desempeñen en el área de la salud, este concepto que siempre va a aportar de manera positiva a la salud de los sujetos y que es fundamental para la Terapia Ocupacional, en vista que busca principalmente mejorar la calidad de vida de las personas ayudando al Equilibrio Ocupacional mediante la organización adecuada del tiempo respecto de las áreas del desempeño ocupacional y los intereses de cada uno.

Por otra parte, concluyeron que el Equilibrio Ocupacional es vivenciado de manera particular y subjetiva dependiendo de múltiples factores tales como el contexto en el que se encuentran inmersos, las experiencias personales, rutinas extra laborales, composición del núcleo familiar, etapa de la vida, actividades de ocio y tiempo libre entre otros factores que demandan, una cantidad de tiempo diferente en cada integrante, sin embargo, para todos ellos, el significado y valoración es el mismo, teniendo en cuenta que equilibrio es igual a bienestar y calidad de vida a

la hora de desarrollar cualquier área del desempeño. Por ende, cada cual les otorga un significado e importancia diferente a sus vidas y ocupaciones, ya que, el compartir una rutina laboral en común no resulta ser un determinante para que tengan un ritmo y prioridades similares.

(Bruzzone López & Carras, 2019, págs. 9-100)

Esta investigación permite reconocer que es importante generar nuevas investigaciones donde se profundice en la variable equilibrio ocupacional puesto que contribuyen al reconocimiento de la Terapia Ocupacional, también aporta información importante a la variable en estudio, teniendo en cuenta que muestra al equilibrio ocupacional desde un enfoque subjetivo donde se entiende que cada individuo vive una experiencia ocupacional de forma diversa puesto que los roles y ocupaciones que cada uno cumple son diferentes, al igual que las tareas dentro de cada rol, siendo asumidas de forma diferente por cada individuo, por otra parte, se reconoce la organización del tiempo respecto a las ocupaciones como un factor indispensable que posibilita la ejecución de forma eficaz de los roles y este a su vez se da de forma individual y de acuerdo con los intereses de cada persona.

***Equilibrio Ocupacional en Estudiantes de Terapia Ocupacional, (2017), Paula Peral
Gómez, España.***

El objetivo de esta investigación fue estudiar el Equilibrio Ocupacional en los estudiantes de grado en Terapia Ocupacional, explorando el Equilibrio Ocupacional y la posible relación con diferentes factores (salud, satisfacción con la vida y rendimiento académico).

Para conseguir estos objetivos planteamos una metodología mixta. Realizamos en primer lugar un estudio cuantitativo con diseño observacional y transversal, que incluyó estudiantes de los 4 cursos del grado en TO de la Universidad Miguel Hernández (n= 219). Se recogieron datos

sociodemográficos, de salud (“Cuestionario de Salud SF-36, versión 2, SF-36 v2”, y escala de Estado Global de Salud del “EORTC QLQ-C30”), de satisfacción con la vida (“Escala de Satisfacción con la Vida”), de rendimiento académico (nota media de las asignaturas del primer semestre y número de créditos matriculados) y de EO (adaptación del “Cuestionario Ocupacional Modificado” y “Versión Española del Cuestionario de Equilibrio Ocupacional, OBQ-E”).

En segundo lugar, llevamos a cabo un estudio cualitativo en el que participaron alumnos de 1º y 4º (n=34). Se desarrollaron 4 grupos focales y se diseñó una entrevista semiestructurada para guiar las sesiones. Para el análisis de los datos se aplicó un análisis temático.

Esta investigación concluyó primero, que los alumnos con mayor Equilibrio Ocupacional tienen mejor rendimiento académico, con independencia del valor dado y las horas dedicadas al estudio.

Como segunda conclusión, obtuvieron que los alumnos creen que comprender el concepto de EO influirá de forma positiva en el desarrollo de su labor profesional. Les permitirá reconocer sus propias experiencias de equilibrio-desequilibrio y preocuparse por mantenerse en un buen estado, realizando un mejor trabajo al sentirse satisfechos con sus ocupaciones.

Una tercera conclusión, establece que de acuerdo a los roles que debe desempeñar un profesional de la Terapia Ocupacional para satisfacer sus necesidades y las de su entorno podrán establecerse medidas concretas para mejorar su Equilibrio Ocupacional. Algunas de esas estrategias pueden dirigirse hacia la inclusión de pequeños tiempos de descanso entre actividades obligatorias, la integración de actividades deseadas dentro de la rutina diaria y el uso de recursos que permitan optimizar el tiempo destinado a las diferentes actividades. (Gomez, 2017, págs. 1-250)

El aporte que hace esta investigación a futuras investigaciones como la que se pretende plantear es que los estudiantes de terapia ocupacional como futuros profesionales de esta disciplina deben reconocer no solo el concepto de lo que es el equilibrio ocupacional sino ponerlo en práctica en la vida cotidiana como generador de bienestar. Del mismo modo, los funcionarios administrativos también, puesto que ellos también deben satisfacer las demandas de su rol laboral, otro gran aporte que realiza es la necesidad de generar estrategias que contribuyan al mantenimiento del equilibrio ocupacional, siendo este vital para la adquisición de competencias que permitan mantener un rendimiento laboral óptimo.

Concepto de equilibrio ocupacional en estudiantes de 1° de grado de terapia ocupacional de la universidad miguel Hernández, (2017), Sanchez Martin Araceli, Lopez Roig Sofía, Peral Gomez Paupa, Coruña.

La investigación plasma como objetivo describir el concepto que tienen los estudiantes de 1° de grado de Terapia Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández.

Este estudio, de metodología cuantitativa, se empleó en un grupo focal como técnica de recogida de información, a través de una entrevista semiestructurada, y el análisis temático para analizar los resultados. Participaron 21 alumnos de 1°. Las entrevistas se grabaron en audio y se transcribieron para su posterior análisis.

Esta investigación concluyó que del Concepto de Equilibrio Ocupacional surgen 4 subtemas: definición (estabilidad, salud y calidad de vida), factores determinantes (tipo de actividades, entorno, etc), Equilibrio Ocupacional fluctuante (tiempo, época y acontecimientos) y causas de Desequilibrio Ocupacional (positivas, negativas, infraocupación y sobreocupación).

Otra de las conclusiones está dada a la forma como estudiantes de 1° de grado de Terapia Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández definen el concepto de Equilibrio Ocupacional como el equilibrio entre las actividades diarias, sociales y obligatorias particulares de la persona, siendo fluctuante en el tiempo, y que afecta directamente a su salud y calidad de vida.

Por otra parte, se concluye que el equilibrio ocupacional está condicionado por numerosos factores como son el tipo y la cantidad de actividades, el tiempo dedicado, la satisfacción percibida, el entorno y la edad. La pérdida de este equilibrio da lugar a Desequilibrio Ocupacional. (Sanchez , Lopez , & Peral Gomez, 2017, págs. 1-9)

Se retoma esta investigación puesto que aporta diversos puntos de vista del concepto de equilibrio ocupacional, permitiendo ver de una forma más amplia la importancia y los aspectos que inciden para el mantenimiento del mismo y de qué forma estos contribuyen al desempeño ocupacional, así mismo posibilita hacer un reconocimiento de los diversos factores como el tipo, cantidad, tiempo dedicado, satisfacción por las actividades, el entorno y antecedentes asociados a la edad, lo que permite profundizar en información para contextualizar al equilibrio ocupacional dentro del rol laboral.

Antecedentes nacionales

Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella, (2017), L. Herrera Lopera, P. Naranjo, L. Betancur, L. Hurtado, Medellín.

Esta investigación fue realizada con el objetivo de identificar los factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín y municipio de la estrella.

La metodología aplicada para la elaboración de esta investigación es de carácter No Experimental - Mixto (Cualitativo y Cuantitativo) con corte transversal exploratorio. Al tomar este modelo buscamos reunir datos de situaciones actuales en los empleados de las empresas del sector público de la ciudad de Medellín y el municipio de la Estrella, a través de la recolección de información primaria por medio de una encuesta auto administrado. El diseño metodológico no experimental es el cuestionario auto-administrado, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por criterio, aplicando el cuestionario a 400 empleados. El cuestionario consta de 24 preguntas y se aplicó de forma física entre abril y mayo de 2017.

Como conclusiones se obtuvo que algunos de los factores más relevantes a intervenir: Planes de mejoramiento, ambiente laboral, comunicación, cultura organizacional, incentivos, salarios, ascensos que dependan exclusivamente de la entidad, desconocimiento de roles, Situaciones políticas y estabilidad laboral. Por otra parte, es evidente que la calidad de los servicios que una empresa ofrece, depende en gran parte de la persona que los brinda y un gran determinante de ello radica en lo motivados que se encuentren los empleados para realizar su labor. Por esta razón las empresas deben generar estrategias enfocadas a desarrollar en su capital humano compromiso, sentido de pertenencia, productividad, empoderamiento, lo cual hace sentir a sus

colaboradores valiosos e importantes para la organización. (Herrera Lopera, Naranjo, Betancur, & , 2017).

Esta investigación deja ver que efectivamente hay factores que influyen en el desempeño del rol laboral de los funcionarios públicos y como estos a su vez afectan su rendimiento laboral y que efectivamente se requieren de estrategias las cuales deben estar direccionadas por profesionales idóneos en el área y que desde su quehacer den aportes significativos en este caso la terapia ocupacional.

Criterios para evaluar el estrés del rol ocupacional desde la perspectiva de género, (2017), Y. Castro, Bogotá-Colombia.

Esta investigación tenía como objetivo identificar criterios que permitan evaluar el estrés del rol ocupacional en trabajadores que ejercen su actividad laboral en profesiones incongruentes con el rol de género socialmente asignado en el contexto colombiano.

Se realizó un estudio mediante diseño metodológico con enfoque cuali-cuantitativo de tipo descriptivo y de corte transversal que incorpora la realización de análisis bibliométrico, utilización del Cuestionario para la evaluación de estrés y Perfil de estrés de Nowack y entrevistas semiestructuradas. La población participante en el estudio estuvo constituida por egresados de la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá, que ejercen profesiones que en el contexto laboral en Colombia pueden ser consideradas incongruentes a su rol de género.

Una de las conclusiones en relación con la percepción de estrés, las mujeres refieren una mayor presencia de niveles de estrés, este aspecto ha sido reportado por diferentes estudios en los cuales se sugiere que la mayor verbalización de la percepción del estrés en las mujeres puede estar directamente relacionada con la socialización del rol de género, dado que culturalmente, la

mujer es considerada más delicada y comunicativa. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres no son significativas, aspecto que denota la presencia de estímulos estresores en los diferentes escenarios laborales y profesiones.

Otra de las conclusiones refiere que las disimilitudes evidenciadas en la presencia de estrés, reflejan que tal como se enunció, hombres y mujeres perciben y gestionan de forma diferente los estímulos estresores; la presencia de sintomatología en mujeres en términos de cansancio, problemas gastrointestinales, dolor de cabeza son similares a los hallazgos del estudio longitudinal desarrollado durante tres años por Barnett et. al. (1991) quien estableció los síntomas mencionados como los de mayor presencia en las mujeres que perciben sobrecarga laboral e inadecuadas recompensas por su trabajo. Por otra parte, se identificó una mayor presencia de sintomatología en los hombres como la obstinación y terquedad, aislamiento, frustración, consumo de drogas y accidentes laborales, los cuales son relacionados por algunos autores a altos niveles de masculinidad que inducen la adopción de conductas estereotipadas de rigidez, fuerza, poder, ausencia de expresión de sentimientos y adopción de conductas de alto riesgo.

Una última conclusión fue que se identificaron criterios que contribuyen a la integración de la perspectiva de género en el análisis del estrés del rol ocupacional, estos criterios aportan información adicional a la suministrada por los instrumentos clásicos que indagan por la presencia de ambigüedad, conflicto o sobrecarga. Por ende, contribuyen a un análisis completo, incluyente y sensible que incorpora en la ecuación condiciones intralaborales, extralaborales y características individuales que pueden facilitar o evitar la aparición del estrés del rol ocupacional y sus efectos en la salud, desempeño y bienestar en los trabajadores. De igual manera. estos criterios constituyen un aporte en la generación de conocimiento y desarrollo

investigativo en el área de Salud y Seguridad en el Trabajo y pueden conducir al diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan a la identificación y gestión del estrés del rol ocupacional. (Cely, 2017, págs. 3-140)

De esta investigación se destaca un gran aporte, y es que no hay mucha diferencia entre los niveles de estrés de las mujeres o de los hombres, pero que sí afecta el bienestar de hombres y mujeres de forma diferente, y que esto está relacionado con factores tanto intralaborales como extra laborales, existe una ambigüedad si se da por la carga laboral, pero lo que sí está claro es que cualquiera que fuesen los factores podrían llegar a afectar el equilibrio ocupacional sin necesidad de establecer en que determinado género.

Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional, (2020), Murillo, K. D. M., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. Bogotá, Colombia.

El Objetivo de esta investigación es identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional.

Este estudio tuvo un enfoque cualitativo, transversal y bajo paradigma histórico hermenéutico. Se realizaron dos fases enfocadas en intervenciones psicosociales de origen laboral desde terapia ocupacional. La primera fase de búsqueda documental y la segunda, una encuesta a terapeutas ocupacionales colombianos sobre su experiencia específica en intervención del riesgo psicosocial. Se realiza análisis por triangulación.

Obtuvieron como conclusión que el favorecimiento del bienestar de la población trabajadora a través de un gran número de herramientas que incluyen modelos de creencias, percepciones, habilidades, destrezas, desempeños, entre otros. Si se sumaran las estrategias junto con los

procesos reales de implementación a nivel empresarial se podría evidenciar que el bienestar de la población se mide en el impacto de estas en forma transversal a las dimensiones humanas.

Otra de las conclusiones está dada a la importancia de profundizar en la práctica de las estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial acorde a las particularidades de una organización, de tal forma que se logre ampliar el reconocimiento de la terapia ocupacional en los ámbitos laborales con un enfoque psicosocial, no solo desde la teoría sino con la puesta en práctica desde sus múltiples intervenciones como lo son la promoción de la salud mental, la prevención de las enfermedades mentales y la rehabilitación integral.

De igual forma concluyeron que una de las limitaciones de la investigación fue La baja participación de terapeutas ocupacionales que aborden los factores psicosociales de origen laboral; la escasa publicación de evidencia científica que aún desde escenarios clínicos, fortalecieran el ejercicio profesional; y la dificultad para articular las áreas de salud mental y la laboral. (Murillo, Guzmán Suárez, & Moreno Chaparro, 2020, págs. 1-16)g

Esta investigación permite ampliar la importancia de futuras investigaciones desde el área de trabajo con una visión de terapia ocupacional ya que no se cuenta con mucha evidencia y es vital dar a conocer el rol del terapeuta ocupacional en el ámbito laboral.

Antecedentes regionales

Análisis de control, condiciones y riesgos del trabajo en casa en la secretaria de educación municipal de la alcaldía de san José de Cúcuta (2017), Arévalo, L; Guzmán, R; Mojica, A ; Monroy, R., Cúcuta.

Esta investigación tuvo como propósito analizar las condiciones y riesgos del trabajo en casa de la Alcaldía de San José de Cúcuta.

Se seleccionó una muestra del personal constituida por 99 trabajadores que hacen parte de la planta de personal de la secretaria De Educación Municipal; empleando la lista de chequeo ajustada de la ARL SURA; a su vez se utilizó para el análisis de los riesgos el diseño de la matriz con base a la guía técnica Colombia GTC 45 de 2012.

Conforme a los resultados obtenidos de la lista de chequeo aplicada a los funcionarios de la Secretaría de Educación Municipal de la Alcaldía de San José de Cúcuta que prestan sus servicios desde casa, se pudo establecer que los factores de riesgo más determinantes fueron riesgo biomecánico y factor de riesgo físico ruido, reflejando una percepción de condiciones laborales aceptables para el bienestar de los trabajadores.

Con fundamento en lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.34 del Decreto 1072 de 2015, se hace necesario implementar planes de mejoramiento dinámico y continuo que permitan diseñar estrategias que garanticen mejores condiciones laborales en pro de la promoción y bienestar de los trabajadores, con el fin de minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, para evitar a futuro la presencia de desórdenes musculo esqueléticos y patologías asociadas al factor físico ruido.

La presente investigación resalta que los trabajadores de las alcaldías a pesar de ser administrativos están expuestos a riesgos que afectan su bienestar lo cual afecta su desempeño ocupacional por tanto se hace indispensable hacer una reflexión de como esto puede generar un desequilibrio ocupacional y como se vería afectado el desempeño del rol laboral.

Estrategias para el equilibrio entre la vida laboral y familiar en trabajadores de telecomunicaciones del departamento de ventas. (2020), Bernal Manrique Karen; Sánchez Torres Geraldine, Bogotá

Esta investigación tuvo como objetivo promover estrategias para la regulación efectiva de la vida laboral y vida familiar, en trabajadores de telecomunicaciones del departamento de ventas.

A modo de conclusión esta investigación se determinó que hay una relación directa entre la dimensión laboral y familiar, si bien afecta o potencializa, dependiendo el manejo que el individuo y la entidad genere. Esto se ve referido, en el modelo de “Spillover Theory” (Staines, 1980) que postula que, a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra; por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar.

Otra conclusión se dio conjuntamente, con un estudio de Álvarez y Gómez (2011), que la dinámica organizacional tiene mayor rigidez e imposibilidad de exceder los límites, en contrariedad a la dinámica familiar, que es más flexible, permitiendo un rompimiento más factible de patrones, por lo que se establece que lo laboral genera un mayor efecto negativo en lo familiar. Ambos roles cumplen una función en la vida de la persona, y al crearse dicho conflicto entre los mismos, se genera una disminución en desempeño y eficacia, que como afirma Goff, Mount y Jamison (1990), la sobrecarga en un rol influye directamente entre ambos componentes, pero está se determina de igual forma por la percepción de cada individuo.

De igual forma, concluyeron que se debe tener en cuenta que los criterios para la mediación deben ser creados y ajustados de acuerdo con las necesidades de la entidad y de los trabajadores afectados por dicha situación. Es por esto que se elaboró un plan práctico de estrategias

conformadas por cuatro dimensiones, que permitan dar una posible solución al desequilibrio familiar – trabajo. Este plan estratégico, se caracteriza por su autenticidad e integralidad, en el cual se abarcaron cuatro necesidades básicas evidenciadas en el referente teórico – empírico, dentro de estas podemos encontrar; autocuidado, regulación emocional, manejo del tiempo y manejo de la carga laboral, las cuales permiten tener un abordaje más amplio y completo. (Bernal Manrique & Sánchez Torres, 2020, págs. 5-99)

Se retoma el anterior artículo de investigación ya que nos brinda información de cómo el manejo del tiempo y la carga laboral influyen en el equilibrio ocupacional del trabajador, razón por la cual ellos la incluyen en su plan estratégico.

Antecedentes locales

Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitaria, (2018) M.

Montoya, M. Moya M. Posada, Pamplona- Norte de Santander.

La investigación tuvo como objetivo 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.

Este estudio utilizó una metodología cuantitativa, con diseño no experimental- transversal y alcance descriptivo, utilizando el instrumento CoPsoQ Ista 21, en su versión media para empresas de más de 25 empleados, aplicándose a veinticinco (25) docentes con contratos de planta, y tiempo completo ocasional de la facultad de salud.

Esta investigación concluye, 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, concluye que, sí existe una afectación de la doble presencia en los contextos laboral y familiar, 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.

Tercero, se explica 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; por otra parte estas relaciones se extienden a las interacciones familiares y las presiones que éstas general al contar con tareas propias de la docencia en espacios del hogar. (Montoya Franco, Moya Ruiz, & Posada Benedetti, 2018)

De acuerdo con lo anterior, permite un aporte al presente proyecto de investigación teniendo en cuenta que sus conclusiones retroalimentan la variable equilibrio ocupacional, puesto que refiere que hay una doble presencia entre el contexto laboral y familiar que se genera por la duración, alargamiento o modificación de la jornada laboral y que esto le conlleva a no tener un buen desempeño ocupacional.

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

El objetivo de esta investigación era conocer la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup,

Esta investigación dentro de sus conclusiones identifiqué 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.

De igual forma concluyeron 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.

Como una última conclusión aclaran que en la insatisfacción al logro los trabajadores de coomultrup presentan poca confianza hacia sus propias habilidades dentro del puesto laboral haciendo que se presenten desventajas en orientación al logro. Los niveles presentes en la organización hacen que algunas de las áreas anteriormente mencionadas en el desempeño organizacional se encuentren alteradas por ende se encuentran términos medios referente al

desgaste, teniendo predominancia en la dimensión de agotamiento la cual es una de las 3 que se encuentran más altas. (Mejía Manjarrez, Velandia Hernández , & Silva Jaimes, 2018)

Se retoma esta investigación puesto que permite una visión respecto al desgaste laboral, que dificulta la realización de tareas, lo que permite hacer una asociación con el equilibrio ocupacional, generando por ende un desgaste que afecta el desempeño ocupacional.

Marco teórico

La presente investigación se basa en dos variables fundamentales: el equilibrio ocupacional y el rol laboral, A continuación, se contextualiza en estas dos variables y a su vez en la variable funcionarios públicos como variable ajena, para ello se desarrollan conceptos relacionados que permitan soportar el proyecto investigativo.

Equilibrio ocupacional

Equilibrio ocupacional desde otras disciplinas

Desde la Psicología se encuentran dos modelos que refieren el equilibrio ocupacional, primero la Teoría de Flujo desarrollada por Csikszentmihalyi (1993) sustenta el Modelo Experiencial del Equilibrio Ocupacional (Jonsson & Persson, 2006). El flujo, se refiere al estado de experiencia óptima que la persona experimenta cuando se involucra intensamente en la actividad que está realizando, disfrutando de ella y sin percibir el paso del tiempo. Una de las condiciones que se deben dar para conseguir el estado de flujo es el equilibrio desafío habilidad (Jackson & Csikszentmihalyi , 2002). Este equilibrio se refiere al ajuste entre las habilidades personales y los retos que conllevan las actividades o tareas a desempeñar.

Segundo, el Modelo Ecológico Social del Bienestar desarrollado por (Little, 1999) se centra en el estudio de la personalidad a través de los proyectos personales que se marcan las personas para conseguir sus objetivos. En él se basan los estudios del Equilibrio Ocupacional de (Anaby,

2010) tratando como constructos equiparables a los proyectos personales y a las ocupaciones.

Según (Little, 1999), el estado de equilibrio se alcanza cuando los proyectos personales u ocupaciones elegidas están en armonía, facilitándose las unas a las otras, es decir que el cumplimiento de una ocupación favorece el cumplimiento de la otra; mientras que el desequilibrio se produce cuando existe conflicto o interferencia entre las ocupaciones elegidas.

Desde la Sociología, diferentes autores hacen alusión al concepto de equilibrio. Dentro de las teorías del cambio social encontramos la Teoría del Equilibrio de Personas, que resalta la importancia de los cambios compensatorios que se producen en los sistemas sociales con el objetivo de mantener el equilibrio entre sus diferentes elementos (Gilbert, 1997). En este caso no se habla del equilibrio de un individuo particular sino de todo un sistema social. Simplificando los diferentes factores, podemos comparar la necesidad de equilibrio reflejada por esta teoría con la deprivación ocupacional y la injusticia ocupacional definidas por (Wilcock, 1998), que desde su perspectiva macrosocial son causa de DO a nivel social.

Por último, en referencia a la Salud Ocupacional, como campo de aplicación de un conjunto de disciplinas como la Medicina del Trabajo, la Ergoterapia y la Psicología del Trabajo. En este caso no se ha encontrado una definición de equilibrio, pero se menciona el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa en el trabajo como una de las causas de estrés laboral. De hecho, el estrés laboral y el síndrome de “quemarse” en el trabajo, burnout, han sido ampliamente estudiados en las últimas décadas y con importancia creciente en el ámbito de la Salud Mental Ocupacional (Gomero, Zevallos & Llapyesan, 2006; Saavedra & Von Mühlenbrock, 2009).

Para esta investigación es importante reconocer que el equilibrio ocupacional es indispensable para otras disciplinas, las cuales aportan ciertos elementos que posibilitan tener una idea de lo que es el equilibrio ocupacional desde una perspectiva amplia, de igual forma contribuye a

sustentar la importancia que conlleva tener un equilibrio ocupacional en las diferentes actividades diarias y por ende en el desempeño de los roles.

Equilibrio ocupacional en terapia ocupacional

Para la terapia ocupacional el término de “Equilibrio Ocupacional” aparece con Simpson (1997), que lo usa para tratar la organización de las ocupaciones de forma equilibrada. Según este autor, esta organización requiere que la gestión de la participación cumpla con las necesidades personales y las demandas de los roles. Por lo tanto, se subraya el esquema de EO propio y la variabilidad inter-individual de las necesidades y demandas. Este autor propone una descripción general del continuo función-disfunción, pautas para la evaluación y consideraciones generales para la intervención sobre este proceso. Puntualiza que el equilibrio es fundamental para el funcionamiento de la salud (Simpson, 1997, págs. 7-12).

Según la definición de (Wagman, Terapia Ocupacional comunitaria, 2012), el equilibrio ocupacional se entiende como la percepción o experiencia subjetiva que tiene el propio individuo acerca de tener la cantidad adecuada de ocupaciones, la correcta variación entre las mismas y la satisfacción con el tiempo dedicado. En este sentido, considera la relación con las áreas ocupacionales en las que se participa, el desarrollo de ocupaciones con características diferentes y la relación con el uso del tiempo.

El equilibrio ocupacional requiere del desarrollo de una rutina diaria equilibrada, con ocupaciones significativas, ajustadas a las capacidades y necesidades de cada persona, relacionadas con sus intereses personales, y al mismo tiempo con las demandas de su entorno. Es por ello que el equilibrio ocupacional es individual para cada persona.

(Yerxa, 1998) expone que el equilibrio es individual y lo relaciona con situaciones de aprendizaje, de manera que la persona aprende a estar en equilibrio si tiene oportunidades para actuar en el medio ambiente.

(Wilcock, 1998) aborda el equilibrio desde dos perspectivas y ambas conducen al bienestar y promueven la salud. Por un lado, al hablar de equilibrio se refiere a la participación equilibrada o balanceada en ocupaciones; y, por otro lado, se refiere al ejercicio o puesta en práctica de forma proporcionada de las capacidades físicas, mentales, sociales y culturales de la persona. Podemos entenderlo como el desarrollo de ocupaciones de distinta índole que pongan en juego las diferentes capacidades de la persona y no sólo un tipo de ocupación que se centre en una capacidad concreta. Además, esta autora destaca al desarrollar tres problemas o situaciones ocupacionales concretas que son la deprivación ocupacional, la alienación ocupacional y el desequilibrio ocupacional.

Por su parte, La Red Europea de Terapia Ocupacional en Educación Superior (ENOTHE) en el 2001, organizó un grupo de trabajo para crear una base de datos que mostrase definiciones consensuadas de términos esenciales para la TO. Según este consenso, el Equilibrio Ocupacional consiste en “administrar las ocupaciones para sentirse realizado y que se satisfagan las demandas de los roles”. Lo cual, subraya la dimensión cualitativa del concepto y la perspectiva del individuo, además de incorporar el cumplimiento de las exigencias propias de los roles.

De igual forma, (Wada, Backman , & Forwell, 2010) propusieron 4 perspectivas teóricas sobre el equilibrio. La primera perspectiva se refiere al tiempo asignado a varias ocupaciones; la segunda, refleja la congruencia entre las ocupaciones y los valores de la persona; la tercera, conlleva ser competente con las exigencias ligadas a las propias ocupaciones y roles; y la cuarta, se refiere a la armonía interna que permite estar comprometido con ocupaciones compatibles.

Todos estos autores ponen en manifiesto diversos puntos de vista respecto al equilibrio ocupacional que soportan la importancia de generar investigaciones, puesto que el equilibrio ocupacional es generador de bienestar en los universitarios, el cual le va permitir participar en su rol teniendo en cuenta las exigencias del mismo, desempeñarse sintiéndose satisfecho en la forma en que está respondiendo a las demandas, de forma en que se mantenga ese equilibrio en cada una de las tareas.

Factores que determinan el equilibrio ocupacional

Existen varios factores que influyen en la consecución del equilibrio. Estos son el tipo de actividades; la cantidad de actividades realizadas; el tiempo dedicado a las actividades, teniendo en cuenta que no existe un patrón ideal para todas las personas, pues cada persona distribuye su tiempo en función a sus necesidades; la satisfacción con las actividades, donde refieren que cada persona tiene su propio EO y que cada actividad realizada es satisfactoria desde un punto de vista subjetivo, en función de las necesidades y prioridades, además manifestaron que una actividad puede ser obligatoria y a la vez satisfactoria; el entorno, tiene gran influencia sobre el tipo de actividades que la persona realiza y el tiempo que les dedica . destacaron la importancia de la cultura la influencia social en el grupo de iguales y de la familia, y los recursos económicos por su influencia en el planteamiento y ejecución de ciertas actividades; y los acontecimientos vitales asociados a la edad, influyen en la elección y tipo de actividades que una persona desarrolla. Del mismo modo las necesidades, las obligaciones y las prioridades de una persona varían con el paso del tiempo puesto que se van desarrollando diferentes acontecimientos vitales y adquiriendo madurez. Por ello, entienden que el equilibrio ocupacional varia a lo largo del ciclo vital de una persona.

Roles ocupacionales

Los roles interiorizados dan a la persona una identidad y un sentido de las obligaciones que acompañan esa identidad. Las personas se ven como estudiantes, trabajadores y padres y reconocen que deben comportarse de cierta manera para cumplir esos roles. Las expectativas que los otros sostienen para un rol y la naturaleza del sistema social en el que se localiza cada rol sirve como guías para aprender cómo comportarse dentro de la mayoría de los roles. De tal modo, a través de la interacción con los otros, las personas interiorizan una identidad, una apariencia y una forma de comportarse que pertenece al rol (Sarbin & Scheibe, 1983).

Identificarse con determinados roles es generar acciones que den cumplimiento a la gama de tareas que demanda cada rol, permitiendo que los demás logren identificarnos dentro de esos roles. Es decir que nos reconocemos actuando dentro de un rol, ocupando ciertos estados y posiciones, como lo señala (Sarbin & Scheibe, 1983). En concordancia, habitualmente nos hallamos realizando una gama de acciones relacionadas con roles, con una constancia notable.

Para cumplir con cada uno de los roles el individuo pone en manifiesto un conjunto de capacidades que guían al cumplimiento de los mismos de forma eficiente y comprendiendo cada una de las situaciones y expectativas sociales que se tienen de los diversos roles, por ende, el individuo construye acciones relacionadas, dirigidas hacia la participación en roles determinados. En consecuencia, los roles determinan las actividades y funciones requeridas para cumplirlos, las formas ocupacionales (o tareas) necesarias para cumplir con las actividades, las habilidades ocupacionales requeridas para completar las tareas determinadas, la organización temporal de las rutinas y los estilos de acción determinados por las expectativas internas y externas de los roles. Por todas estas acciones que se generan y que están de acuerdo a los parámetros sociales que

definen cada rol es que se reconoce como un libreto en donde se encuentra un rol y como se debe accionar dentro del mismo.

Cuando se consideran los roles dentro de la terapia ocupacional, los profesionales de terapia ocupacional se preocupan de la forma en que los clientes basan sus ocupaciones para realizar los roles e identidad que hayan percibido y reafirmar sus valores y creencias

El rol laboral

Es un rol en el que se identifica todos los trabajadores, por lo cual genera acciones dirigidas al cumplimiento del mismo, cabe resaltar que identificarse con un rol implica internalizarlo desde los elementos que la sociedad atribuye como la interpretación personal que se le dé al mismo, así pues, en rol de laboral se espera que el trabajador, asista a su trabajo, ejecute ordenes, realice sus tareas diarias, haga informes y se organice.

Entorno laboral

El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006)

Patrones ocupacionales

Los patrones de ejecución se refieren a los hábitos, las rutinas, los roles y los rituales utilizados en el proceso de participar en las ocupaciones o actividades, a continuación, se mencionarán, excepto los roles ocupacionales que ya fueron abarcados anteriormente.

Los hábitos se refieren a los comportamientos específicos y automáticos que pueden ser útiles, dominantes o perjudiciales (Clark, 2000; Neistadt y Crepeau, 1998), mientras que **las rutinas** son secuencias establecidas de ocupaciones o actividades que proveen una estructura a la vida diaria. Las rutinas también pueden promover o afectar la salud (Fiese et al., 2002; Segal, 2004). Para las organizaciones, el mantenimiento de estos patrones ocupacionales propicia el aumento del estado de ánimo en el puesto de trabajo, la productividad, la disminución de las lesiones, y mejorar la satisfacción del trabajador.

Los rituales son acciones simbólicas con significado espiritual, cultural o social que contribuyen a la identidad del cliente y reafirman sus valores y creencias (Fiese et al., 2002; Segal, 2004). Los hábitos, las rutinas, los roles y los rituales pueden apoyar o limitar el desempeño ocupacional.

Identidad ocupacional

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

convertirse en un ser ocupacional generado a partir de la propia historia de participación ocupacional. En consecuencia, la identidad ocupacional incluye un compuesto de:

El propio sentido de capacidad y eficacia para hacer

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

Competencia Ocupacional

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

- Cumplir con los propios roles y los propios valores y estándares de desempeño.
- Mantener una rutina que nos permita ejercer responsabilidades.

- Participar en una gama de ocupaciones que proporcionen un sentido de capacidad, control satisfacción y logro.
- Proseguir los propios valores y tomar acciones para lograr los resultados deseados en la vida.

Servidor publico

El Artículo 123 de la Constitución Política de 1991, dejó sentada la denominación y extensión del término “Servidor Público”, de la siguiente forma:

“Son funcionarios públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. “Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.

Por su parte, el Decreto 1868 del mismo año, contempla lo siguiente: “ART. 1 Empleados oficiales.

Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidos en los artículos 5°, 6°, y 8° del Decreto Legislativo 1050 de 1968.

Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral”.

Marcos, modelos y enfoques

Modelo de la ocupación humana

El modelo de la ocupación humana conceptúa al ser humano como un sistema humano en el que destaca tres componentes o factores principales ocupacionales-volición, habituación y capacidad de desempeño- que interaccionan con los factores ambientales (cuarto componente) constituyen parte de un todo que facilita o restringe la emergencia del hacer. (Kielhofner, 2011).

Este modelo explica que la función ocupacional se da cuando el individuo satisface sus necesidades propias y las expectativas del entorno, mientras que la disfunción ocupacional ocurre cuando las expectativas sociales y las necesidades propias de exploración y dominio no quedan cubiertas. Así pues, el individuo debe mantener un equilibrio entre las ocupaciones diarias en su día a día, ya que una falta de equilibrio conlleva a una disfunción. Por ejemplo, un trabajador que no asista a su puesto de trabajo puede experimentar desequilibrio al no cumplir con los requerimientos que le permitieran responder con sus obligaciones.

Cabe resaltar que el equilibrio no implica la misma cantidad de tiempo en la realización de diversas actividades, sino que hace referencia al uso del tiempo en una base regular. Las personas en su vida diaria se comprometen en ocupaciones las cuales varían en cantidad, calidad, grado de compromiso e intensidad en el transcurso del ciclo vital.

Modelo persona-ambiente-ocupación

Describe el entorno ocupacional como el resultado de una relación dinámica entretejida que existe entre los individuos, sus roles y ocupaciones y los entornos en que viven, trabajan e interactúan. Según este modelo la intervención de terapia ocupacional busca permitir el desempeño óptimo de las ocupaciones que el cliente define como importantes (Kornblau, Lou, Weeder y Werne, 2002).

Es decir que este modelo plantea un ajuste entre la persona, el ambiente y la ocupación como un agente que influye en el desempeño ocupacional, los cuales son indispensables para el desempeño dentro de un rol, para este caso el laboral, donde el trabajador se involucra participando en tareas diarias, las cuales requieren de un tiempo y ritmo. (Law, 1996) habla de equilibrio para referirse al ajuste entre actividades de distintas áreas de ocupación (autocuidado, productividad y ocio) y además se refiere al equilibrio o interacción armoniosa entre las ocupaciones, la persona y su entorno.

Modelo canadiense de desempeño ocupacional

Simó Algado & Urbanowski (2014) menciona que el concepto sobre el desempeño ocupacional, no es solo la capacidad de hacer una actividad, si no es la capacidad que tiene la persona en elegir, organizar y desarrollar de forma satisfactoria ocupaciones significativas, lo que le permitirá disfrutar de una vida en plenitud al individuo y a demás puede contribuir a la sociedad. También señalan que el desempeño ocupacional no es un proceso estático sino dinámico, por la relación que hay entre la persona, el medio y las ocupaciones. Cabe recalcar que la persona está conectada con el medio y de esta interacción nace la ocupación. (Kielhofner, 2006).

Se retoma este modelo teniendo en cuenta al desempeño ocupacional el cual es visto como un compromiso ocupacional en el cual se deben generar acciones para el cumplimiento de los roles ocupacionales, para ello es indispensable el mantenimiento de un equilibrio en las ocupaciones donde se organicen y estructuren las tareas para lograr participar de forma efectiva a cada uno de los roles.

Modelo de adaptación Ocupacional

El modelo de proceso de adaptación ocupacional describe la relación entre la persona, el entorno y los procesos adaptativos internos que ocurren cuando las personas llevan a cabo sus ocupaciones cotidianas (Schkade y Schultz, 1992), la adaptación ocupacional conlleva un proceso netamente interactivo que busca lograr el dominio del entorno utilizado como mediadores la capacidad de organización para cumplir con el objetivo. De igual forma, la teoría plantea que la adaptación es un proceso continuo, de orden, desorden y reorganización.

La teoría de adaptación ocupacional enfoca la práctica en el uso terapéutico de la ocupación para promover la adaptación siendo esta la herramienta y medio que el profesional utiliza para la adaptabilidad del cliente. Esta teoría tiene un supuesto el cual se basa en que a medida que el individuo mejora su capacidad de adaptación es más capaz de participar activamente en la vida cotidiana.

Por ello, este modelo aporta a la investigación partiendo de la convicción que el desempeño ocupacional en el rol laboral requiere de una participación activa de forma organizada que permita responder a las demandas del entorno y contexto donde se encuentre laborando.

Marco legal

El trabajo es un derecho fundamental en Colombia, así lo reglamenta la Constitución Política de 1991, en su artículo 25 donde establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Por otra parte, en su artículo 26 establece que toda persona es libre de escoger su profesión u oficio, donde la ley podrá exigir títulos de idoneidad, y las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones. Por ello, de acuerdo a esta ley nacional ninguna persona estará obligada a desempeñar u ocupar un puesto de trabajo que no genere satisfacción o crecimiento personal.

En el código sustantivo del Trabajo en su artículo 5, define al trabajo como 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 su parte, el artículo 9 profundiza en cuanto a la protección al trabajo y se establece que goza de la protección del estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los servidores 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.

El Artículo 10 refiere que todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Se retoma la ley 2027 del estatuto del funcionario público, donde en su artículo 2 establece que esta ley tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

Marco ético

Según la ley 949 de 2005, Por la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de terapia ocupacional en Colombia, y se establece el Código de Ética Profesional y el Régimen Disciplinario correspondiente. Retomando su artículo 1 donde se define la profesión de Terapia Ocupacional y el artículo 3:3 mediante el cual se establece las áreas en las cuales se desempeñan los profesionales, haciendo énfasis en el campo de acción de Educación, da a conocer el perfil profesional, siendo este importante para reconocer el área hacia donde se direcciona esta investigación.

Se enmarca la Terapia Ocupacional como “una profesión liberal de formación universitaria que aplica sus conocimientos en el campo de la seguridad social y la educación y cuyo objetivo es el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, la promoción de estilos de vida saludables y la prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidades y limitaciones, utilizando procedimientos de acción que comprometen el autocuidado, el juego, el esparcimiento, la escolaridad y el trabajo como áreas esenciales de su ejercicio”. (ley 949, 2005).

De igual forma en su artículo establece los campos de acción en los cuales el terapeuta ocupacional dentro de su marco de perfil profesional puede intervenir, en el ítem 4, referente al el sector del trabajo, dice que estos profesionales incursionan 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación estará centrada en determinar el equilibrio ocupacional en el rol laboral de los de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita por ello es importante hacer la relación entre el artículo 1 y 3, teniendo en cuenta el quehacer de la profesión y el área de industria, puesto que partiendo de allí se plantean las directrices para el establecimiento de un plan de acción que mitigue los factores que influyen para que no se logre dar un equilibrio ocupacional en la población.

Por otra parte, para esta investigación se retoma la declaración de Helsinki siendo esta una propuesta de principios éticos para investigación médica en seres humanos, la cual tiene como objetivo generar nuevos conocimientos sin tener primacía sobre los derechos y los intereses de la persona que participa en la investigación, de igual forma, el código de Nuremberg en 1946 establece dentro de sus consideraciones éticas el consentimiento voluntario del sujeto humano como absolutamente esencial para su participación dentro de la investigación, esto quiere decir que la persona, deberá estar en situación tal que pueda ejercer plena libertad de elección, sin impedimento alguno de fuerza, fraude, engaño, intimidación, promesa o cualquier otra forma de coacción o amenaza; y deberá tener información y conocimiento suficientes de los procesos investigativos a realizar, de modo que pueda entender lo que decide.

Por ello, se hace indispensable aplicar el consentimiento informado a quienes participan en la investigación, explicándose con anterioridad en que consiste la investigación, informando los instrumentos que se van aplicar y todas las implicaciones de las intervenciones a realizar. (Anexo 1).

Marco conceptual

EQUILIBRIO: Es algo proporcional que hace que siempre haya una misma cantidad o variación para mantener una armonía.

OCUPACIÓN: Son todo el conjunto de tareas que desempeña una persona diariamente. Estas van cambiando a través del ciclo vital puesto que de acuerdo con la edad se van adquiriendo nuevos roles ocupacionales.

EQUILIBRIO OCUPACIONAL: Es el mantenimiento de rutinas ocupacionales sanas que involucra la distribución del tiempo y una cantidad adecuada de ocupaciones las cuales tienen un valor para cada individuo y se les puede atribuir un objetivo.

RUTINA: son aquellos patrones de comportamiento que se realizan frecuentemente en el diario vivir y que tienen una organización u horario.

HÁBITO: Manera de proceder debido a la forma en como se acostumbra a hacer las diversas actividades diarias y que se vuelve un patrón repetitivo.

ROL: Como nos miramos a nosotros mismos, nos permite relacionarnos con los demás ejerciendo determinadas conductas. El rol esta dado no solo en la forma como nos percibimos sino también como nos perciben, y como esperan que nos comportemos, es decir que se va moldeando el comportamiento generándose acciones acordes a lo que la sociedad considera adecuado.

ROL LABORAL: Es el papel que desempeña un individuo dentro de una ocupación que ejerza la cual requiere de un determinado comportamiento para el cumplimiento de su trabajo y que para su buen desempeño debe tener una organización y motivación.

ROL INTERNALIZADO: Es el hecho de reconocerse dentro de un rol e identificarse con el mismo.

INTERESES: Elección de ocupaciones que generan disfrute o placer a través de la experiencia. Cada persona tiene preferencias diferentes que le llevan a participar en ocupaciones.

MOTIVACIÓN: Impulsos que llevan a tomar elecciones ocupacionales de acuerdo con los intereses, la motivación es intrínseca generada por razones internas del individuo, es decir que le nace participar o extrínseca por obtener algún beneficio o cumplir un objetivo.

CAPACIDAD DE DESEMPEÑO: Son todas aquellas habilidades que posee una persona y que las usa para la elaborar un comportamiento con un propósito.

PARTICIPACIÓN: Es el hecho de involucrarse en la realización de ocupaciones que tienen valor y significado.

TRABAJADOR: Persona que ejerce el rol laboral y participa en actividades laborales mediante la firma de un contrato.

SERVIDOR PÚBLICO: Es aquella persona que tiene una vinculación laboral con el estado y presta sus servicios a este mismo y a la comunidad.

HÁBITOS DE TRABAJO: Son todas aquellas conductas por parte de quien ejerce el rol de trabajo que los conduce a cumplir con éxito sus responsabilidades.

PERFIL LABORAL: es el currículum o carta de presentación que resume toda la información y experiencia de quien aspira obtener un trabajo.

FACTORES INDIVIDUALES: hace referencia a todos los aspectos a nivel personal que influyen en la toma de decisiones.

FACTORES EXTERNOS: son todos los aspectos externos a la persona pero que influyen en gran medida con sus acciones y decisiones.

CONTEXTO: Son las condiciones en las que se desenvuelve el individuo, y donde llevan a cabo sus ocupaciones, estos pueden ser contexto cultural, personal, temporal, virtual, físico y social.

CONTEXTO INDIVIDUAL: se refiere a los factores que están directamente relacionados con el individuo como lo es la edad, genero, estatus socioeconómico y nivel educativo.

CONTEXTO TEMPORAL: Es la experiencia de tiempo con relación a la participación ocupacional, el tiempo invertido para la ejecución de una ocupación contribuye a los patrones ocupacionales. Incluye factores de ritmo, tiempo, sincronización, duración y secuencia.

Marco contextual

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 chisparroteos 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.

Misión

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

Visión

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

Objetivo Institucional

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

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

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

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

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

Filosofía

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

- Asociatividad.
- Creatividad e innovación.
- Respeto.
- Liderazgo.
- Justicia y equidad.
- Transparencia.
- Pensamiento libre.

El Plan de Desarrollo del municipio de Pamplonita se fundamenta en los siguientes compromisos:

- Convivencia pacífica para crear una mejor sociedad rural y urbana.
- Coherencia para pensar, fuerza al hablar y decisión en el actuar.
- Lealtad, dedicación y disciplina.
- Promoción del emprendimiento empresarial.
- Responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente.
- Honradez.
- Calidad en la gestión

Funciones y deberes

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

En relación a la administración municipal tiene como funciones:

Dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo y representarla judicial y extrajudicialmente

Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia y los gerentes y directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales y/o comerciales de carácter local de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

Suprimir o fusionar entidades o dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos. Los acuerdos que sobre este particular expida el Concejo, facultarán al alcalde para que ejerza la atribución con miras al cumplimiento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía celeridad, imparcialidad y publicidad definidos por el artículo 209 de la Constitución Política.

Crear suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias señalarles funciones especiales y fijarles sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado. Los acuerdos que sobre este particular se expidan podrán facultar al alcalde para que, sin exceder el monto presupuestal fijado ejerza dicha función pre tempore, en los términos del artículo 209 de la Constitución Política.

Ordenar los gastos y celebrar los contratos y convenios municipales de acuerdo con el plan de desarrollo económico, social y con el presupuesto, observando las normas jurídicas aplicables.

Ejercer jurisdicción coactiva para hacer efectivo el cobro de las obligaciones a favor del municipio. Esta función puede ser delegada en las tesorerías municipales y se ejerce conforme a lo establecido en la Legislación Contenciosa Administrativa y de Procedimiento Civil.

Velar por el cumplimiento de las funciones de los empleados oficiales municipales y dictar los actos necesarios para su administración.

Apoyar con recursos humanos y materiales el buen funcionamiento de las Juntas Administradoras Locales.

Ejercer el poder disciplinario respecto de los empleados oficiales bajo su dependencia.

Señalar el día o los días en que deba tener lugar el mercado público.

Conceder licencia y aceptar renunciaciones a los funcionarios y miembros de las juntas, concejos y demás organismos cuyos nombramientos correspondan al concejo, cuando éste no se encuentre reunido, y nombrar internamente a quien deba reemplazarlos, excepto en los casos en que esta ley disponga otra cosa.

Coordinar las actividades y servicios de los establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales, sociedades de economía mixta, fondos rotatorios y unidades administrativas especiales del municipio.

Distribuir los negocios, según su naturaleza, entre las secretarías, departamentos administrativos y establecimientos públicos.

Autorizar comisiones a los empleados públicos municipales de carrera administrativa para aceptar, con carácter temporal, cargos de la Nación, de los Departamentos o municipios.

Plantas de Beneficio de Animales Destinados para el Consumo Humano: La Administración Municipal con el fin de abastecer adecuadamente de carnes a la población deberá utilizar eficientemente los recursos públicos destinados al funcionamiento y prestación del servicio que ofrecen las Plantas de Beneficio de Animales para el Consumo Humano, garantizando su viabilidad desde el punto de vista sanitario, ambiental, económico y social en los términos establecidos por las autoridades sanitarias. Las Administraciones Municipales podrán fomentar e incentivar la inversión pública y privada, la asociación de usuarios y/o cualquier otra modalidad que permita el cumplimiento de este artículo.

Plazas de Mercado Públicas: Las Administraciones Municipales deberán fomentar e incentivar la inversión pública y privada, la asociación de usuarios y/o cualquier otra modalidad que permita el adecuado funcionamiento y prestación del servicio de abastecimiento de alimentos a la población que ofrecen las plazas de Mercado Públicas. Lo anterior para el óptimo desarrollo desde el punto de vista sanitario, ambiental, económico y social de las mismas.

Solicitar al juez la declaratoria sobre la validez o la revisión de las condiciones económicas de los contratos de concesión que haya celebrado el municipio, cuando a su juicio el objeto verse

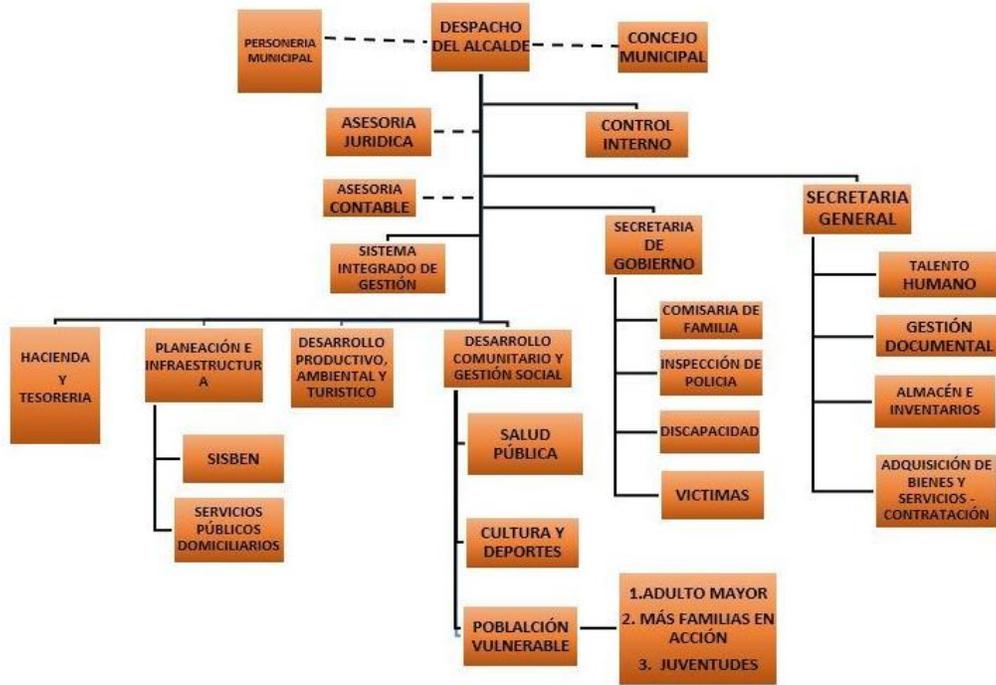
sobre asuntos que no pueden ser realizadas por particulares, o cuando se trate de la prestación de servicios públicos domiciliarios u otros, motivado por una ecuación contractual que se encuentre desequilibrada en contra del municipio o porque esté afectando en forma grave el principio de sostenibilidad fiscal consagrado en la Constitución.

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

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.

Organigrama

Figura 1 Organigrama Alcaldía de Pamplonita



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

Las funciones propias de la alcaldía del municipio de Pamplonita serán cumplidas por la planta de personal de las diferentes dependencias como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1 clasificación de empleados por dependencias - alcaldía de Pamplonita

NIVEL DIRECTIVO	
N°	CARGO
1	Alcalde Municipal
1	Secretaria general
1	Secretaria de Gobierno
1	Secretaria de planeación e infraestructura
1	Secretaria de hacienda y tesorería Municipal
1	Secretaria de desarrollo productivo ambiental y turístico
1	Secretaria de desarrollo comunitario y gestión social
NIVEL PROFESIONAL	
1	Comisaria de familia
NIVEL TECNICO	

1	Inspector de Policía 3 a 6 categoría
1	Secretaria de planeación e infraestructura
	NIVEL ASISTENCIAL
1	Secretaria ejecutiva de despacho

Figura 2 Frente de la Institución



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

Sistema de variables

Tabla 2 Sistema de variables

Tipo	Objetivo	Categoría	Índice	Subíndice	Indicador	Medición
VA	Caracterizar a la población objeto de estudio, mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica.	Numérica	Ficha sociodemográfica	<p>¿Se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo?</p> <p>¿Se siente motivado con su trabajo?</p> <p>¿Lleva trabajo de su oficina para la casa?</p> <p>¿Realiza usted pausas activas durante la jornada laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Nunca <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Algunas veces • Nunca <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Algunas veces • Nunca <ul style="list-style-type: none"> • una vez durante la jornada laboral • dos veces durante la jornada laboral • tres veces o más durante la jornada 	Cuantitativo

					<ul style="list-style-type: none"> • No realiza 	
				¿Trabaja más de ocho horas?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Nunca 	
				¿Tiene cronograma o plan de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	

VD	Evaluar el equilibrio ocupacional y el rol laboral mediante instrumentos estandarizados.	Numérica	Cuestionario de equilibrio ocupacional (QEO)	Tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo/a.	<ul style="list-style-type: none"> • Completamente en desacuerdo • Muy en desacuerdo • Algo en desacuerdo • Algo de acuerdo • Muy de acuerdo • Completamente de acuerdo 	Cuantitativo
				Las actividades que hago en mi vida cotidiana tienen sentido para mí.	<ul style="list-style-type: none"> • Completamente en desacuerdo • Muy en desacuerdo 	

- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo

Me aseguro de hacer las cosas que realmente quiero hacer.

- Completamente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo

Mantengo el equilibrio entre las diferentes actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio,

- Completamente en desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
-

-
- descanso y sueño).
- Algo de acuerdo
 - Muy de acuerdo
 - Completamente de acuerdo

- Tengo suficiente variedad entre actividades que hago solo/a y que hago con los demás.
- Completamente en desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Algo de acuerdo
 - Muy de acuerdo
 - Completamente de acuerdo

- Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer.
- Completamente en desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Algo de acuerdo
-

Tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer.

- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo
- Completamente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo

Mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales, intelectuales y de descanso.

- Completamente en desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Algo de acuerdo
 - Muy de acuerdo
 - Completamente
-

de
acuerdo

Estoy
satisfecho/a con
el tiempo que
dedico a las
distintas
actividades en
mi vida
diaria.

- Completamente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo

Si pienso en una
semana normal
estoy
satisfecho/a con
la cantidad de
actividades a las
que me dedico.

- Completamente en desacuerdo
 - Muy en desacuerdo
 - Algo en desacuerdo
 - Algo de acuerdo
 - Muy de acuerdo
 - Completamente de acuerdo
-

Tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las que quiero hacer.

- Completamente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo

Tengo equilibrio entre las actividades que dan energía y las actividades que quitan energía.

- Completamente en desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo
- Completamente de acuerdo

Estoy satisfecho/a con

- Completamente en
-

				el tiempo que dedico al descanso, la recuperación y el sueño.	desacuerdo <ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo • Algo en desacuerdo • Algo de acuerdo • Muy de acuerdo • Completamente de acuerdo 	
VI	Evaluar el equilibrio ocupacional y el rol laboral mediante instrumentos estandarizados.	Numérica	Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)	<p>Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible</p> <p>Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.</p> <p>Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.</p>	<p>4: apoyo sustancial</p> <p>3: apoyo</p> <p>2: interfiere</p> <p>1: interferencia sustancial</p> <p>N/A no aplicable</p> <p>4: apoyo sustancial</p> <p>3: apoyo</p> <p>2: interfiere</p> <p>1: interferencia sustancial</p> <p>N/A no aplicable</p> <p>4: apoyo sustancial</p> <p>3: apoyo</p> <p>2: interfiere</p> <p>1: interferencia sustancial</p> <p>N/A no aplicable</p>	Cuantitativo

Horario de trabajo:
Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.

4: apoyo sustancial
3: apoyo
2: interfiere
1: interferencia sustancial
N/A no aplicable

Interacción entre compañeros de trabajo: La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerida para cumplir las responsabilidades del trabajo.

4: apoyo sustancial
3: apoyo
2: interfiere
1: interferencia sustancial
N/A no aplicable

Estándares del rol laboral:
Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.

4: apoyo sustancial
3: apoyo
2: interfiere
1: interferencia sustancial
N/A no aplicable

Estilo del rol laboral:

4: apoyo sustancial

Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negociación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.	3: apoyo 2: interfiere 1: interferencia sustancial N/A no aplicable
---	--

Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.	4: apoyo sustancial 3: apoyo 2: interfiere 1: interferencia sustancial N/A no aplicable
---	---

Ambiente: Clima/Humor: La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo	4: apoyo sustancial 3: apoyo 2: interfiere 1: interferencia sustancial N/A no aplicable
---	---

Capítulo III

En este capítulo se hace referencia a la metodología que se utilizó en la realización de esta investigación, se plantea cual es el tipo de investigación, la población, la muestra, los criterios de exclusión e inclusión y las técnicas a utilizar para la recolección de los datos.

Marco metodológico

El diseño metodológico es un proceso de indagación donde el investigador toma en cuenta la población, el diseño, la aplicación de los instrumentos, la recopilación de los datos y posteriormente el análisis e interpretación de los mismos, para de esta forma lograr cumplir con los objetivos planteados; cabe mencionar que esta investigación se lleva a cabo con los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita, con quienes se busca obtener la información mediante encuestas e instrumentos estandarizados que permitan determinar cómo influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral.

Tipo de investigación

Enfoque cuantitativo, (Nunnally, 1978) menciona que los datos se obtienen mediante las variables de interés. La medición puede definirse como “el conjunto de reglas para asignar un número a los objetos a fin de representar cantidades de atributos”.

De acuerdo a lo anterior podemos definir que el tipo de investigación es cuantitativa, puesto que permitirá recolectar los datos mediante un perfil sociodemográfico el cual se identificara los aspectos de la población, de igual forma se usará instrumentos estandarizados que contribuyan a dar respuesta a la pregunta problema, con los cuales se medirán las variables, para

posteriormente analizarlas y de esta forma dar una conclusión para determinar cómo influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita.

Así mismo se tomó como proceso de referencia el código de Nuremberg en 1946 establece dentro de sus consideraciones éticas el consentimiento voluntario del sujeto humano como absolutamente esencial para su participación dentro de la investigación, esto quiere decir que la persona, deberá estar en situación tal que pueda ejercer plena libertad de elección, sin impedimento alguno de fuerza, fraude, engaño, intimidación, promesa o cualquier otra forma de coacción o amenaza; y deberá tener información y conocimiento suficientes de los procesos investigativos a realizar, de modo que pueda entender lo que decide.

Diseño de investigación

Según (García García, Jiménez Ponce, & Ramírez Tapia, 2011) refieren que en el estudio descriptivo el investigador define con exactitud sus variables y describe el fenómeno con mayor grado de certeza: establece similitudes y diferencias entre el evento estudiado y fenómenos previos y reorienta el conocimiento basado en los datos y experiencias. Por lo anterior podemos referir que el tipo de investigación del proyecto es descriptivo puesto que, mediante la recolección de datos, se permite identificar los factores que interfieren en el equilibrio ocupacional y de qué manera afectan el desempeño en el rol laboral de los servidores públicos de la alcaldía de Pamplonita.

Correlacional

De acuerdo con Hernández (2003), este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a

prueba. Teniendo en cuenta que se midió el grado de relación que existe entre la variable equilibrio ocupacional y rol laboral.

Población

“Es el agregado total de casos que cumplen con una serie determinada de criterios” (Polit & Hungler, 2000). La población objeto de estudio para esta investigación estuvo compuesta por los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita la cuenta cuanta con 60 trabajadores.

Las características de la población se describen en la siguiente tabla:

Tabla 3 Población

<i>Numero</i>	<i>Características</i>	<i>Total de la población</i>
1 alcalde municipal	Funcionarios de la alcaldía de Pamplonita	77 funcionarios
7 Secretarias		
1 secretaria de gobierno	Funcionarios de la alcaldía de Pamplonita en edades comprendidas entre 18 a 55.	
1 comisaria de familia		
4 asesores		
2 asesor financiero		
1 asesora MIPG		
3 operarios		
4 adulto mayor		
7 salud publica		
2 contratación		
3 hacienda		
1 archivo		
3 secretaria de desarrollo productivo		
1 apoyo a gobierno		
3 apoyo a despacho		
1 control interno		
7 planeación		
1 apoyo proceso coactivo		
1 protocolo de bioseguridad		
2 gestión social		
1 PGIR		
4 apoyo		
2 administradoras		
1 promotor de juntas		
3 coordinadoras		

- 1 bibliotecaria
- 1 formador de música



Elaborado por: Enith Tibaduiza

Muestra

“se refiere al proceso de selección de una parte de la población para que represente al conjunto” (Polit & Hungler, 2000). Por lo anterior, se tomó una muestra de 40 funcionarios de la alcaldía de Pamplonita a los cuales se les aplicará los respectivos instrumentos que permitirán determinar cómo influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral.

Matriz de muestra

Matriz de Tamaños Muestrales para diversos margenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas

N [tamaño del universo]	60	← Escriba aquí el tamaño del universo
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p

Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

Fórmula empleada

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = p*(1-p)* \left(\frac{Z (1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 60 con una p de 0,5

Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	32	35	38	42	45	49	53	56	58	59
95%	37	40	43	46	49	52	55	57	59	60
97%	40	42	45	48	51	53	55	57	59	60
99%	44	46	49	51	53	55	57	58	59	60

En la matriz se observa que la muestra tiene un 97% de fiabilidad y validez para el proyecto de investigación, la cual de una población global de 60 sujetos con 40 pueden tener un 99% y nuestro estudio tiene una validez de confianza.

Tipo de muestra

El muestreo probabilístico recurre a distintas formas de selección aleatoria de elementos y tiene como característica distintiva, que el investigador puede especificar la probabilidad de que

cada elemento de la población de incluya en la muestra((Polit & Hungler, 2000)). La presente investigación será de tipo probabilística teniendo en cuenta que se aplicó matriz de muestra para seleccionar a los funcionarios vinculados laboralmente a la alcaldía.

Tabla 4 Muestra

<i>Numero</i>	<i>Características</i>	<i>Total</i>
7 Secretarias	Funcionarios de la alcaldía de Pamplonita quienes se encuentren ejerciendo un cargo.	40
1 secretaria de gobierno		
4 adulto mayor		
3 salud publica		
2 contratación		
3 hacienda		
1 archivo		
3 secretaria de desarrollo productivo		
1 apoyo a gobierno		
3 apoyo a despacho		
1 control interno		
7 planeación		
1 protocolo de bioseguridad		
2 gestión social		
1 bibliotecaria		

Elaborado por: Enith Tibaduiza

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión son aquellos que permiten definir y caracterizar la población del estudio. Generalmente definen sexo, edad y la enfermedad o condiciones de interés u los criterios de exclusión son aquellos que indican que quien ya cumplió los criterios de inclusión tendrán que ser excluidos por alguna razón (Ruiz & Morillo, 2004).

Criterios de inclusión

En el presente proyecto de investigación se establecen a continuación los siguientes criterios de inclusión:

- Género masculino y femenino.
 - Funcionarios pertenecientes a la alcaldía de Pamplonita.
 - Funcionarios que firmen el consentimiento informado.
- Funcionarios de la alcaldía de pamplonita en edades comprendidas entre 18 - 60 años.

Criterios de exclusión

En el presente proyecto de investigación se establecen a continuación los siguientes criterios de exclusión:

- Funcionarios que no pertenezcan a la alcaldía de Pamplonita.
- Funcionarios no firmen el consentimiento informado.
- Funcionarios de la alcaldía de Pamplonita mayores de 60 años.
- Funcionarios de la alcaldía de Pamplonita menores de 18 años.

Técnicas

De acuerdo con Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Por lo tanto, las técnicas facilitan al investigador recopilar información relevante o necesaria sobre la población a estudiar y además de ello darle valor al estudio que se va a realizar (Ruiz Medina, 2012).

Técnica primaria

Bounocore (1980) define a las fuentes primarias de información como “las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano, Incluye la producción documental electrónica de calidad.

Para la elaboración de este proyecto de investigación se toma información a través de la revisión exhaustiva en bases de datos, que permiten recopilar información necesaria respecto a las variables y a los planteamientos de autores de terapia ocupacional.

Técnica secundaria

Según Sampieri (2006) “Son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular (son listados de fuentes primarias), aquí encontramos la ficha sociodemográfica, Según Martínez (2006), la define como el estudio estadístico de las características sociales de una población. Es decir, nos proporciona una base importante para establecer las particularidades de la población y así poder emitir un diagnóstico real que afronta la misma. Partiendo de ello se hará uso de la ficha sociodemográfica para obtener datos amplios que contribuyan a la ejecución del proyecto de investigación. (ANEXO 2)

Técnica terciaria

Para Hernández (1991), aquí se da la aplicación de instrumentos los cuales sirven para recoger los datos de la investigación, de la misma manera el autor manifiesta que un instrumento de medición adecuado, es el que registra los datos observables, de forma que representen verdaderamente a las variables que el investigador tiene por objeto.

Los siguientes instrumentos posibilitan la recolección de datos durante la investigación sobre las variables dependiente e independiente, se retomará el cuestionario de equilibrio ocupacional (OBQ), para la variable equilibrio ocupacional y la escala de impacto ambiental (WEIS) para la variable rol laboral.

Cuestionario de equilibrio ocupacional

El Occupational Balance Questionnaire (OBQ) es un cuestionario en el que la persona evalúa su equilibrio ocupacional en relación a su situación actual y su vida cotidiana. Para ello, expone 13 afirmaciones que exploran el equilibrio entre distintos tipos de ocupaciones, la significación, el uso del tiempo y la satisfacción en relación a esas ocupaciones y al tiempo empleado en ellas.

Se puntúa usando una escala de respuesta de 6 puntos (de 0 a 5) según el grado de acuerdo que tenga la persona con cada una de las afirmaciones. pudiendo estar “Completamente en desacuerdo” (equivalente a 0) hasta “Completamente de acuerdo” (equivalente a 5). Así, se puede obtener una puntuación final que va de 0 a 65, donde una mayor puntuación indica un mayor Equilibrio Ocupacional. El cuestionario original sueco presenta buena validez de contenido, consistencia interna y suficiente fiabilidad test-retest en una muestra de población general (Wagman & Håkansson, 2014), pero no existen adaptaciones en otros idiomas.

Confidencialidad

Es el grado de congruencia con que mide un atributo para el que está diseñado. Puede decirse que un instrumento es confiable si sus mediciones reflejan exactamente los valores verdaderos del atributo que se investiga. (Polit & Hungler, 2000)

Esta herramienta fue diseñada por (Wagman & Håkansson, 2014, pág. 200), y actualmente está adaptada al español y validada en estudiantes universitarios de terapia ocupacional por Peral-Gómez y colegas. Ver (ANEXO 3).

El Cuestionario de Equilibrio Ocupacional (OBQ, de sus siglas en inglés) fue diseñado por Wagman y Håkansson (2014b) para evaluar el EO, con muestras de población general, mayor de 18 años. Está compuesto por 13 ítems que exploran el equilibrio entre distintos tipos de actividades, la significación, el tiempo dedicado y la satisfacción percibida. Utiliza una escala de

respuesta de tipo Likert de 6 puntos, que va de 0 (“Completamente en desacuerdo”) a 5 (“Totalmente de acuerdo”), pudiendo obtener una puntuación final de 0 a 65, en la que una mayor puntuación indica mayor EO. El cuestionario original sueco presenta buena validez de contenido, consistencia interna y suficiente fiabilidad test-retest en una muestra de población general (Wagman & Håkansson, 2014b), pero no existen adaptaciones en otros idiomas.

Validez

“constituye un segundo criterio de importancia para evaluar la idoneidad de un instrumento cuantitativo; denota el grado en que el instrumento mide lo que se supone que debe medir”. (Polit & Hungler, 2000)

Los autores del cuestionario de equilibrio ocupacional hicieron una prueba piloto con estudiantes de TO en la que se demostró muy buena validez externa y excelente consistencia interna. No existe una versión española de este cuestionario, por ello realizamos una adaptación española del “Cuestionario Ocupacional Modificado”, según las necesidades de este trabajo. En la primera parte se mantuvo el registro de las actividades realizadas durante un día completo 105 (en intervalos de 1 hora); y en la segunda, se incluyeron dos preguntas sobre cada actividad registrada, para marcar con una X la opción más adecuada: categoría de ocupación a la que pertenece la actividad (pudiendo escoger entre las mismas 14 categorías) y valor de la actividad para la persona (de 1 “Nada valioso para mí” a 5 “Muy valioso para mí”). De esta manera también se simplifica el formato en una sola página, siendo el MOQ original de 6 páginas. Esta adaptación se probó con una muestra de 27 titulados en TO, alumnos de máster de la UMH en el curso 2016-2017 y no se detectaron problemas en su cumplimentación. Para comprobar la fiabilidad del cuestionario se hizo una categorización externa de las actividades descritas por los alumnos y se comparó con la categorización realizada por ellos. Se comprobó que los criterios

coincidían en el 80,9% de los casos. Para usos futuros de esta adaptación se propone incorporar una descripción de las categorías de ocupación que sirva de orientación en la cara posterior del cuestionario. A partir de la información recogida con este instrumento se calculó: el número y el tipo de ocupaciones diferentes que se realizan en un día, las ocupaciones más frecuentes en la población a estudio, el valor medio asignado a cada categoría, el valor medio de todas las ocupaciones realizadas en las 24 horas de un día y el número de horas que la persona dedicó a cada categoría.

Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)

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

Está diseñada para entregar una evaluación comprensiva acerca de cómo las cualidades y características ambientales impactan a un trabajador. Un concepto importante de esta escala es el hecho de que los trabajadores se sienten más productivos y satisfechos cuando existe un mejor ajuste o congruencia entre el ambiente laboral y las necesidades y habilidades del trabajador. Así, un mismo ambiente de trabajo tiene un impacto diferente en distintos trabajadores. Es importante recordar que la WEIS no es una evaluación del ambiente. En lugar de eso evalúa el impacto que tiene el trabajo sobre un trabajador en particular.

La WEIS está organizada en 17 factores ambientales como son; el espacio físico, el contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador. Se busca, por lo tanto, obtener un cuadro comprehensivo de cómo un amplio rango de características del ambiente impacta sobre el trabajador. Estos 17 factores son reflejados en 17 ítems en la escala de puntaje. Cada ítem es evaluado con una escala de 4 puntos usada para

indicar como impactan los factores ambientales en las funciones del trabajador, la satisfacción y el bienestar físico, emocional y social. (ANEXO 4)

Su aplicación consiste en dar respuesta a los 17 ítems, teniendo en cuenta la escla de puntajes en la cual:

4.....Apoyo sustancial

3.....Apoyo

2.....Interfiere sustancial

1.....Interfiere

N/A...No aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento que genera datos cuantitativos constituye un criterio importante para evaluar su idoneidad. En esencia, la confiabilidad de instrumento es el grado de congruencia que mide el atributo para el que está diseñado. (Polit & Hungler, 2000).

Se ha completado dos estudios sobre la WEIS. El primero, por Corner Kielhofner Y Lin (1997), descubrió pruebas de la validez global de la construcción de la WEIS. Kielhofner y Col (1999), examinaron las propiedades psicométricas de la WEIS en los estados unidos y Suecia, observando que los ítems funcionan bien juntos para medir la construcción del impacto del medio ambiente laboral. La escala también discriminó eficazmente diferentes niveles de impactó del medio ambiente laboral. Los hallazgos también sugieren que la escala está libre de sesgos culturales.

Validez

“La validez de contenido consiste en qué tan adecuado es el muestreo que hace una prueba del universo de posibles conductas, de acuerdo con lo que se pretende medir” (Cohen, & Swerdik, 2001).

Utilizando las entrevistas de 20 trabajadores con discapacidad psiquiátrica este estudio utilizo el modelo de análisis Rasch para evaluar la validez de contenidos teóricos y de las respuestas individuales de la escala de impacto ambiental laboral. Se propusieron las siguientes preguntas, 1 ¿mide el instrumento un contenido teórico único del contexto ambiental? 2 ¿demuestran en las personas con problemas psiquiátricos patrones de respuestas personales validadas al ser evaluadas con este instrumento?, 3 ¿el instrumento apropiado para esta población?, ¿hay una congruencia aceptable entre la dificultad del ítem, la habilidad de la persona?

Se entrevistaron 20 personas con discapacidad psiquiátrica aguda pertenecientes a dos centros de rehabilitación todos los sujetos tenían que haber participado en una ocupación productiva durante los 6 últimos meses o planificado volver a un lugar de empleo específico del mismo tipo durante el último año En este estudio el 60% de los trabajadores eran hombres y el 40% de los trabajadores, mujeres. Estaban entre las edades de 21-52 años (M-36,5 años). Las personas tenían los siguientes diagnósticos Depresión mayor 85%, trastorno bipolar, 15%: diagnóstico mixto con dependencia de sustancias y depresión bipolar o depresión mayor.

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

Capítulo IV

Resultados

Análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se muestra el análisis de resultados obtenidos del perfil sociodemográfico y de los instrumentos de evaluación cuestionario de equilibrio ocupacional y escala de impacto ambiental, la base del análisis se da desde el desempeño ocupacional de los 40 funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita, con lo cual se busca dar respuesta a las variables de investigación equilibrio ocupacional y rol laboral. Los instrumentos de valoración fueron aplicados de forma directa donde la terapeuta ocupacional en formación, iba realizando las preguntas y aclarando dudas, para el análisis de los datos se hizo uso del paquete estadístico SPSS en su versión 26.

Análisis Estadístico

Para el análisis de los datos se ha realizado una descripción estadística mediante el uso de medias, máximos y mínimos, para conocer el efecto producido por los diferentes tipos de instrumentos de toma de datos, así mismo se aplicó un análisis descriptivo de variables estudiadas incluyendo un análisis de frecuencia para observar los valores más preponderantes de cada una de las variables objeto de estudio

Perfil sociodemográfico

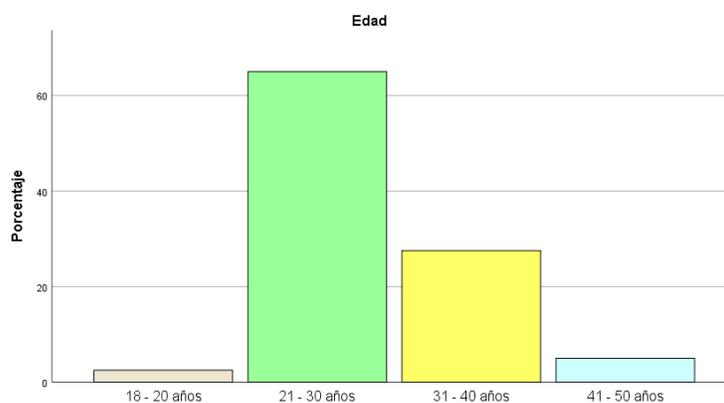
A continuación, se presentan las tablas y gráficas de los resultados obtenidos en la aplicación del perfil sociodemográfico de 40 funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita – Norte de Santander.

Tabla 5 Distribución porcentual según edad

	Edad			
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 – 20 años	1	2,5	2,5	2,5
21 – 30 años	26	65,0	65,0	67,5
31 – 40 años	11	27,5	27,5	95,0
41 – 50 años	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 3 distribución por frecuencia de edad



Fuente: Enith T, 2021

El Modelo de Ocupación Humana reconoce dos dimensiones de esta capacidad de desempeño: una objetiva, relativa a los diferentes sistemas biológicos, corporales y

neuroanatómicos, entre otros, y otra subjetiva, la experiencia de ser y conocer el mundo en el ejercicio de las capacidades. En este aspecto, la mente y el cuerpo son reconocidos como parte de una entidad única. Kielhofner (2011) se refiere a la noción de cuerpo vivido como la experiencia subjetiva del ejercicio de las capacidades de la persona.

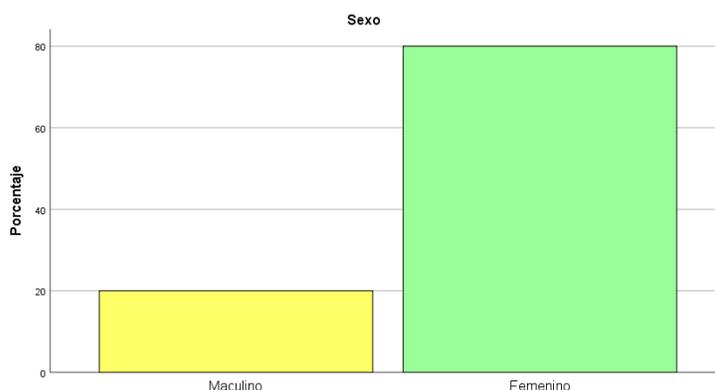
Por lo cual, se infiere que un mayor porcentaje de los funcionarios se encuentran en edad productiva. Es decir que la mayoría de los funcionarios se encuentran en edades en las cuales sus funciones tanto físicas como mentales están aptas para responder a las demandas del contexto ocupacional, por tal su capacidad de desempeño será óptima y significativa para la productividad de la alcaldía. Haciendo uso de su conjunto de habilidades y utilizándolas en la elaboración de un comportamiento con propósito para dar cumplimiento a cada una de las tareas que debe cumplir a cabalidad. Subjetivamente las vivencias diarias llevan a que cada funcionario, a experimentar situaciones en las cuales se midan sus capacidades y les permita adquirir experiencia o frustrarse por no lograr cumplir con las competencias generándose un desequilibrio y disfunción en su rol como trabajador.

Tabla 6 Distribución porcentual por sexo

	Sexo			
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	8	20,0	20,0	20,0
Femenino	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 4 Distribución por frecuencia de sexo



Fuente: Enith T, 2021

Las empresas en las que se fomenta la diversidad de género, en particular a nivel directivo, obtienen mejores resultados y aumentan notablemente su beneficio, según un nuevo informe de la Oficina de Actividades para los empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019). Los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países. Más del 57 por ciento de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial. Se evidencia que la mayor parte de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita son de género femenino, lo que resalta la competencia ocupacional según la equidad de género. En el marco de trabajo de la práctica de terapia ocupacional (AOTA, 2002) usan el termino participación para referirse a la participación de una persona en situaciones de la vida. Implica tomar parte en la sociedad junto con sus experiencias dentro de sus contextos de vida. Entonces la participación ocupacional es en el contexto socio cultural propio, deseada o necesaria para el bienestar personal. Involucra el desempeño y la experiencia subjetiva (Yerxa, 1980).

La equidad de género ha permitido resaltar la capacidad que tienen los funcionarios para dar una respuesta asertiva ante las funciones que deben cumplir, tomándose en cuenta la

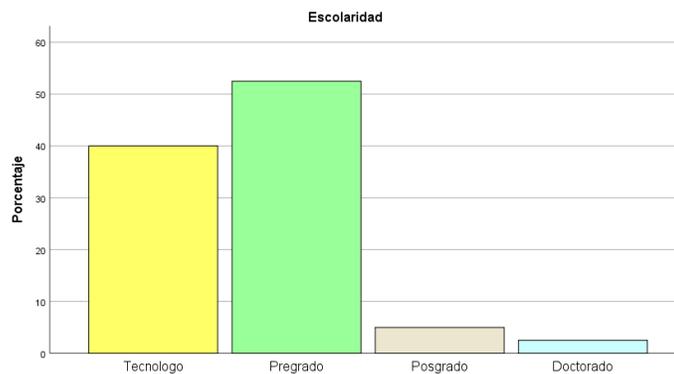
construcción de una competencia ocupacional, siendo está el grado que cada funcionario sustenta un patrón de participación ocupacional que refleja su identidad ocupacional. Por ellos diariamente ponen en acción esa identidad en forma continua para responder con sus obligaciones.

Tabla 7 Distribución porcentual por escolaridad

Escolaridad				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tecnólogo	16	40,0	40,0	40,0
Pregrado	21	52,5	52,5	92,5
Posgrado	2	5,0	5,0	97,5
Doctorado	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 5 Distribución por frecuencia de escolaridad



Fuente: Enith T, 2021

De acuerdo a la gráfica la alcaldía cuenta con un gran porcentaje de funcionarios profesionales los cuales han realizado estudios universitarios. La (AOTA, 2010) define los perfiles ocupacionales como un resumen de la información que describe el historial ocupacional

y experiencias del cliente, y además tiene en cuenta los patrones de la vida diaria, los intereses, valores y necesidades del cliente. Debido a que el perfil está diseñado para obtener una comprensión de la perspectiva y antecedentes del cliente.

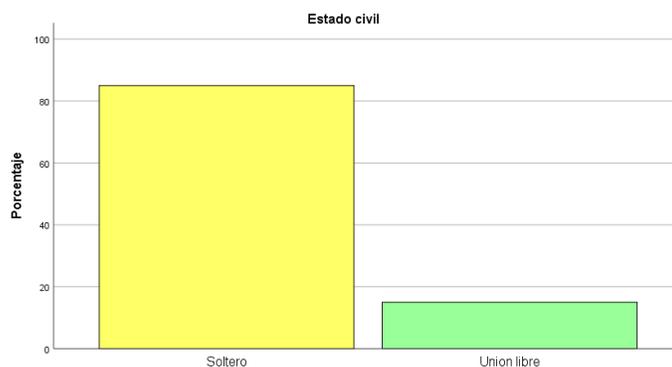
Partiendo de lo anterior es importante que los funcionarios cuenten con las competencias básicas requeridas, en cuanto a la formación profesional, para el desempeño en sus funciones, siendo competentes ante el contenido del trabajo lo que lleva al saber hacer, logrando la resolución de problemas y responder a las exigencias del trabajo poniendo en función sus cualidades y habilidades, para que haya coherencia entre sus funciones y capacidades y no se den situaciones que alteren su equilibrio.

Tabla 8 Distribución porcentual por estado civil

Estado civil				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	34	85,0	85,0	85,0
Unión libre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 6 Distribución por frecuencia de estado civil



Fuente: Enith T, 2021

En la investigación realizada por (Arcos, 2017) la cual lleva por nombre sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional, se puede evidenciar que el 85% de los funcionarios se encuentran en un estado civil solteros. Del total de colaboradores que llenaron la encuesta de Sobrecarga de Trabajo y Compromiso Organizacional se puede observar que la mayoría, representado por un 63%, es soltero, sugiriendo que la mayor parte de la población no ha asumido un compromiso formal, lo que podría estar relacionado con una mayor permanencia en el sitio de trabajo por tener menos demandas de tiempo en otros roles a diferencia de otros estados civiles como el de casado que representa un 27% de la población o el de la unión Libre, donde la permanencia en el sitio de trabajo se ve limitada por las obligaciones que tienen en casa.

En la etapa del desarrollo psicosocial de Erikson “”, los adolescentes se convierten en adultos jóvenes y es aquí donde la confusión entre identidad y rol está llegando a su fin. En los adultos jóvenes todavía suele ser una prioridad importante la de responder a los deseos del entorno y de esta manera “encajar”. Sin embargo, también es una etapa en la que se empiezan a trazar determinadas líneas rojas de manera autónoma: aspectos que la persona no estará dispuesta a sacrificar por contentar a alguien.

Con lo anterior se puede evidenciar que en los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita la gran mayoría tienen un estado civil solteros por lo cual se puede decir que según su etapa de desarrollo ya han establecido identidades y estas listas para establecer compromisos, pero ellos aún no han quemado esta etapa, al no formar relaciones íntimas, puede aparecer una sensación de aislamiento no deseada, despertando sentimientos angustia, llevándoles a sentirse solos o aislados lo cual afectaría su bienestar y por ende su participación ocupacional. Por otra parte, si el trabajador no tiene el rol de pareja o padre significaría que tendría más tiempo para el trabajo, aunque sería contradictorio a la investigación encontrada puesto que si invierte mayor tiempo al rol laboral no tendría un equilibrio en sus ocupaciones generándose una afectación en su bienestar y por ende en su desempeño ocupacional.

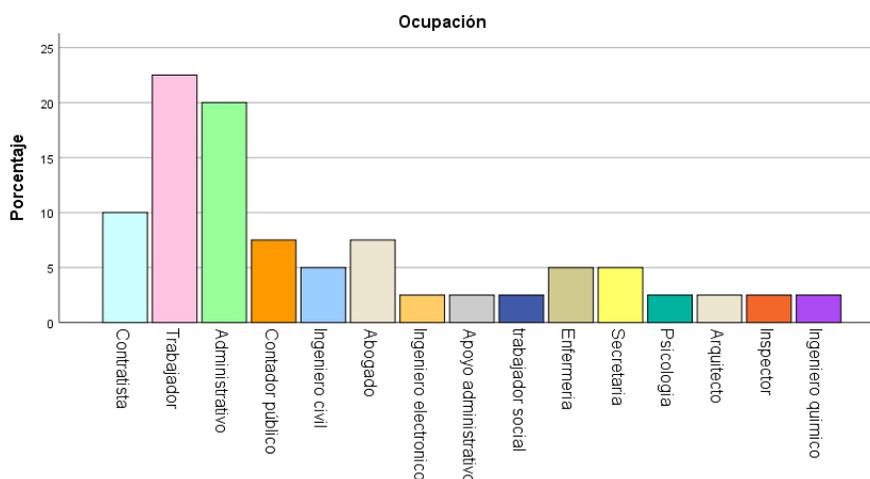
Tabla 9 Distribución porcentual por ocupación

	Ocupación			
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratista	4	10,0	10,0	10,0
Trabajador	9	22,5	22,5	32,5
Administrativo	8	20,0	20,0	52,5
Contador público	3	7,5	7,5	60,0
Ingeniero Civil	2	5,0	5,0	65,0
Abogado	3	7,5	7,5	72,5
Ingeniero electrónico	1	2,5	2,5	75,0
Apoyo administrativo	1	2,5	2,5	77,5
Trabajador social	1	2,5	2,5	80,0
Enfermera	2	5,0	5,0	85,0
Secretaria	2	5,0	5,0	90,0
Psicóloga	1	2,5	2,5	92,5
Arquitecto	1	2,5	2,5	95,0

Inspector	1	2,5	2,5	97,5
Ingeniero químico	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 7 Distribución por frecuencia de ocupación



Fuente: Enith T, 2021

La ocupación es la realización o participación en actividades, tareas y roles que incorporan objetivo y significado desde el punto de vista del que lo hace. (Nelson, 1988). Se evidencia que la mayoría de funcionarios tienen como ocupación principal el rol de trabajo y algunos se desempeñan ocupacionalmente desde cada una de sus disciplinas en las que han estudiado y laborado.

El trabajo es un rol básico y central en la vida de las personas puesto que permite la satisfacción, la centralidad de la ocupación se basa en los intereses de cada funcionario ya que su elección ocupacional se dio en el momento que hicieron elecciones de las carreras en las que se prepararon, es importante mencionar que en algunos casos esta ocupación en la que se prepararon no corresponde a las funciones que deben cumplir en la alcaldía, lo cual limita su

desempeño ocupacional por el poco conocimiento en el área teniendo en cuenta que son funcionarios los cuales llevan muy poco tiempo ejerciendo el cargo en la institución.

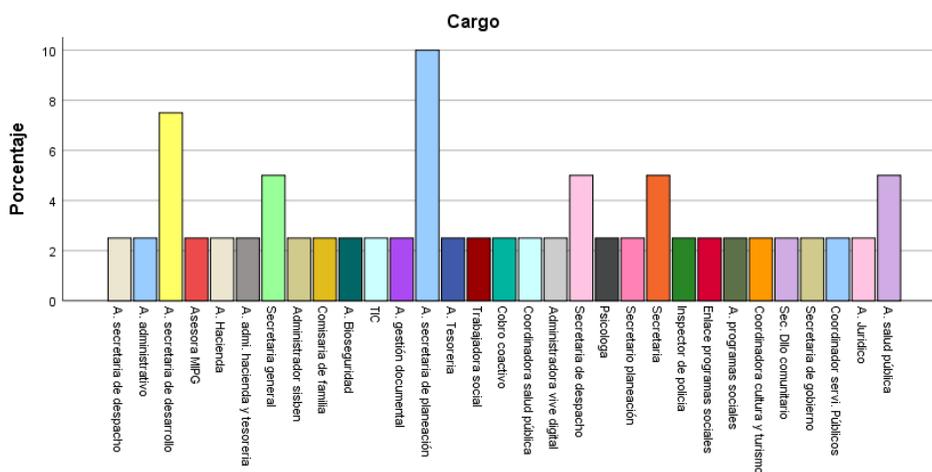
Tabla 10 Distribución porcentual por cargo

	Cargo			
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Apoyo secretaria de despacho	1	2,5	2,5	2,5
Apoyo administrativo	1	2,5	2,5	5,0
Apoyo secretaria de desarrollo	3	7,5	7,5	12,5
Asesoría MIPG	1	2,5	2,5	15,0
Apoyo administrativo hacienda	1	2,5	2,5	17,5
Apoyo hacienda y tesorería	1	2,5	2,5	20,0
Apoyo secretaria general	2	5,0	5,0	25,0
Administración sisben	1	2,5	2,5	27,5
Comisaria de familia	1	2,5	2,5	30,0
Apoyo bioseguridad	1	2,5	2,5	32,5
TIC	1	2,5	2,5	35,0
Apoyo gestión documental	1	2,5	2,5	37,5
Apoyo secretaria de planeación	4	10,0	10,0	47,5
Apoyo administrativo tesorería	1	2,5	2,5	50,0
Trabajadora social	1	2,5	2,5	52,5
Cobro coactivo	1	2,5	2,5	55,0
Coordinadora salud pública	1	2,5	2,5	57,5
Administradora vive digital	1	2,5	2,5	60,0
Secretaria de despacho	2	5,0	5,0	65,0
Psicóloga	1	2,5	2,5	67,5
Secretario de planeación	1	2,5	2,5	70,0

Secretaria	2	5,0	5,0	75,0
Inspector de policía	1	2,5	2,5	77,5
Enlace programas sociales	1	2,5	2,5	80,0
Apoyo programas sociales	1	2,5	2,5	82,5
Coordinadora cultura y turismo	1	2,5	2,5	85,0
Secretaria de desarrollo comunitario	1	2,5	2,5	87,5
Secretaria de gobierno	1	2,5	2,5	90,0
Coordinador servicios públicos	1	2,5	2,5	92,5
Apoyo jurídico	1	2,5	2,5	95,0
Apoyo salud publica	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 8 Distribución por frecuencia de cargo



Fuente: Enith T, 2021

Los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita se encuentran divididos de acuerdo a las dependencias que tiene la alcaldía y algunos funcionarios de apoyo comparten sus funciones en dos dependencias, la secretaria de planeación es la que más cuenta con funcionarios. Cada funcionario desde sus elecciones ocupacionales se desempeña en su área de forma

comprometida. Estas elecciones ocupacionales (Heard, 1977; Matsutsuyu, 1971) son compromisos para entrar en un curso de acción o para sostener un desempeño regular a lo largo del tiempo.

De allí que todos los funcionarios estén ejerciendo un cargo de acuerdo a la elección ocupacional que realizaron, desempeñándose diariamente de forma que se cumplan con las tareas y expectativas del cargo en el cual se encuentran, entrando y saliendo de actividades ocupacionales las cuales decide realizar en momentos determinados de acuerdo a la organización en el tiempo que les dé diariamente de forma que adquieran las competencias ocupacionales que permitan el mantenimiento de un equilibrio ocupacional, al final lo que les permite a los funcionarios un buen desempeño son las competencias adquiridas en base a las elecciones ocupacionales. Denotándose que, aunque algunos si participan ocupacionalmente de acuerdo a sus elecciones otros, pero en menor cantidad ejercen cargos en los cuales no están preparados pero que de igual forma es un compromiso ocupacional con el cual debe responder.

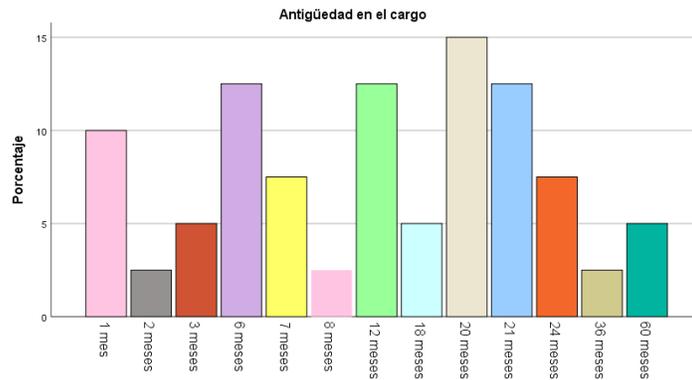
Tabla 11 Distribución porcentual por antigüedad en el cargo

Antigüedad en el cargo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 mes	4	10,0	10,0	10,0
2 mese	1	2,5	2,5	12,5
3 meses	2	5,0	5,0	17,5
6 meses	5	12,5	12,5	30,0
7 meses	3	7,5	7,5	37,5
8 meses	1	2,5	2,5	40,0
12 meses	5	12,5	12,5	52,5

18 meses	2	5,0	5,0	57,5
20 meses	6	15,0	15,0	72,5
21 meses	5	12,5	12,5	85,0
24 meses	3	7,5	7,5	92,5
36 meses	1	2,5	2,5	95,0
60 meses	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 9 Distribución por frecuencia de antigüedad en el cargo



Fuente: Enith T, 2021

De acuerdo a la gráfica se evidencia que hay gran variedad en el tiempo que los funcionarios llevan ejerciendo su cargo creando hábitos de trabajo que le permitan realizar sus tareas diarias. Los hábitos preservan las formas de hacer las actividades que hemos interiorizado a través del desempeño repetido. Generamos hábitos al hacer, habitualmente, la misma cosa en el mismo contexto. Lo que una vez algo requirió atención y concentración, eventualmente llega a ser automático. Por lo tanto, los hábitos son tendencias definidas y adquiridas para responder y desempeñarse de maneras específicas y constantes en ambientes o situaciones conocidos. (Modelo de la ocupación humana, 2011).

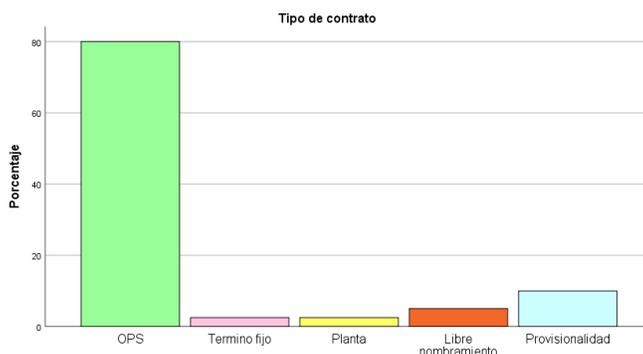
La antigüedad en el cargo les permite a los funcionarios la construcción de hábitos puesto que es mediante la repetición de las tareas diarias en su lugar de trabajo lo que conlleva a que se vayan estableciendo los hábitos de trabajo, siendo estos los que les permite dar cumplimiento ante las actividades diarias, cabe resaltar que la experiencia juega un papel importante en el fortalecimiento de la capacidad de desempeño y esta se adquiere mediante el tiempo de trabajo en la alcaldía siendo para la gran mayoría un menos de 22 meses, por tanto, los funcionarios llevan un tiempo relativamente corto en el cual no han logrado establecer hábitos de trabajo que para desempeñarse de manera que cumpla con las demandas y expectativas del rol laboral.

Tabla 12 Distribución porcentual por tipo de contrato

Tipo de contrato				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
OPS	32	80,0	80,0	80,0
Termino fijo	1	2,5	2,5	82,5
Planta	1	2,5	2,5	85,0
Libre nombramiento	2	5,0	5,0	90,0
Provisionalidad	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 10 Distribución por frecuencia de tipo de contrato



Fuente: Enith T, 2021

De acuerdo con la evidencia un gran porcentaje de los funcionarios trabajan bajo contrato OPS. El contrato de prestación de servicios es de carácter civil y no laboral, por lo tanto, no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vínculo laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales. (Código sustantivo del trabajo, 2011).

El tipo de contrato puede ser un factor determinante para el compromiso del funcionario ya que la falta de estabilidad genera inseguridades en cuanto a si vuelven o no a ser contratados, generándose desmotivación por el trabajo que lleva a que los funcionarios no estén 100% satisfechos y su potencial de interés sea bajo, realizando las actividades por compromiso, lo que hace que el funcionario siempre este en búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Por otra parte, en un porcentaje, aunque muy bajo, se ve la falta de compromiso para asistir al puesto de trabajo por parte de los funcionarios teniendo en cuenta que ellos consideran que según el tipo de contrato no trabajan por cumplimiento de horarios sino de tareas, y que en algunas ocasiones las pueden suplir desde sus hogares.

Tabla 13 Distribución porcentual se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo

Se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	27	67,5	67,5	67,5
Casi siempre	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 11 Distribución por frecuencia se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo



Fuente: Enith T, 2021

Se evidencia que un alto porcentaje de los funcionarios siempre se sienten satisfechos con las tareas que demanda su trabajo y otro porcentaje significativo casi siempre están satisfechos, pero no completamente satisfechos. Lo cual es generado por la cantidad de tareas más no por la satisfacción por las mismas. Los intereses se generan a través del placer y la satisfacción en actividades, se inician con predisposiciones innatas y posteriormente se desarrollan con la experiencia de placer y satisfacción que surgen de la participación en ocupaciones. (Matsutsuyu, 1969).

De allí que los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita tienen gran interés en las actividades laborales que realizan diariamente y el hecho de lograr el desarrollo exitoso de las mismas es lo que les genera sentido de logro y satisfacción, cabe aclarar que hay un porcentaje de 32,5 % que no están completamente satisfechos y ello se debe a que en algunas ocasiones no logran cumplir con las tareas a cabalidad en los tiempos establecidos o que predispone para el desarrollo de una determinada tarea.

Tabla 14 Distribución porcentual se siente motivado con su trabajo

Se siente motivado con su trabajo

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	30	75,0	75,0	75,0
Algunas veces	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 12 Distribución por frecuencia se siente motivado con su trabajo



Fuente: Enith T, 2021

Según Kielhofner (2006), al hablar de intereses se refiere a lo que uno encuentra placentero o satisfactorio hacer. Se evidencia que un porcentaje significativo de los funcionarios siempre se encuentran motivados por su trabajo, lo cual va directamente en relación a la productividad. Las personas tienen pensamientos y sentimientos volitivos respecto a sus actividades que deben ejecutar, los cuales permiten que se desempeñen de forma satisfactoria en ocupaciones. Para alcanzar una meta cada funcionario debe desempeñar diariamente diversas actividades y los motivos para realizarlas son múltiples, iniciando por el factor económico, pero más allá se encuentra que el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales y buena comunicación entre jefe- trabajador contribuyen en esa participación activa, de igual forma el gusto por su profesión hace que pese a que hayan días con demandas y cargas laborales pesadas el hecho de cumplir con sus responsabilidades genera satisfacción personal y se genera ese interés espontáneo. Cada funcionario tiene un cargo y una responsabilidad diferente, por lo cual cada uno tiene pensamientos y sentimientos acerca de su hacer, encontrando gusto y placer en lo que hacen, lo que les posibilita ese disfrute.

Tabla 15 Distribución porcentual lleva trabajo de su oficina para la casa

Lleva trabajo de su oficina para la casa

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	7,5	7,5	7,5
Algunas veces	20	50,0	50,0	57,5
Nunca	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 13 Distribución por frecuencia de lleva trabajo de su casa para la oficina



Fuente: Enith T, 2021

Según (kielhofner, 2006) los hábitos son tendencias definidas y adquiridas para responder y desempeñarse de maneras específicas y constantes en ambientes o situaciones conocidos. Se evidencia que la mitad de los funcionarios algunas veces llevan trabajo de sus oficinas para la casa, situación generada por una limitación en la organización de las actividades propias, de forma que los funcionarios no han creado hábitos que respondan a las demanda de las tareas, y sus patrones diarios no contribuyen para que haya un establecimiento de rutinas, de forma que haya una organización para que logren desempeñarse dentro de sus tareas y se les facilite la ejecución de las mismas lográndose cumplir con las actividades diarias y que estas no se conviertan en cargas. La mitad de los trabajadores están en una constante lucha por cumplir con sus obligaciones a tiempo poro olvidan la importancia de la organización como factor primordial que contribuye a responder de forma óptima ante las demandas laborales.

Tabla 16 Distribución porcentual realiza pausas activas

Realiza pausas activas				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Una vez durante la jornada	13	32,5	32,5	32,5
Dos veces durante la jornada	9	22,5	22,5	55,0
No realiza	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 14 Distribución por frecuencia de realiza pausas activas



Fuente: Enith T, 2021

Para la (AOTA, 2014) El descanso apoya la participación activa en las ocupaciones.

Descansar son acciones silenciosas y sin esfuerzo que interrumpen la actividad física y mental, resultando en un estado relajado (Nurit & Michel, 2003). Incluye identificar la necesidad de relajarse; reducir la participación agotadora en actividades físicas, mentales o sociales; y participar en la relajación u otros esfuerzos que restablezcan la energía, la calma, y renovado interés en esta participación. Se evidencia que hay una alta tasa funcionarios de la alcaldía de

Pamplonita que no realizan pausas activas durante las jornadas laborales, siendo un factor determinante en el desempeño ocupacional puesto que los trabajadores se encuentran más preocupados por cumplir con su trabajo que por el desgaste que este le esté generando, ven la ejecución de pausas activas como un tiempo mal invertido que podrían aprovechar para avanzar en sus tareas, de allí que se generen situaciones de estrés y agotamiento que limitan la productividad del trabajador, por ello es fundamental tener periodos de descanso que sean fuente de relajación y contribuya a reducir niveles de estrés para que el funcionario logre retomar la actividad que se esté ejecutando con mayor motivación y eficacia.

Tabla 17 Distribución porcentual trabaja más de ocho horas

Trabaja más de ocho horas

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	17,5	17,5	17,5
Casi siempre	23	57,5	57,5	75,0
Nunca	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 15 Distribución por frecuencia de trabaja más de ocho horas



Fuente: Enith T, 2021

La ocupación está dirigida a un objetivo que se persigue en el tiempo, tiene significado para la acción e incluye múltiples tareas. (Christiansen et al., 2005, p. 548). Se evidencia que más de la mitad de los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita que casi siempre trabajan más de las 8 horas laborales establecidas, es decir que no logran realizar las múltiples tareas durante la jornada de trabajo y tratan de suplir este déficit de tiempo y organización en otras horas que interfieren en otros roles de los que también participan. Además, se ve reflejado en estrés laboral, ansiedad, ausencia de descanso, que conlleva a tener un bajo rendimiento durante la jornada y en la productividad. El hecho de no lograr cumplir con estas tareas va directamente relacionado con la falta de establecimiento de hábitos rutinas que le posibiliten tener un orden y tiempos establecidos para cada tarea, afectándose su desempeño ocupacional de ahí la importancia de nuestro rol para el mantenimiento del rol laboral de forma equilibrada.

Tabla 18 Distribución porcentual tiene cronograma de trabajo

Tiene cronograma o plan de trabajo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	33	82,5	82,5	82,5
No	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 16 Distribución por frecuencia de tiene cronograma o plan de trabajo



Fuente: Enith T, 2021

Los hábitos se refieren a los comportamientos específicos y automáticos que pueden ser útiles, dominantes o perjudiciales (Clark, 2000; Neistadt y Crepeau, 1998), mientras que las rutinas son secuencias establecidas de ocupaciones o actividades que proveen una estructura a la vida diaria. Las rutinas también pueden promover o afectar la salud (Fiese et al., 2002; Segal, 2004). La población en su gran mayoría cuenta, con cronograma de trabajo, del cual no logran cumplir a cabalidad lo allí consignado, generándose situaciones de estrés. Los hábitos reflejan el interés por lo que se hace, y es el comportamiento durante la jornada laboral lo que lleva al cumplimiento de las tareas diarias, por ello, no solo es importante que los funcionarios tengan un

plan o cronograma de trabajo, sino que se organicen de forma que sus rutinas posibiliten realizar cada actividad o tarea en los tiempos dispuestos para su desarrollo.

Tabla 19 Distribución porcentual se ausenta de su puesto de trabajo

Se ausenta de su puesto de trabajo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	23	57,5	57,5	57,5
Nunca	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 17 Distribución por frecuencia de se ausenta de su puesto de trabajo



Fuente: Enith T, 2021

Según Kielhofner en el 2004, las personas a través del tiempo muestran cierta constancia en lo que son y lo que hacen, es importante destacar que este patrón organizado representa una forma de operar con la propia coherencia interna. Como se observa en la gráfica un poco más de la mitad de los funcionarios algunas veces se ausentan de su puesto de trabajo debido a diversos factores que se muestran en la siguiente gráfica. Lo que deja ver que existe cierta dificultad en la internalización de responsabilidades o falta de motivación por el trabajo generada no por el

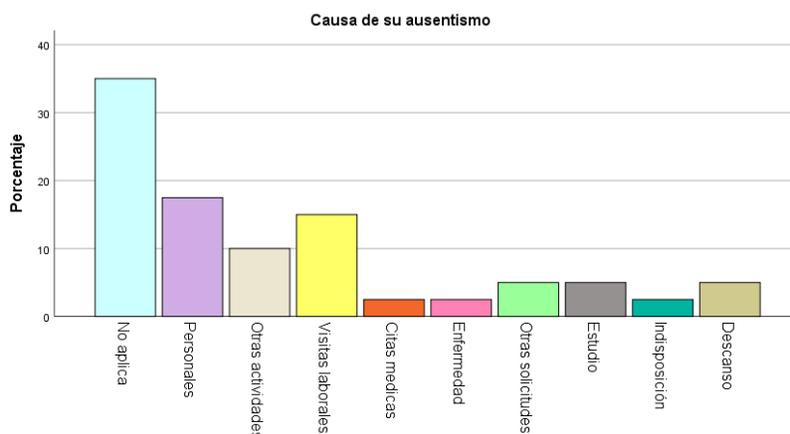
interés sino por la carga y exigencia a la que están sometidos. En ocasiones no asisten a su lugar de trabajo lo que refleja que no hay una constancia que contribuya a la organización afectándose el desempeño ocupacional, aquí se ve el ausentismo como una necesidad de evadir ciertas responsabilidades que resultan desgastantes, y como una necesidad de cambiar de ambiente, donde suple estas por otras que le resultan menos estresantes.

Tabla 20 Distribución porcentual por causa de su ausentismo

Causa de su ausentismo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aplica	14	35,0	35,0	35,0
Personales	7	17,5	17,5	52,5
Otras actividades	4	10,0	10,0	62,5
Visitas laborales	6	15,0	15,0	77,5
Citas medicas	1	2,5	2,5	80,0
Enfermedad	1	2,5	2,5	82,5
Otras solicitudes	2	5,0	5,0	87,5
Estudio	2	5,0	5,0	92,5
Indisposición	1	2,5	2,5	95,0
Descanso	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 18 Distribución por frecuencia de causa de su ausentismo



Fuente: Enith T, 2021

De acuerdo al centro de estudios sociales y laborales (CESLA, 2019) Con respecto a la incidencia del ausentismo, encontramos que, en 2018, se presentaron 543.540 casos de ausentismo laboral, de los cuales la enfermedad general continúa siendo la principal causa de ausencia (63,5%). No obstante, se nota una tendencia a la baja en los últimos años, que se ha dado en contraposición a un incremento en las ausencias por permisos y licencias (32,2%). Se evidencia en la gráfica que hay diversas razones por las cuales los funcionarios se ausentan de sus puestos de trabajo. Los funcionarios en su afán mismo por cumplir con su trabajo se sobrecargan afectando la capacidad y motivación, al no estar completamente sanos generándose estrés, ansiedad y cambios en su humor, el 17,5% de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita se ausentan debido a factores personales que están en relación a los factores anteriormente mencionados, y un 15% debido a visitas laborales, pues prefieren realizar actividades de campo en los momentos que se sienten con cargas excesivas o cuando deben realizar actividades por las cuáles no sienten tanto interés pero que al igual deben ejecutar.

Cuestionario de equilibrio ocupacional (OBQ)

En las siguientes tablas y graficas se encuentra los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de equilibrio ocupacional con lo cual se da respuesta a la variable equilibrio ocupacional.

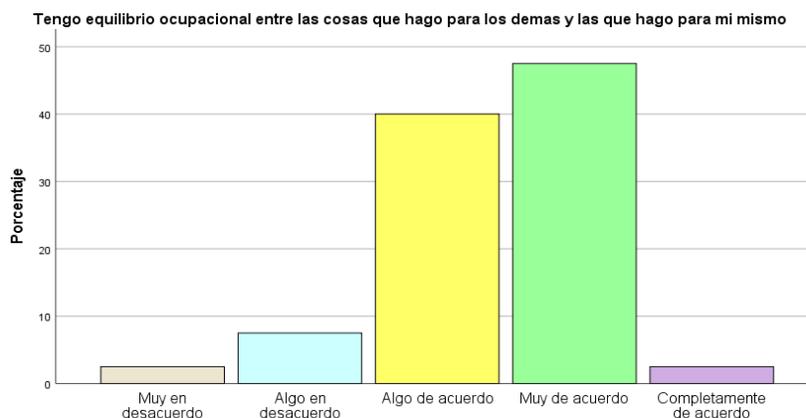
Tabla 21 Distribución porcentual tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo

Tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Algo en desacuerdo	3	7,5	7,5	10,0
Algo de acuerdo	16	40,0	40,0	50,0
Muy de acuerdo	19	47,5	47,5	47,5
Completamente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 19 distribución por frecuencia de Tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo



Fuente: Enith T, 2021

La anterior figura muestra los resultados obtenidos en relación al equilibrio ocupacional que tienen los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita en cuanto a las cosas que hacen para los demás y las que hacen para sí mismos, donde la mayoría de los funcionarios están muy de acuerdo. Según Hill, 2001, Describe que el equilibrio en las relaciones sociales se alcanza cuando las interacciones dentro de los grupos son respetuosas de manera que tanto el grupo como cada persona que lo forma se benefician. Desde el modelo de Equilibrio Trabajo-Vida se entiende como equilibrio el grado en que el individuo puede ajustar simultáneamente las exigencias del trabajo remunerado, los deberes familiares y los deberes personales.

Los funcionarios manejan buenas relaciones de trabajo que posibilitan el mantenimiento de un ambiente de cooperación, donde son un apoyo para la ejecución de las tareas, pues la buena comunicación, la empatía y el respeto son ejes fundamentales para alcanzar objetivos y mantener un clima laboral que sea fuente de motivación. En su mayoría hacen cosas para los demás sin descuidar lo que es importante para ellos lo que posibilita un ambiente de colaboración sin descuidar sus compromisos con sus actividades propias, aunque un grupo pequeño de

funcionarios colaboran más a sus compañeros o cumplen con otras funciones que le asigna la alcaldía, que están fuera de sus funciones respecto al cargo que desempeñan, lo que hace que se afecte el equilibrio en el cumplimiento de sus tareas, es decir, no se da un ajuste adecuado entre sus deberes y la colaboración que quieren brindar.

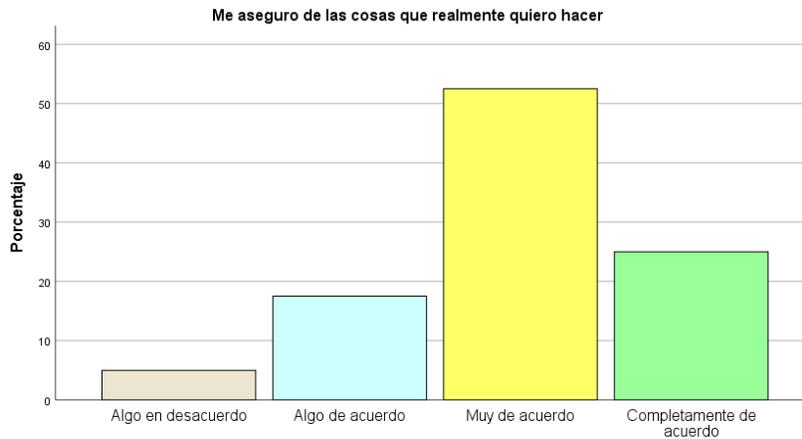
Tabla 22 Distribución porcentual me aseguro de las cosas que realmente quiero

Me aseguro de las cosas que realmente quiero hacer

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
Algo de acuerdo	7	17,5	17,5	22,5
Muy de acuerdo	21	52,5	52,5	75,0
Completamente de acuerdo	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 20 Distribución por frecuencia de me aseguro de las cosas que realmente quiero hacer



Fuente: Enith T, 2021

Según Kielhofner (2004) la autoeficacia está relacionada con el modo en que uno utiliza la capacidad de impactar en lo que le sucede en la vida, esta incluye la percepción del autocontrol y ser capaz de lograr lo que uno desea. Lo cual coincide con la prevalencia de los datos obtenidos donde un gran porcentaje está muy de acuerdo, es decir, tienen una eficacia para dar cumplimiento a sus actividades diarias logrando responder a las demandas de su trabajo; pero para ello, disponen de una mayor demanda de tiempo, dando poca importancia al tiempo de descanso, trabajando fuera de las jornadas laborales, para lograr cumplir con las responsabilidades de su cargo, presentándose interferencia en la participación dentro de otras actividades que deberían tener igual valor como la participación social, descanso, sueño, estudio.

Tabla 23 Distribución porcentual mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)

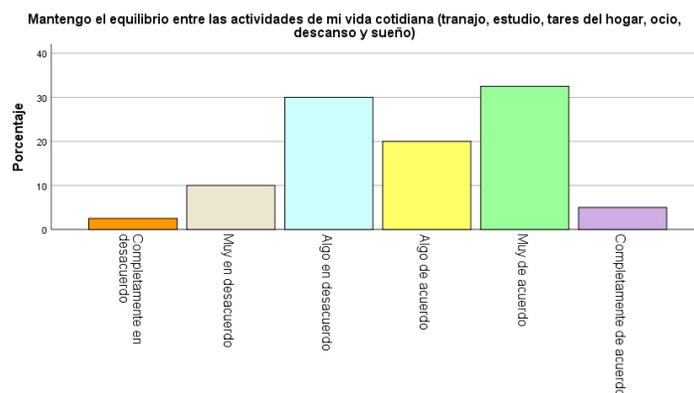
Mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Muy en desacuerdo	4	10,0	10,0	12,5
Algo en desacuerdo	12	30,0	30,0	42,5
Algo de acuerdo	8	20,0	20,0	62,5
Muy de acuerdo	13	32,5	32,5	95,0

Completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 21 distribución por frecuencia de Mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)



Fuente: Enith T, 2021

Simpson (1997), usa el equilibrio ocupacional para tratar la organización de las ocupaciones de forma equilibrada. Según este autor, esta organización requiere que la gestión de la participación cumpla con las necesidades personales y las demandas de los roles. Se evidencia que hay una diferencia de 2,5 entre los funcionarios que están algo en desacuerdo y muy de acuerdo resaltando estos dos resultados con los porcentajes más altos. Los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita participan en su rol laboral cumpliendo jornadas de trabajo de martes a viernes 8 horas, sábados y domingos 4 horas, teniendo más días laborales lo cual interfiere en la ejecución de los otros roles como estudio o en la realización de tareas del hogar, el cuidado de sus hijos y limita la participación en tiempos de ocio y participación social, se puede referir que, algunos funcionarios no tienen un equilibrio entre los diversos roles mientras que los otros logran

participar de algunos de sus otros roles pero teniendo una organización y desempeño satisfactorio dentro de los mismos. Se hace indispensable tener un equilibrio ocupacional que posibilite cumplir con los estándares de cada una de las actividades y de este modo una participación efectiva en cada ocupación logrando un desempeño ocupacional eficaz.

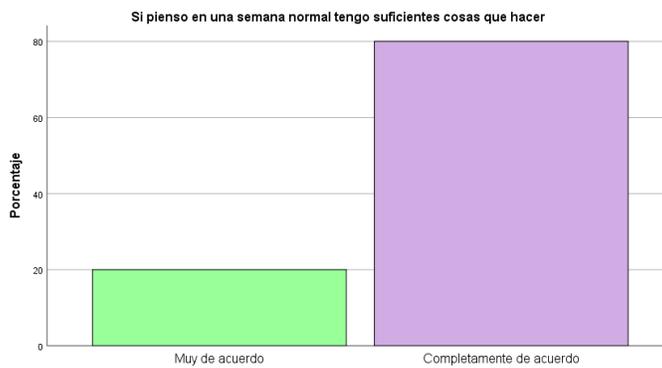
Tabla 24 Distribución porcentual si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer

Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
Completamente de acuerdo	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 22 Distribución por frecuencia de Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer



Fuente: Enith T, 2021

Según Bejerholm, (2010), el equilibrio ocupacional se basa en la buena relación/concordancia entre factores personales, ambientales y ocupacionales en un período de tiempo. En el modelo

persona-ambiente-ocupación plantea la evaluación del equilibrio ocupacional en base a tres constructos: estar insuficientemente ocupado (infraocupado), estar sobre-ocupado, y tener equilibrio ocupacional. Se evidencia que un 80% de la población tienen suficientes cosas que hacer, presentando cargas laborales con demandas altas de tareas las cuales interfieren en la ejecución de otros roles, lo cual afecta el equilibrio ocupacional afirmando lo referido por Bejerholm en relación a la sobre-ocupación. La mayoría de funcionarios tienen contrato OPS, cumpliendo con cargas laborales de acuerdo a su función, además de ello, deben realizar otras actividades como salidas a veredas o acompañamiento a actividades de la institución haciendo que las cargas sean aún mayores, teniendo un aumento en la demanda de actividades a realizar.

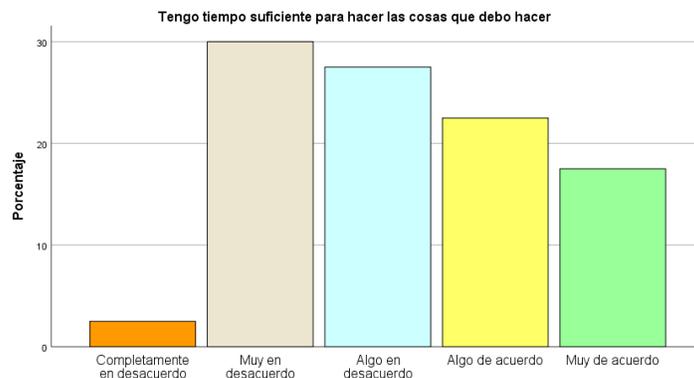
Tabla 25 Distribución porcentual tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer

Tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Muy en desacuerdo	12	30,0	30,0	32,5
Algo en desacuerdo	11	27,5	27,5	60,0
Algo de acuerdo	9	22,5	22,5	82,5
Muy de acuerdo	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 23 Distribución por frecuencia de tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer



Fuente: Enith T, 2021

Para Jonsson & Persson, 2006, el flujo se refiere al estado de experiencia óptima que la persona experimenta cuando se involucra intensamente en la actividad que está realizando, disfrutando de ella y sin percibir el paso del tiempo. Una de las condiciones que se deben dar para conseguir el estado de flujo es el equilibrio desafío habilidad (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002). Este equilibrio se refiere al ajuste entre las habilidades personales y los retos que conllevan las actividades o tareas a desempeñar. Lo cual contrasta la información obtenida puesto que el 30,0% se encuentran muy en desacuerdo y 27,5% algo en desacuerdo refiriendo que no tienen tiempo suficiente para hacer las cosas que deben hacer, es decir la gran mayoría funcionarios públicos de la alcaldía no logran cumplir con su trabajo en el tiempo destinado viviendo experiencias exigentes con situaciones de estrés debido a la carga laboral afectándose su desempeño en el rol laboral, y a su vez la interferencia en su rol familiar, rol de estudio y participación social con familiares y amigos, estas razones llevan a que no se genere un disfrute,

involucrándose en la actividad laboral por obligación, cabe resaltar la importancia de perfiles ocupacionales acorde a los cargos o roles que se desempeñen.

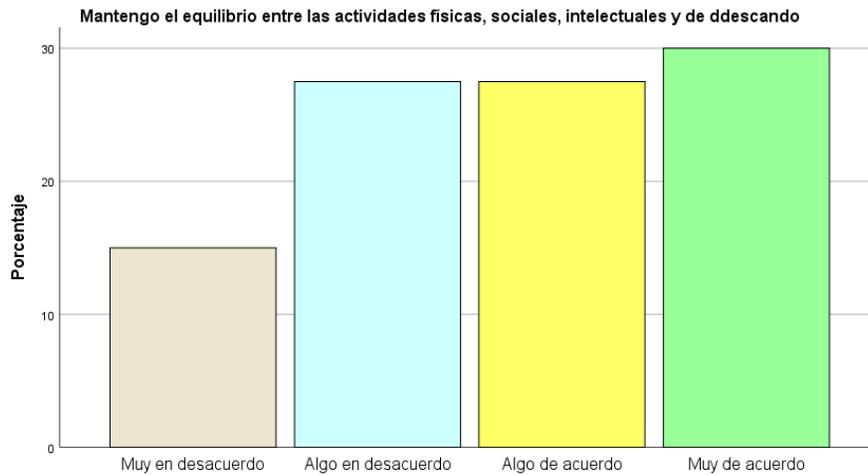
Tabla 26 Distribución porcentual mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales, intelectuales y de descanso

Mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales, intelectuales y de descanso

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	15,0	15,0	15,0
Algo en desacuerdo	11	27,5	27,5	42,5
Algo de acuerdo	11	27,5	27,5	70,0
Muy de acuerdo	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 24 Distribución por frecuencia de mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales, intelectuales y de descanso



Fuente: Enith T, 2021

Según Kielhofner (2004) los hábitos son tendencias adquiridas para responder y desempeñarse en ciertas formas conscientes en ambientes o situaciones conocidas. Se evidencia

que en la población estudiada un porcentaje no tienen dificultad para participar en las actividades, físicas, sociales, intelectuales y de descanso, mientras que otro se encuentran algo en desacuerdo con relación al equilibrio entre las actividades ya mencionadas, evidenciándose desestructuración en sus hábitos puesto que no cuentan con rutinas que les permita organizar su tiempo de forma que dediquen espacios a las diferentes actividades esto debido a motivos como la carga laboral, falta de tiempo y la dificultad en la organización del mismo, siendo estas las razones que limitan su participación en otras ocupaciones diferentes al trabajo. Para el bienestar de los funcionarios es fundamental el mantenimiento de un equilibrio en sus diferentes ocupacionales o roles en los que participan diariamente ya que esto le genera sentido de eficacia y capacidad lo que apoya su participación en las actividades laborales ya que la ejecución de una ocupación y el tiempo que se invierte afecta la forma de participación en las otras.

Tabla 27 Distribución porcentual estoy satisfecho con el tiempo que dedico a distintas actividades en mi vida

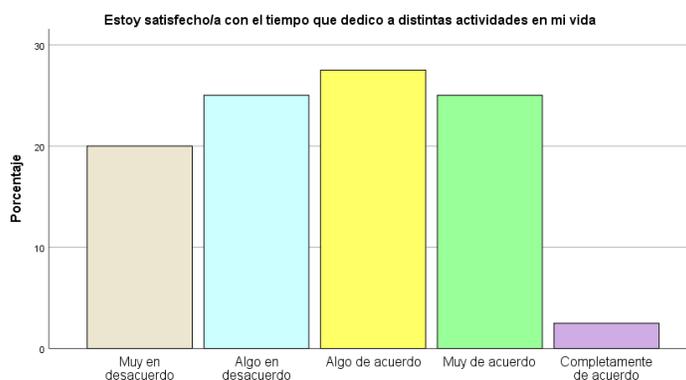
Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a distintas actividades en mi vida

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	20,0	20,0	20,0
Algo en desacuerdo	10	25,0	25,0	45,0
Algo de acuerdo	11	27,5	27,5	72,5
Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	97,5
Completamente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0

Total	40	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Fuente: Enith T, 2021

Figura 25 Distribución por frecuencia de estoy satisfecho con el tiempo que dedico a distintas actividades en mi vida



Fuente: Enith T, 2021

Se logra evidenciar que un gran porcentaje equivalente al 27,5% de los funcionarios están algo de acuerdo en cuanto al nivel de satisfacción con el tiempo que dedican a distintas actividades y otro porcentaje significativo de 25,0% algo en desacuerdo y un menor porcentaje de 20% pero igual de significativo muy en desacuerdo. Según Kielhofner (2004), tomando como base el Modelo de Adaptación Temporal “el uso y organización del tiempo es uno de los indicadores de ajuste exitoso de las demandas de vida”. Se evidencia que los funcionarios están comprometidos con diversas ocupaciones que les demanda sus roles las cuales varían en cantidad, en calidad, en el compromiso y en intensidad del tiempo que se le dedique. Una muestra representativa de los 40 funcionarios tiene mayores demandas de tiempo hacia las actividades laborales lo que les interfiere en la participación de otras actividades que también son de su interés, siendo esta una de las principales causas de desequilibrio ocupacional, que conlleva

a la limitación en la participación. Muchos funcionarios desearían tener tiempo para participar dentro de otras ocupaciones u actividades, pero la responsabilidad para con su trabajo no se lo permite.

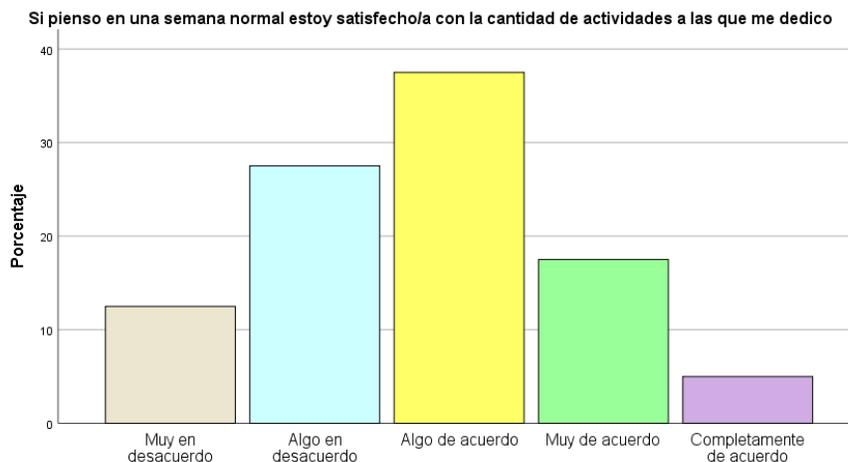
Tabla 28 Distribución porcentual por si pienso en una semana normal estoy satisfecho con la cantidad de actividades a las que me dedico

Si pienso en una semana normal estoy satisfecho con la cantidad de actividades a las que me dedico

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	12,5	12,5	12,5
Algo en desacuerdo	11	27,5	27,5	40,0
Algo de acuerdo	15	37,5	37,5	77,5
Muy de acuerdo	7	17,5	17,5	95,0
Completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 26 Distribución por frecuencia de Si pienso en una semana normal estoy satisfecho/a con la cantidad de actividades a las que me dedico



Fuente: Enith T, 2021

Sandqvist y Eklund, 2008. Consideran dos aspectos según el modelo de vida equilibrada: - un enfoque ajustado tiempo-presupuesto, sin demanda de equivalencia entre el tiempo pasado en diferentes áreas ocupacionales, - la experiencia afectiva en términos de satisfacción del individuo con sus ocupaciones diarias. Se evidencia que el 37,5% de los funcionarios están algo de acuerdo, pero no completamente satisfechos con la cantidad de actividades a las que se dedican y un porcentaje significativo correspondiente a 27,5% se encuentran algo en desacuerdo con la cantidad de actividades a las que se dedican considerando que tienen bastante carga laboral de donde se deriva cansancio, molestia, estrés, agotamiento y desmotivación. La satisfacción de los funcionarios se deriva del logro y del disfrute del trabajo y es allí donde se presenta cierta disfuncionalidad debido a que las cargas laborales hacen que ellos no cumplan con todas las tareas en el tiempo predispuesto, realizando estas actividades sin espacios de descanso, lo que interfiere en el desempeño del rol laboral. consideran que tienen muchas tareas para realizar durante el día y semanalmente se genera acumulado aun mayor y el incumplimiento o desgaste

por cumplir con su trabajo es lo que les genera una sensación de insatisfacción. Esta gestión de tiempo- presupuesto lleva a que se puedan crear rutinas que beneficien la ejecución de las diferentes actividades de forma que no se genere comulación de trabajo, sino que se gestione un comportamiento ocupacional que lleve al éxito del rol laboral.

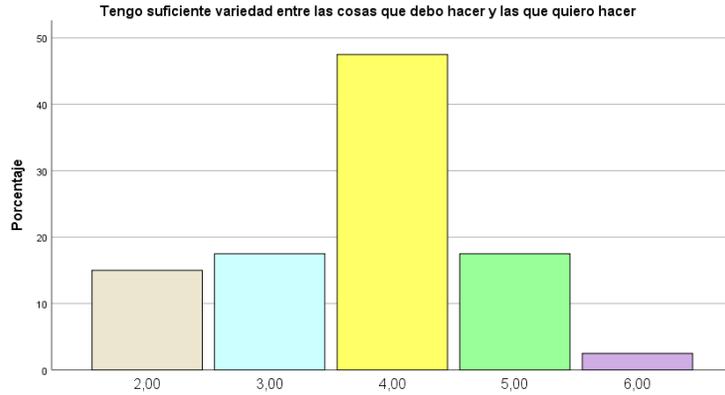
Tabla 29 Distribución porcentual tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las que quiero hacer

Tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las que quiero hacer

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	15,0	15,0	15,0
Algo en desacuerdo	7	17,5	17,5	32,5
Algo de acuerdo	19	47,5	47,5	80,0
Muy de acuerdo	7	17,5	17,5	97,5
Completamente de acuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 27 Distribución por frecuencia de tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las que quiero hacer



Fuente: Enith T, 2021

Pentland y McColl, (2009) toman el equilibrio como una sensación influida por el grado en que un individuo puede diseñar su vida ocupacional coherente con sus valores. Se evidencia que un 47,5 correspondiente a una gran parte de los funcionarios se encuentra algo de acuerdo, tomando en cuenta que la mayoría realiza actividades encaminadas al cumplimiento del deber sientiendo el rol laboral al que dedican la mayor parte de su tiempo dejando de lado otros intereses encaminados a los objetivos personales, pero no se refleja un mayor grado de desacuerdo puesto que su trabajo también hace parte de sus actividades de valor.

Tabla 30 Distribución porcentual estoy satisfecho con el tiempo que dedico al descanso, la recuperación y el sueño

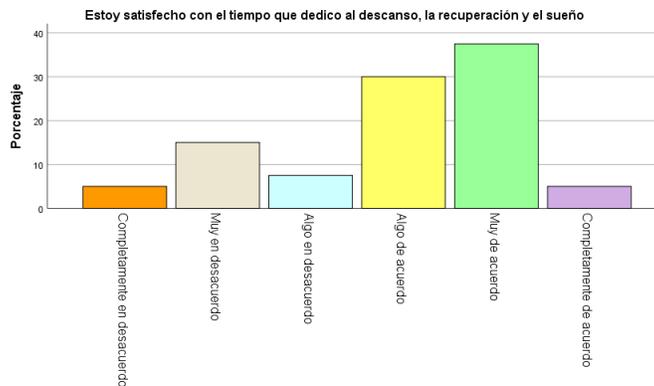
Estoy satisfecho con el tiempo que dedico al descanso, la recuperación y el sueño

Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--------	------------	-------------------	----------------------

Completamente en desacuerdo	2	5,0	5,0	5,0
Muy en desacuerdo	6	15,0	15,0	20,0
Algo en desacuerdo	3	7,5	7,5	27,5
Algo de acuerdo	12	30,0	30,0	57,5
Muy de acuerdo	15	37,5	37,5	95,0
Completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 28 Distribución por frecuencia de estoy satisfecho con el tiempo que dedico al descanso, la recuperación y el sueño



Fuente: Enith T, 2021

El descanso y sueño forman parte de las diversas áreas de la ocupación, presentes en la AOTA. Nurit y Michel (2003) definen el descanso como: “acciones tranquilas y sin esfuerzo que interrumpen la actividad física y mental, resultando en un estado relajado”. (AOTA, 2010). Permitiendo al individuo tener un equilibrio entre las actividades que realiza a diario y la

relajación que da a lugar el descanso y el sueño. De la gráfica se puede inferir que el 37,5% de los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita están muy de acuerdo con el tiempo que dedican al descanso y sueño, mientras que un 30% está algo de acuerdo, es decir que no están satisfechos con el tiempo que dedican al descanso y sueño, debido a que no hay un equilibrio entre las actividades diarias que realizan, impidiendo que descansen o logren relajarse durante las jornadas laborales o fuera de las mismas, puesto que, al salir del trabajo deben cumplir con las demandas de otros roles situación por la cual algunos no descansen y se les dificulta conciliar el sueño.

Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS)

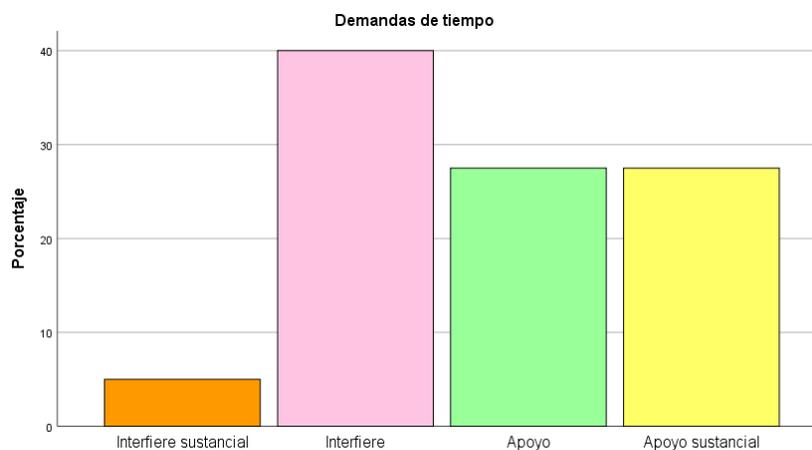
En las siguientes gráficas se evidencia los resultados obtenidos mediante la escala de impacto ambiental para el trabajo dando respuesta a la variable rol laboral y evidenciando el análisis de las características más representativas.

Tabla 31 Distribución porcentual por demandas de tiempo

Demandas de tiempo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	2	5,0	5,0	5,0
Interfiere	16	40,0	40,0	45,0
Apoyo	11	27,5	27,5	72,5
Apoyo sustancial	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 29 Distribución por frecuencia de demandas de tiempo



Fuente: Enith T, 2021

El trabajo requiere de aprender nuevos comportamientos, formar nuevas relaciones interpersonales, distribuir el uso del tiempo y a menudo desarrollar una nueva identidad. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011).

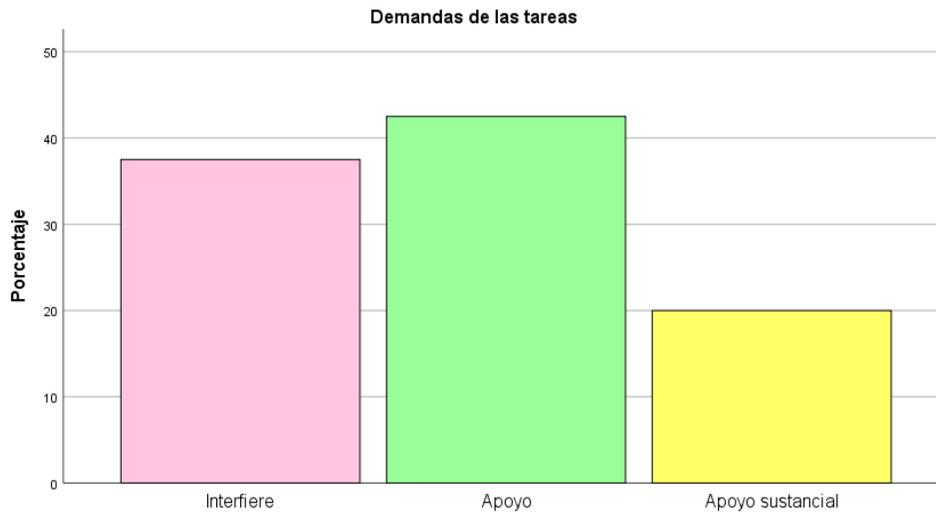
El rol productivo de los funcionarios requiere de unas demandas de tiempo al igual que otros roles, pero el tiempo destinado a cada tarea dentro de sus funciones administrativas no está siendo suficiente para cumplir con la demanda de actividades diarias, por lo cual se acumula trabajo afectándose la ejecución satisfactoria dentro de otros roles y generándose estrés laboral. Por lo cual es importante gestionar el tiempo mediante rutinas diarias de acuerdo a las actividades que deban realizar de forma que la distribución de ese tiempo permita una participación ocupacional acorde a las demandas lográndose cumplir con los deberes a tiempo. La mayoría de los adultos tienen que dividir su tiempo entre los roles de trabajo, la familia, la comunidad y el tiempo libre. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011)

Tabla 32 Distribución porcentual por demandas de las tareas

Demandas de las tareas				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interfiere	15	37,5	37,5	37,5
Apoyo	17	42,5	42,5	80,0
Apoyo sustancial	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 30 Distribución por frecuencia de demandas de las tareas



Fuente: Enith T, 2021

De acuerdo a la gráfica, gran parte de los funcionarios públicos consideran que las demandas de las tareas son un apoyo en la ejecución de su rol laboral, pero, de igual forma hay una muestra representativa en los cuales las demandas de las tareas interfieren en el desempeño de sus tareas diarias que le demanda su rol. Las demandas de la actividad se refieren a las características

específicas de una actividad que influyen en el tipo y cantidad de esfuerzo requerido para realizar la actividad (Marco de trabajo para la práctica de terapia ocupacional. Dominio y proceso, 2008).

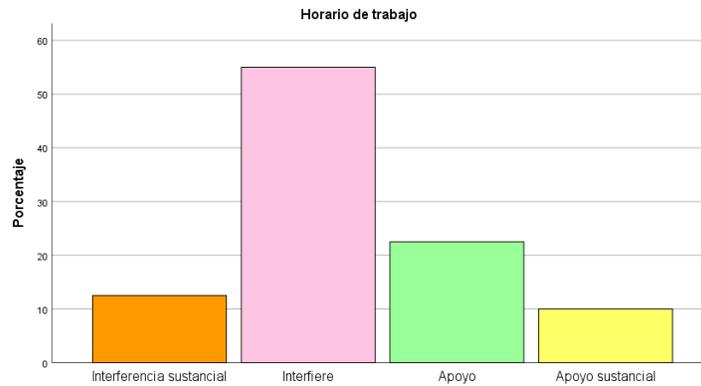
Los administrativos de la alcaldía de Pamplonita cuentan con las demandas a nivel físico y cognitivo que le permiten una participación ocupacional dentro de su rol, es a nivel emocional donde se presenta cierta dificultad debido al esfuerzo requerido en relación a las cargas laborales que tienen y con las cuales deben responder diariamente. De igual forma, la actividad laboral de los funcionarios demanda de algunos esfuerzos como inversión de mayor tiempo que afecta la ejecución de sus otros roles y con ello la estabilidad emocional sintiendo que está fallando como pareja, padre, amigo u estudiante.

Tabla 33 Distribución porcentual por horario de trabajo

Horario de trabajo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	5	12,5	12,5	12,5
Interfiere	22	55,0	55,0	67,5
Apoyo	9	22,5	22,5	90,0
Apoyo sustancial	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 31 Distribución por frecuencia de horario de trabajo



Fuente: Enith T, 2021

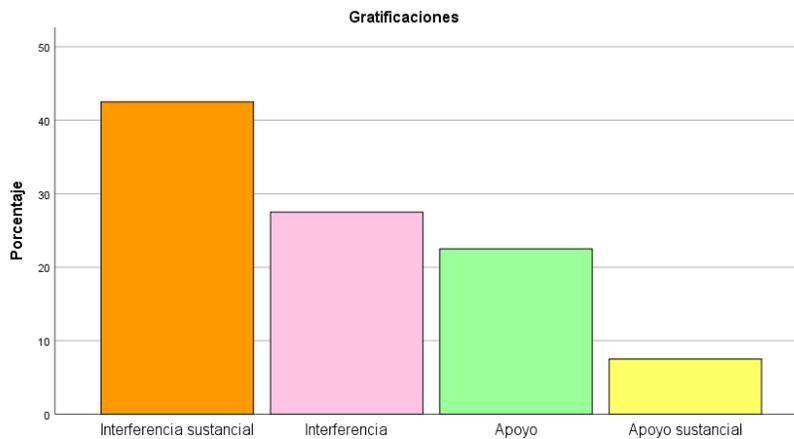
La sobrecarga de trabajo produce lo que se denomina sobrecarga de rol, que según la OMS es: “una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles” (Organización Mundial de la Salud 2010). Se evidencia que en los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita hay una alta tasa de interferencia de los horarios de trabajo en los roles ocupacionales puesto que hay una mayor demanda de tiempo en las actividades laborales que limitan su participación en otras actividades de su interés como lo es el tiempo en familia o tiempo de ocio. Por otra parte, la alcaldía maneja horarios de trabajo de martes a viernes y sábados y domingos en la mañana siendo el día de descanso los lunes que se convierten en día de trabajo puesto que las demás oficinas de otras instituciones manejan horarios de lunes a viernes lo cual conduce a carga laboral y manifestaciones de estrés.

Tabla 34 Distribución porcentual por gratificaciones

Gratificaciones				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	17	42,5	42,5	42,5
Interfiere	11	27,5	27,5	70,0
Apoyo	9	22,5	22,5	92,5
Apoyo sustancial	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 32 Distribución por frecuencia de gratificaciones



Fuente: Enith T, 2021

El compromiso organizacional abarca lo que una organización busca por parte del empleado con respecto a la contribución, la motivación, la identificación con la organización, el

comportamiento que se espera de sus empleados y la voluntad de hacer esfuerzos adicionales por la empresa (citado en Sánchez 2013, 86). Se evidencia que la alcaldía de Pamplonita no maneja ningún tipo de gratificaciones que motiven al trabajador a desempeñar sus ocupaciones con una mayor motivación. Los valores comprometen a las personas a la acción (Bruner, 1990; Fein, 1990). Debido a que los valores evocan sentimientos poderosos de importancia, seguridad, dignidad, pertenencia y propósito. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011). Por lo cual los funcionarios pese a esa falta de reconocimiento por su labor continúan ejecutando sus funciones en pro al cumplimiento de todas sus tareas ya que su trabajo es de gran valor para ellos.

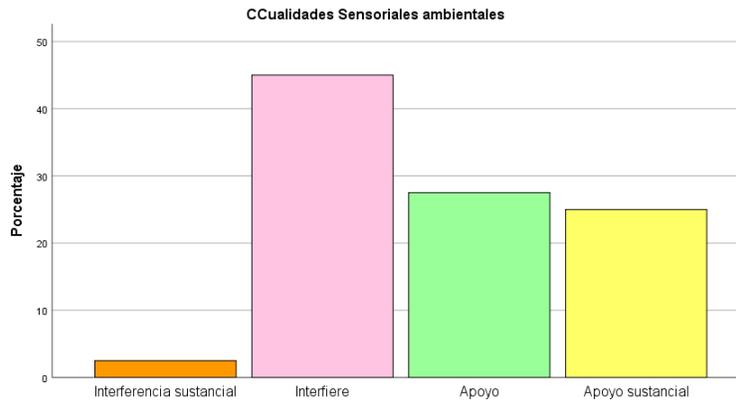
Tabla 35 Distribución porcentual por cualidades sensoriales ambientales

Cualidades sensoriales ambientales

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	1	2,5	2,5	2,5
Interfiere	18	45,0	45,0	47,5
Apoyo	11	27,5	27,5	75,0
Apoyo sustancial	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 33 Distribución por frecuencia de cualidades sensoriales ambientales



Fuente: Enith T, 2021

El modelo de ocupación humana propone que el ambiente presenta dos amplias influencias en la participación y el desempeño ocupacionales: las oportunidades y recursos y las demandas y restricciones (Kielhofner, 2011). Se evidencia que las cualidades sensoriales ambientales interfieren en el desempeño ocupacional de los funcionarios, algunos refieren que hay una interferencia, lo que impacta significativamente la participación, puesto que las oportunidades que brinda el ambiente facilitan o restringen en cierta medida la ejecución de las tareas diarias. El hecho de encontrarse diferentes cargos dentro de una misma oficina, hace que se encuentren muchas personas dentro de un mismo lugar, generándose ruidos que interfieren con la consecución del trabajo haciendo que esto signifique pérdida de tiempo, siendo este el modo en que el ambiente interfiere en la ejecución de las tareas ya que se generan distracciones e incomodidades que repercuten en el rendimiento laboral afectándose el desempeño ocupacional y por ende la productividad.

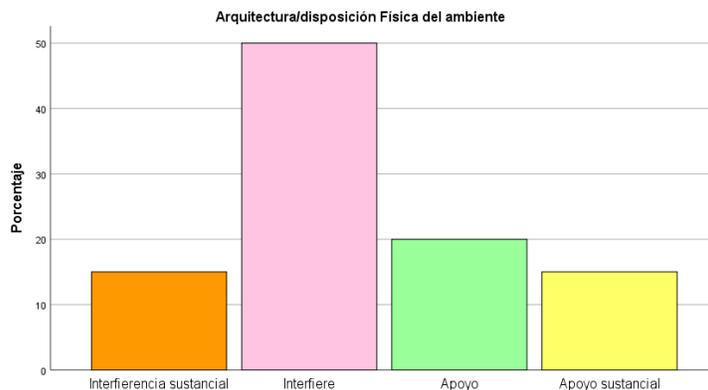
Tabla 36 Distribución porcentual arquitectura/ disposición física del ambiente

Arquitectura/disposición física del ambiente

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	6	15,0	15,0	15,0
Interfiere	20	50,0	50,0	65,0
Apoyo	8	20,0	20,0	85,0
Apoyo sustancial	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 34 Distribución por frecuencia de arquitectura/disposición física del ambiente



Fuente: Enith T, 2021

Según Kielhofner, (2004) se considera que las dimensiones físicas y sociales del ambiente tienen un impacto directo en el desempeño ocupacional, como son los objetos, las tareas o formas ocupacionales y los grupos sociales y organizaciones en conjunto con la cultura como

elemento esencial a tomar en cuenta. El ambiente de trabajo es un factor preponderante en el desempeño ocupacional de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita ya que no cuentan con espacios físicos adecuados, en cada oficina hay demasiado personal, afectándose la ejecución del rol puesto que se generan a su vez factores ambientales como el ruido que no permite tener una mayor concentración en la tarea que se esté ejecutando afectándose de este modo la productividad y eficacia en los procesos.

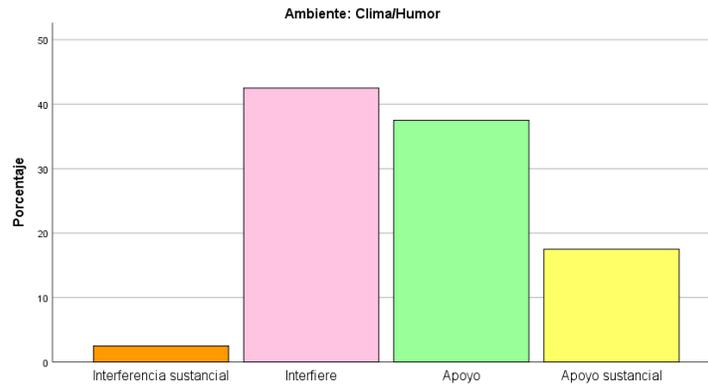
Tabla 37 Distribución porcentual ambiente: Clima/humor

Ambiente: Clima/Humor

	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	1	2,5	2,5	2,5
Interfiere	17	42,5	42,5	45,0
Apoyo	15	37,5	37,5	82,5
Apoyo sustancial	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 35 Distribución por frecuencia de Ambiente: Clima/Humor



Fuente: Enith T, 2021

La mayoría de grupos sociales se caracterizan por un clima constante de valores, intereses y actividades (Moos, 1974). Un porcentaje significativo de la población objeto de estudio manifiesta que hay interferencia en el ambiente: clima/humor debido a que experimentan emociones fuertes frente a la carga laboral que compromete sus estados de ánimo. Por otra parte, no tienen privacidad en su espacio de trabajo, debido a que se encuentran varios funcionarios dentro de una misma oficina, haciendo que sea un factor estresante que afecta la ejecución de las actividades, y por ende la productividad laboral. Se puede afirmar que en cierta medida esos estados de ánimo afectan la motivación por el trabajo haciendo que el interés por participar en la actividad se vea disminuido, generándose sensación de frustración al no lograr cumplir con las obligaciones a cabalidad o por tener que invertir un mayor tiempo del provisto.

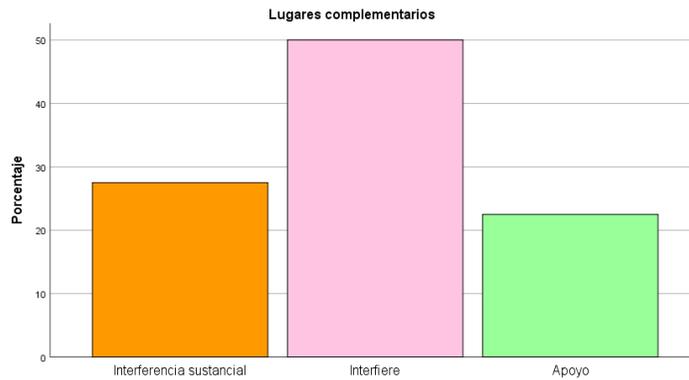
Tabla 38 Distribución porcentual lugares complementarios

Lugares complementarios			
	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
Sujeto	e	válido	acumulado
<hr/>			

Interferencia sustancial	11	27,5	27,5	27,5
Interfiere	20	50,0	50,0	77,5
Apoyo	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Figura 36 Distribución por frecuencia de lugares complementarios



Fuente: Enith T, 2021

La relación entre la persona y su ambiente es dialéctica (Kielhofner, 1995). El ambiente influye en gran manera el desempeño ocupacional de los funcionarios públicos. Asociando ambientes a lugares de descanso, Nurit y Michel (2003) definen el descanso como: “acciones tranquilas y sin esfuerzo que interrumpen la actividad física y mental, resultando en un estado relajado”. (AOTA, 2010) permitiendo al individuo tener un equilibrio entre las actividades que realiza a diario y la relajación que da a lugar el descanso y el sueño. Se evidencia que la mitad de la población refiere que la falta de lugares complementarios interfiere en la ejecución del rol laboral. Para los funcionarios es indispensable tener un lugar de descanso, la mayoría no enfatiza

en el sueño, pero si en el descanso, lo que es fundamental para la eficacia en la ejecución de tareas y productividad; es importante tener un lugar para descansar, relajarse y descargar tensiones generadas por la jornada laboral.

Discusión de resultados

Durante el desarrollo del proyecto de investigación, se ha logrado profundizar en el conocimiento teórico-práctico, haciéndose mención desde el área científica en las variables equilibrio ocupacional y rol laboral de los funcionarios públicos, siendo esta una población asequible teniendo en cuenta que la institución estuvo presta a generar los espacios, lo que facilito la aplicación del consentimiento informado, ficha sociodemográfica y los instrumentos de evaluación, cuestionario de equilibrio ocupacional y escala de impacto ambiental para el trabajo, de donde se obtuvo información preponderante para el objetivo de la investigación, el cual es determinar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos de la alcaldía de pamplonita. Se tomó una muestra de 40 funcionarios, teniendo en cuenta que se realizó la matriz de muestra con una población global de 60 funcionarios.

Como ya se había mencionado se aplicó el cuestionario de equilibrio ocupacional con el cual se recolecto información para la variable equilibrio ocupacional recolectando información importante donde el 30% de los funcionarios se encuentran algo en desacuerdo con respecto a su estado de equilibrio entre las actividades de su vida cotidiana como el trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño, con lo cual se evidencia que los funcionarios no participan de forma eficaz en sus otras actividades no por falta de interés sino por la dedicación en razón de tiempo que dedican al trabajo, siendo para ellos fundamental cumplir como maquinas tareas y más tareas dejando de lado el equilibrio ocupacional que le va permitir un mejor desempeño y por ende bienestar.

Se hace conveniente mencionar que la gran mayoría de funcionarios públicos concuerdan que en una semana normal tienen suficientes cosas que hacer quedando claro que tienen cargas laborales con alta demandas de tareas que deben cumplir en función a su cargo, de las cuales no puede hacer omisión alguna ya que son funciones propias, cabe resaltar que la mayoría de funcionarios tienen contrato OPS, por lo cual su trabajo está en función a las tareas ; es fundamental que ellos reconozcan las competencias para su desempeño, de forma que esto contribuya a desenvolverse de mejor forma y se logre el cumplimiento de cada tarea. En cuanto al ítem tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer el 30% se encuentra muy en desacuerdo y otro porcentaje de 27% algo en desacuerdo, lo que refleja que la gran mayoría no logran realizar las actividades diarias de su trabajo y en concordancia con la ficha sociodemográfica donde algunos llevan trabajo de la oficina para la casa se define un desequilibrio entre las tareas del rol laboral, además esta situación lleva que se vean afectados sus otros roles ocupacionales ya que en su mayoría hacen más cosas que deben hacer más no las que quieren, dedicándose al cumplimiento del deber y dando mayor importancia al trabajo.

De igual forma se aplicó la escala de impacto ambiental para el trabajo, esta aporta información para la variable rol laboral, en relación a las demandas de tiempo se obtuvo que para el 40% de los funcionarios este ítem interfiere en la ejecución de sus actividades puesto que no logran terminar sus actividades en el tiempo predispuesto para la realización de las mismas, esto en cuanto a las tareas laborales, de igual forma ocurre para la ejecución de otras tareas de los demás roles ya que al no cumplir con lo laboral en las jornadas de trabajo, esto afecta de forma directa el tiempo para la ejecución de los otros roles, impidiéndoles la participación social, tener tiempo en familia, realizar actividades de ocio y tiempo libre, realizar otros estudios, tareas del hogar.

El horario de trabajo es otro factor que desequilibra el desempeño ocupacional de los trabajadores por lo cual un 55% refiere que hay una interferencia, debido a que la alcaldía municipal cuenta con horarios de trabajo que no exceden las 8 horas diarias establecidas por la organización internacional del trabajo, pero son los días de trabajo los que terminan por generar situaciones de estrés laboral puesto que trabajan de martes a viernes en jornadas de 8am a 12pm y de 1pm a 5pm y los sábados y domingos en jornadas de 8am a 12pm, quedando como día de descanso el lunes, pero terminan usando su día de descanso para el trabajo ya que las demás oficinas de gobierno trabajan de lunes a viernes descansando el fin de semana; además de ello les resulta difícil hacer planes para los domingos o sábados donde vayan de compras dediquen tiempo en familia, ir de paso o visita ya que consideran que es muy corto el tiempo y prefieren tomarlo para descansar y sueño.

Según la definición de (Wagman, Terapia Ocupacional comunitaria, 2012), el equilibrio ocupacional se entiende como la percepción o experiencia subjetiva que tiene el propio individuo acerca de tener la cantidad adecuada de ocupaciones, la correcta variación entre las mismas y la satisfacción con el tiempo dedicado. De modo que se confirma los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de evaluación donde se encontró que los funcionarios cuentan con cargas laborales las cuales le generan estrés debido a que no logran cumplir con todas las demandas diarias considerando que no tienen el tiempo suficiente y como esto afecta la participación en otros roles por lo cual es fundamental que los funcionarios establezcan patrones de ejecución contemplando los hábitos como fundamentales para el logro ocupacional llevándolos hasta el punto de establecer rutinas que posibiliten un desempeño ocupacional eficaz en relación al cumplimiento de las actividades de su rol laboral.

De acuerdo a la investigación realizada por (Bruzzone López & Carras, 2019, págs. 9-100) concluyeron que el Equilibrio Ocupacional es vivenciado de manera particular y subjetiva dependiendo de múltiples factores tales como el contexto en el que se encuentran inmersos, las experiencias personales, rutinas extra laborales, composición del núcleo familiar, etapa de la vida, actividades de ocio y tiempo libre entre otros factores que demandan una cantidad de tiempo diferente en cada integrante, sin embargo, para todos ellos, el significado y valoración es el mismo, teniendo en cuenta que equilibrio es igual a bienestar y calidad de vida a la hora de desarrollar cualquier área del desempeño. Por ende, cada cual les otorga un significado e importancia diferente a sus vidas y ocupaciones, ya que, el compartir una rutina laboral en común no resulta ser un determinante para que tengan un ritmo y prioridades similares. Este estudio comprueba que el equilibrio ocupacional es indispensable para el desempeño ocupacional en los diferentes roles, también se encuentra que los factores determinantes del equilibrio son los mismos encontrados en esta presente investigación.

Todo lo anteriormente mencionado desde bibliografía y datos obtenidos permite hacer una afirmación con referencia a las variables donde el equilibrio ocupacional si afecta el desempeño dentro del rol laboral y a su vez interfiere en las demás ocupaciones y roles de los funcionarios públicos de la alcaldía de pamplonita.

Capítulo V

Plan de acción

Título: Construyendo el arte de ocuparte



Introducción

La práctica de Terapia Ocupacional en el sector trabajo ha trascendido el retorno a la vida productiva de las personas después de una enfermedad, accidente o lesión. Su presencia en el terreno del mantenimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores se documenta desde la década de 1980 (Angulo, 1993; Trujillo, 2002; Rodríguez, Carrillo, Roa & Sarmiento, 2009). Esta visión en cierta medida a limitado las acciones preventivas y han dejado de lado aspectos propios de la disciplina en los cuales se debe hacer intervención en busca de la salud y bienestar de los trabajadores que no han sufrido enfermedad, de ahí la importante injerencia y proyección profesional que esta área significa para los terapeutas ocupacionales, Trujillo (2002) resalta el desarrollo en Salud Ocupacional como una dimensión innovadora de la Terapia Ocupacional colombiana.

Por ello, una vez realizada las valoraciones para cada una de las variables de investigación, de acuerdo a las necesidades de la población y haciendo una priorización de la mismas se busca mediante la aplicación del plan de acción contribuir a la organización de hábitos y rutinas, manejo del tiempo y participación en los otros roles de valor. Cabe resaltar que los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita no alcanzan un adecuado equilibrio entre las actividades que deben realizar de acuerdo a sus funciones, de este modo, se producen conflictos en la ejecución de su rol laboral y a su vez en sus otros roles y actividades de su vida cotidiana como el cuidado de sus hijos, tareas del hogar, tiempo en familia, tiempo de ocio, participación social y descanso. Siendo estos dominios que afectan el desempeño en el trabajo, generando disminución en el rendimiento y productividad.

Se trata desde luego de acciones que contribuyan al mantenimiento del equilibrio ocupacional para un buen desempeño en el rol laboral. según (Wagman, Terapia Ocupacional comunitaria, 2012, pág. 22) el equilibrio ocupacional es entendido como la experiencia subjetiva e individual de tener la cantidad y variación correcta de ocupaciones y cómo influye esto en la salud y el bienestar”. Esto aclara la importancia de la implementación de esas acciones puesto que de acuerdo a la cantidad de tareas y las demandas de tiempo en cada una de ellas depende el desempeño ocupacional de los funcionarios, De igual forma, (Wada, Backman , & Forwell, 2010) propusieron 4 perspectivas teóricas sobre el equilibrio. La primera perspectiva se refiere al tiempo asignado a varias ocupaciones; la segunda, refleja la congruencia entre las ocupaciones y los valores de la persona; la tercera, conlleva ser competente con las exigencias ligadas a las propias ocupaciones y roles; y la cuarta, se refiere a la armonía interna que permite estar comprometido con ocupaciones compatibles.

Por todo lo anterior, se plantea a continuación el plan de acción como ya se había mencionado tomando en cuenta las valoraciones de los instrumentos los cuales fueron el cuestionario de equilibrio ocupacional (OBQ) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS), dando respuesta a las variables de investigación equilibrio ocupacional y rol laboral respectivamente. El plan de acción lleva por nombre construyendo el arte de ocuparte, en este se van a implementar actividades con propósito y se pretende contribuir de forma significativa en el equilibrio ocupacional para el buen desempeño en el rol laboral de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita, con el objetivo de promover el equilibrio ocupacional mediante actividades lúdicas favoreciendo la ejecución del rol laboral.

Justificación

Tomando en cuenta los resultados encontrados en las valoraciones de los funcionarios de la alcaldía de pamplonita se evidencia que EL 40% presentan cierta dificultad en las demandas del tiempo, puesto que algunos trabajan más de las ocho horas establecidas, llevan trabajo de la oficina para la casa, no tienen una organización, con patrones de ejecución disfuncionales, de igual forma se resalta que los el 55% de los funcionarios refieren que los horarios de la alcaldía no son un apoyo puesto que trabajan de martes a viernes, sábados y domingos en la jornada de la mañana siendo el día de descanso el lunes. otros estudios realizados en las últimas décadas revelan que, si un individuo no alcanza un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se producen conflictos entre ambos dominios que afectan el desempeño en el trabajo, generando disminución del rendimiento a nivel individual (Allen, Herst, Bruck , & Sutton, 2000).

Por otra parte, Se evidencia que el 37,5% de los funcionarios están algo de acuerdo, pero no completamente satisfechos con la cantidad de actividades a las que se dedican y un porcentaje significativo correspondiente a 27,5% se encuentran algo en desacuerdo con la cantidad de

actividades a las que se dedican considerando que tienen bastante carga laboral de donde se deriva cansancio, molestia, estrés, agotamiento y desmotivación. El 80% de los funcionarios tiene suficientes cosas que hacer en una semana, presentándose cargas laborales con altas demandas lo que interfiere en la ejecución de otros roles. Un gran porcentaje equivalente al 27,5% de los funcionarios están algo de acuerdo en cuanto al nivel de satisfacción con el tiempo que dedican a distintas actividades y otro porcentaje significativo de 25, 0% algo en desacuerdo y un menor porcentaje de 20% pero igual de significativo muy en desacuerdo. Según Kielhofner (2004), tomando como base el Modelo de Adaptación Temporal “el uso y organización del tiempo es uno de los indicadores de ajuste exitoso de las demandas de vida”.

Tomando en cuenta lo anteriormente planteado los funcionarios no solo presentan desequilibrio dentro de su rol laboral, sino que también este a su vez interfiere con la ejecución de sus otros roles, limitando la participación en las tareas del hogar, compartir con sus hijos o seres queridos, realizar otros estudios, practicar hábitos de vida saludables, generándose un conflicto aún mayor.

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto. (Judge, Boudreau y Bretz, 1994). No obstante, la carga en un rol constituye una fuente para la problemática, puesto que el hecho de tener mucho que hacer en lapsos de tiempo y que este tiempo destinado no alcance genera presión, fatiga, tensión, irritabilidad, mal humor, estrés, que crean disfuncionalidades tanto en el rol laboral como en los demás roles.

De los resultados obtenidos por el cuestionario de equilibrio ocupacional y la escala de impacto ambiental se plantea el plan de acción el cual busca promover el equilibrio ocupacional,

de forma que los funcionarios reconozcan la raíz de la problemática, busquen una organización de los patrones de ejecución y gestión del tiempo, y se potencien habilidades que posibiliten lograr una participación efectiva dentro del rol laboral, se plantean actividades de tipo lúdicas que serán ejecutadas mediante modalidad directa dirigidas a los 40 funcionarios de la alcaldía de Pamplonita que participaron en la investigación.

Marco teórico

En esta sección se encuentran definiciones desde autores propios de la disciplina que sustentan la intervención a realizar en el plan de acción.

Equilibrio ocupacional

Según la definición de Wagman, el equilibrio ocupacional se entiende como la percepción o experiencia subjetiva que tiene el propio individuo acerca de tener la cantidad adecuada de ocupaciones, la correcta variación de las mismas y la satisfacción con el tiempo dedicado.

Factores que determinan el Equilibrio Ocupacional

Existen varios factores que influyen en la consecución de dicho equilibrio. Estos son el tipo y la cantidad de actividades realizadas, el tiempo dedicado a las actividades, la satisfacción con las actividades, el entorno y los acontecimientos vitales asociados a la edad.

- **Tipo y variedad de actividades:** se destaca la importancia de participar de forma equitativa en diferentes actividades, distinguiendo principalmente entre las actividades de autocuidado, las actividades sociales y de ocio, y las actividades obligatorias.
- **Cantidad de actividades:** Importancia de participar en una cantidad de actividades suficiente o equilibrada, de forma que no exista un exceso o defecto de ocupación, ya que en ese caso tendría lugar una situación de desempeño ocupacional.

- **Tiempo dedicado a las actividades:** El Equilibrio Ocupacional está ligado a un reparto del tiempo entre diferentes actividades. Inicialmente, la idea general es la de un reparto igualitario del mismo, donde se dedicaban 8 horas al descanso, 8 horas al ocio, y 8 horas al trabajo. Esta idea fue debatida, llegando a la conclusión de que no existe un patrón ideal para todas las personas. Para ellos cada persona debía distribuir el tiempo que dedica a las actividades en función de sus propias necesidades.

Roles ocupacionales

Los roles interiorizados dan a la persona una identidad y un sentido de las obligaciones que acompañan esa identidad. Las personas se ven como estudiantes, trabajadores y padres y reconocen que deben comportarse de cierta manera para cumplir esos roles. Las expectativas que los otros sostienen para un rol y la naturaleza del sistema social en el que se localiza cada rol sirve como guías para aprender cómo comportarse dentro de la mayoría de los roles. De tal modo, a través de la interacción con los otros, las personas interiorizan una identidad, una apariencia y una forma de comportarse que pertenece al rol (Sarbin & Scheibe, 1983).

Utilización del tiempo

Medir el uso del tiempo, es decir, medir el tiempo dedicado a las diferentes categorías de ocupaciones, es el método más desarrollado para el estudio de los patrones de actividad (Leufstadius & Eklund, 2008). Este factor es fundamental para conocer cómo las personas organizan y estructuran sus rutinas diarias. Así, los patrones de uso del tiempo pueden reflejar el equilibrio o desequilibrio entre ocupaciones (Pentland & McColl, 1999).

Patrones de ejecución

Según la AOTA, 2014 son patrones de comportamiento relacionados con las actividades de la vida diaria que son habituales o rutinarios. Éstos pueden incluir hábitos, rutinas, rituales y roles.

Hábitos: se refieren a los comportamientos específicos y automáticos que pueden ser útiles, dominantes o perjudiciales (Clark, 2000; Neistadt y Crepeau, 1998).

Rutinas: Son secuencias establecidas de ocupaciones o actividades que proveen una estructura a la vida diaria. Las rutinas también pueden promover o afectar la salud (Fiese et al., 2002; Segal, 2004).

Roles: Son un conjunto de comportamientos esperados por la sociedad, moldeados por la cultura y pueden conceptualizarse y definirse posteriormente por el cliente. Los roles pueden proveer una guía para seleccionar las ocupaciones o pueden conducir a patrones de participación estereotipados y limitados. Jackson (1998a, 1998b) advirtió que describir a las personas por sus roles puede ser limitante y puede promover ocupaciones segmentadas en lugar de la totalidad de la ocupación.

Actividades Terapéuticas

Para (Mosey 1986), las actividades con propósito han sido parte de Terapia Ocupacional desde sus comienzos aprendiendo sobre su potencial para restaurar y mantener la función y la define como un proceso de acción que requieren el uso del pensamiento y la energía y que están dirigidos hacia un resultado final deseado.

Tipos de actividades a realizar en el plan de acción

Actividad lúdica: 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.

Actividad psicoeducativa: están dirigidas a educar al paciente sobre su enfermedad y manejo de la sintomatología que interfiera con su desempeño funcional cotidiano, aspectos comportamentales y de relación necesarios para vivir en comunidad.

Actividad cognitiva o intelectual: son las que se dirigen a la evaluación y tratamiento de los procesos del pensamiento, resolver problemas, habilidades cognitivas como atención, memoria y concentración, memoria y seguimiento de instrucciones relacionadas con la capacidad del paciente para un funcionamiento independiente y productivo en el contexto en el que se desempeñe.

Objetivos

Objetivo general

Promover el equilibrio ocupacional mediante actividades lúdicas favoreciendo la ejecución del rol laboral.

Objetivos específicos

- Propiciar el reconocimiento de los factores determinantes del rendimiento laboral, favoreciendo la toma de conciencia en relación a la organización y uso del tiempo mediante actividades psicoeducativas.
- Favorecer la implementación de hábitos y rutinas, fomentando patrones ocupacionales ideales mediante actividades lúdicas.

- Potenciar habilidades, para favorecer la participación en ocupaciones significativas mediante actividades cognitivas.

Metodología

Dentro del proceso de intervención se realizarán actividades individuales y grupales, las cuales se llevarán a cabo mediante modalidad directa en la cancha del vive digital, el plan de acción costara de actividades terapéuticas de tipo psicoeducativas, cognitivas y lúdicas, que favorezcan las necesidades encontradas en la población y estarán divididas en tres fases.

Fase I – Tiempo ocupacional

Fase II – Patrones ocupacionales

Fase III – Potencializando habilidades

Para el desarrollo del plan de acción se contará con 5 semanas iniciando el 25 de octubre y finalizando el 27 de noviembre, se llevarán a cabo cinco actividades semanales, ejecutándose de martes a sábado, en horario de 7:00am a 5:00pm dependiendo de la disponibilidad de los funcionarios, para la ejecución de cada actividad se dispondrá de un tiempo de 20 a 30 minutos.

Procesos terapéuticos

El proceso terapéutico incorpora aquellos medios que permiten la intervención funcional acorde a los factores personales, contexto, cultura y participación voluntaria del cliente. (AOTA, 2010). El proceso terapéutico guiara cada una de las intervenciones a realizar durante la ejecución del plan de acción.

Motivación

La motivación extrínseca tiene como objetivo cambiar conductas y cambiar aprendizaje equivoco, la intervención es realizada por el terapeuta y se utilizan técnicas de moldear o cambiar conductas. (de las Heras, 2010). Se les motivara a los funcionarios para que participen

en cada una de las actividades y en el desarrollo de las mismas utilizando refuerzos verbales positivos que posibiliten el apoyo y facilitación en la ejecución de las mismas. De igual forma se dará la motivación intrínseca las cuales “proveen una forma clara de reflexionar acerca de lo que las personas hacen, sienten y piensan durante este proceso (Kielhofner, Participación activa de la persona en el proceso de cambio, 2011).

Relación terapéutica

El MOHO, como parte de la relación terapéutica, enfatiza en apoyar a las personas a hacer lo que necesitan hacer para lograr sus metas y cambios en sus vidas ocupacionales (Kielhofner, Modelo de ocupación humana Terapia Ocupacional, 2004). Para el desarrollo de este plan de acción se establecerá una relación terapéutica de confianza que posibilite a los funcionarios participar de forma armónica y haciendo preguntas de las dudas e inquietudes, se dará de forma directa enmarcada en el respeto, actitud positiva, manteniendo a comunicación asertiva y empatía.

Ambiente terapéutico

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

Recursos no humanos

El ambiente se compone de factores no humano, como, condiciones físicas, cosas, objetos e ideas del mundo de una persona. Este plan de acción se ejecutará en las instalaciones de la alcaldía de Pamplonita.

Recursos humanos

Conjunto de personas con las que cuenta una organización, para desarrollar y ejecutar de manera correcta actividades y tareas por medio del análisis de la actividad (Polonio, 2010). Participaran en el desarrollo del plan de acción los 40 funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita, quienes hacen parte del proceso de investigación.

Ambiente temporo – espacial

Para el desarrollo de las actividades se tendrá en cuenta un lapso de tiempo de 20 a 30 minutos. Estas se ejecutarán en espacios abiertos con buena iluminación o en su efecto en cada una de las dependencias.

Tipo de actividad

La actividad es la herramienta fundamental del terapeuta ocupacional y están dirigidas a una meta, en este caso de acuerdo a las necesidades encontradas en los funcionarios se realizarán actividades grupales e individuales de tipo psicoeducativas, expresivo-proyectivas y lúdicas.

Modalidad de intervención

La modalidad de intervención será directa.

Cronograma

SEMANA	NOMBRE DE LAS FASES
1 (del 25 al 30 de octubre) y (del 1 al 4 de noviembre)	Fase I – Tiempo ocupacional
2 (5 y 6 de noviembre) y (del 8 al 16 de noviembre)	Fase II – Patrones ocupacionales
(del 17 al 20 de noviembre) y 3 (del 22 al 26 de noviembre)	Fase III – Potencializando habilidades

Programa de intervención

Actividad	Descripción de la actividad	Objetivos terapéuticos	Recursos	Marcos de referencia	Resultados esperados
Fase I – Tiempo ocupacional Del 25 de octubre- 4 noviembre					
Construyendo aprendizaje ocupacional	Se da inicio a la actividad pidiéndole a los funcionarios que formen un círculo, posteriormente se dividirán en dos subgrupos, elegirán a un integrante quien se hará frente a un papel bond y escribirá las palabras que le indiquen sus compañeros, cada grupo tomara una bolsa, regaran las palabras en el piso e iniciaran a formar las frases, el grupo mediante mímica usaran estrategias para darle a entender al compañero la palabra que debe escribir para ir formando la frase. Cabe aclarar que no se les dará información de cuantas frases hay en la bolsa por lo cual deberán armarlas según su consideración de forma que tengan lógica, una vez hayan formado las frases realizaran una reflexión interna que posteriormente socializaran ante todo el grupo. Las frases serán con relación al tema de los factores que inciden en su equilibrio ocupacional.	Facilitar el reconocimiento de factores que inciden en el estrés laboral mediante la actividad psicoeducativa Favoreciendo el desempeño ocupacional.	Bolsas Palabras Marcadores Papel bond	Modelo de desempeño ocupacional de la AOTA -El Desempeño Ocupacional se divide en tres áreas de desempeño (productividad, ocio y autocuidado) Se retoma la anterior premisa teniendo en cuenta que los funcionarios presentan altas tensiones por la demanda de tareas que les genera estrés,	Que los usuarios logren reconocer los factores que les generan estrés laboral.

				<p>lo cual afecta su desempeño ocupacional y a su vez el área de desempeño de productividad.</p>	
<p>El defecto del desempeño</p>	<p>Se iniciará la actividad con una actividad de apertura mostrándose una imagen la cual deberán observar durante 2m sus características.</p>  <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuántos turistas hay en el campamento? 2. ¿Cuándo llegaron, hoy o hace unos días? 3. ¿Cómo llegaron? 4. ¿Hay un pueblo cerca? 5. ¿De dónde sopla el viento, del norte o del sur? 	<p>Favorecer la identificación de situaciones que generan desequilibrio mediante la actividad cognitiva</p>	<p>Imágenes</p>	<p>Modelo humanista</p> <p>El hombre, como organismo, está desarrollando una acción e intercambio permanente con su entorno y tiende a conservarse a sí mismo en su medio. Siempre está en un proceso de búsqueda de equilibrio que le lleva a utilizar estrategias momentáneas cuando no puede</p>	<p>Los funcionarios logren reconocer situaciones con las cuales se sienten identificados.</p>

- 6. ¿Qué hora es?
- 7. ¿Dónde está Álex?
- 8. ¿Quién estaba de guardia ayer?
- 9. ¿Qué fecha es?

Seguidamente se hace una reflexión respecto a la importancia de prestar atención e identificar los detalles.

Posteriormente se les mostrara otras imágenes en relación a dificultades en el trabajo, de ellas deberán identificar ¿Que está mal? Se les deja observar la imagen y enseguida responderán, quien levante la mano y responda se le da un reforzador comestible.

conservar su estabilidad.

Se retoma la anterior premisa puesto que partiendo de la identificación de las situaciones que generan un desequilibrio, se puede llegar a una reflexión en búsqueda de la generación de un cambio que contribuya a un desempeño ocupacional óptimo.

Resolución de problemas con transferencia grupal	Para el desarrollo de esta actividad se hará uso de un balón de voleibol, se formarán los participantes en un círculo, y se jugara a los toques con los dedos, quien deje caer el balón contra un hecho negativo que le haya ocurrido a nivel personal o laboral, pero generado por el trabajo o un compañero de trabajo. Quien lanzo el balón contará el mismo hecho de forma positiva y dará una	Favorecer la resolución de problemas mediante la actividad grupal fortaleciendo la ejecución del rol laboral.	Balón	Modelo De Desempeño Ocupacional El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales	Que los funcionarios logren comprender como crear mecanismos para afrontar situaciones negativas de forma que no
--	--	---	-------	--	--

solución de cómo afrontar esas situaciones. Luego se lanzarán el balón con el antebrazo la idea es que se logre pasar el balón por todos los integrantes sin dejarlo caer, quien lo deje caer compartirá la situación y esta vez debe salir del juego. Así hasta tener un ganador.

pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales .

influyan en su desempeño.

Las situaciones que se presenten durante la jornada laboral pueden generar un desequilibrio ocupacional y por ende un fallo en el desempeño ocupacional es decir que no se lograría cumplir con las demandas de trabajo, por ello se busca favorecer la resolución de problemas de forma que se mitiguen situaciones adversas.

Percepción de intereses	Los funcionarios formaran un círculo con sillas, se sentarán, se les pedirá que cierren sus ojos, se pondrá música de fondo, se les pedirá que se relajen, que pongan la mente en blanco, luego se irán dando una serie de instrucciones, primero se les pedirá que respondan a la preguntaran ¿qué es lo importante para mí?, mentalmente harán una lista según el nivel de importancia? Luego se preguntarán ¿cuántas de estas actividades importantes realizo?, seguidamente se preguntarán ¿por qué no las realizo las otras?, posteriormente ¿Qué está mal? ¿qué debo hacer para cambiar? Finalmente, los que deseen pueden compartir su experiencia o socializar lo que pesaron y las respuestas que dieron a cada pregunta.	Propiciar la identificación de intereses mediante la actividad expresivo proyectiva favoreciendo la participación ocupacional.	Parlante	Modelo De Desempeño Ocupacional	Reconocimiento de los intereses.
				El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales .	
				Se retoma la anterior premisa puesto que, debido a la carga laboral generada por diversos factores, impiden un buen desempeño donde sea posible participar de forma efectiva en todos los	

				roles ocupacionales, invirtiendo más tiempo a unos que otros, dejando de lado lo que tiene significado o es de interés.	
Desempeño en tiempo de reto	<p>La actividad consiste en la ejecución retos para los cuales se le va asignar un tiempo en el cual debe cumplirlo. Para ello se divide al grupo en dos, cada participante que logre asumir y cumplir el reto sumara un punto a su equipo.</p> <p>Reto 1: con un pitillo soplar un vaso de forma que lo pase por los obstáculos y logre llevarlo a la meta en 25 segundos.</p> <p>Reto 2: insertar un vaso dentro de una botella, ubicando el vaso en el borde de la mesa y lanzándolo hacia arriba de forma que caiga en la botella. Para ello contarán con un tiempo de 50 segundos.</p> <p>Reto 3: insertar un pimpón dentro de un vaso, el participante tomara el pimpón y lo lanzara sobre la mesa de forma que al rebotar se inserte en el vaso, para ello contara con un tiempo de 25 segundos</p>	Fomentar la importancia del uso del tiempo mediante actividades lúdicas favoreciendo la participación en actividades del rol laboral.	Vasos Pimpones Pitillos cinta	<p>Modelo persona-ambiente-ocupación</p> <p>Los ambientes pueden tener efectos habilitantes o limitadores sobre el desempeño ocupacional.</p> <p>El ambiente temporero espacial es un factor importante para el desempeño en cualquier actividad, el mal uso del tiempo puede</p>	Que los funcionarios logren ser conscientes de la importancia de la organización y estructuración del tiempo de acuerdo a sus tareas.

	Al finalizar se realizará una socialización respecto a ¿Qué sintieron al estar presionados con el tiempo? ¿Qué estrategias utilizaron? ¿Qué actividades se les dificultó? Y la importancia del uso del tiempo de forma apropiada.			ser un factor generador de estrés, por ello mediante la actividad se pretende concienciar respecto a la importancia de dar buen uso al tiempo y de la organización del mismo.	
Tiempo al cuadra-DO	Para la ejecución de esta actividad se le entregara a cada funcionario tres páginas con veinticuatro cuadrados que representan las horas del día, en la primera página, se les pedirá a los participantes que lo completen escribiendo las actividades rutinarias de su día. En la segunda página deberán escribir lo que hacen durante el tiempo no productivo en el trabajo. Luego en la tercera, tras agregar la información de las dos páginas anteriores, puede verse aún bastante espacio vacío. Ése es el tiempo productivo. Y por último una vez se ha completado la tercera página, se les pedirá a los funcionarios que se devuelvan atrás para ver lo que se puede reducir o eliminar para aumentar el tiempo productivo.	propiciar el buen uso del tiempo mediante la actividad psicoeducativa favoreciendo el desempeño del rol laboral.	Hojas esferos	Modelo canadiense de desempeño ocupacional. Los cambios en el equilibrio entre el sujeto, el entorno y la ocupación influyen de manera negativa sobre el desempeño ocupacional. Se retoma este supuesto básico de acuerdo a las	Lograr reconocer el tiempo como un factor preponderante para la productividad .

				necesidades encontradas en los funcionarios se hace indispensable generar una actividad mediante la cual se busque potenciar, la organización y la capacidad de desempeñar ocupaciones.	
Ritmos circadianos del desempeño.	La actividad se ejecutará por dependencias en cada una de las oficinas, se le hará entrega a cada persona de una hoja con bloques por hora. Luego deben anotar en qué estado de energía se encuentran durante ese tiempo, esta información la darán apuntando calificaciones del 1 al 10. El objetivo es ayudar a las personas a ver potencial de desempeño, para que puedan aprovechar mejor su tiempo, para finalizar cada funcionario enseñara al grupo sus barras y entre todos darán ideas de cómo aprovechar ese tiempo de sus máximos y en sus mínimos que podrían realizar. Se hace por dependencias puesto que cada funcionario conoce cuales son las tareas	Favorecer el buen uso del tiempo mediante actividad grupal facilitando la ejecución de las tareas diarias y el desempeño en las mismas.	Hojas Esferos	Modelo canadiense de desempeño ocupacional. Los cambios en el equilibrio entre el sujeto, el entorno y la ocupación influyen de manera negativa sobre el desempeño ocupacional. Se retoma esta premisa debido a las	Reconocer las horas más activas para convertirlas en productivas.

que deben realizar y los tiempos que tienen para ejecutarlas.

necesidades encontradas en la población con relación a falta de tiempo y carga laboral, por ello mediante la actividad se pretende favorecer el buen uso del tiempo ya que de ser posible contribuye al mantenimiento del equilibrio ocupacional, logrando cumplir con sus actividades diarias y evitando que se genere situaciones de estrés por acumulación de tareas.

La escalera del éxito rutinario	Para la ejecución de la actividad se formarán grupos de 7 integrantes. Se hará entrega de unas tiras de papel bond en las cuales está escrito el paso a paso de cómo hacer una rutina diaria, estas se	Favorecer la estructuración de rutinas diarias mediante la	Escalera Tiras de papel Cinta	Modelo de la ocupación humana	Que el usuario logre internalizar la información.
---------------------------------	--	--	-------------------------------	-------------------------------	---

<p>ubicarán en una caja frente al punto de partida.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Determinar las cosas más importantes que debes hacer hoy. -Determinar las cosas más urgentes. - Establecer un orden - Determinar qué sigue después. -Ordenar lo urgente y lo importante. -Dividir el día en segmentos. -Asignar las tareas a cada segmento. 	<p>actividad psicoeducativa facilitando la ejecución de las actividades diarias.</p>	<p>La conducta ocupacional muestra una organización estructurada por el subsistema de habituación. Este está compuesto de hábitos y roles interiorizados.</p>
<p>Se ubicarán dos filas en los respectivos puntos de partida para cada equipo, cuando la terapeuta ocupacional en formación de la orden el primero de la fila tomara una tira de papel y correrá hacia donde se encuentra la escalera y la ubicara según considere teniendo en cuenta como organizarían ellos una rutina (el orden será desde la parte de abajo hacia arriba, cada escalón es lo que deben realizar para lograr una rutina satisfactoria). Le dará la salida a su compañero chocando los codos y así sucesivamente hasta que pasen los 7. Luego se dirigen hacia la escalera y revisan si el orden que le dieron está bien o mal y realizan las modificaciones de ser necesario explicando porque ubican la tira en ese escalón.</p>		<p>Se reta esta premisa teniendo en cuenta las dificultades encontradas en la relación a la organización de hábitos para lograr la participación en los diversos roles, por ello mediante la actividad se pretende dar orientaciones de lo que debe tener en cuenta para organizar</p>

				rutinas diarias satisfactorias.	
Dramatizando casos ocupacionales.	<p>Para el desarrollo de actividad se expondrán dos casos de situaciones que pueden ocurrir dentro de la empresa.</p> <p>Caso 1: mañana debo faltar al trabajo y debo comunicárselo a mi jefe. Sin embargo, la última vez que pedí ausentarme era mentira, la excusa que le puse, pero mañana si es verdad y necesito ausentarme.</p> <p>Caso 2: tengo una compañera de trabajo que me pide que por favor me quede hoy a terminar su trabajo, alrededor de 20 a 30 minutos por que ella tiene que irse antes ya que tiene una boda, y debe ir a arreglarse el pelo. A mí no me apetece hacerlo.</p> <p>Se le pedirá al grupo que se divida en dos equipos cada equipo va a tomar un caso y realizara un pequeño dramatizado de acuerdo a la situación que se le presente, al finalizar hará una reflexión respecto al caso el grupo que se encontraba de observador.</p>	Propiciar la identificación de problemas mediante la actividad expresivo proyectiva, favoreciendo el desempeño en el rol laboral	Ninguno	<p>Modelo de desempeño ocupacional</p> <p>El rol del terapeuta ocupacional es de facilitar el equilibrio entre las áreas de ejecución y el desarrollo del desempeño ocupacional.</p> <p>Se retoma esta premisa puesto que mediante la actividad se busca intervenir en problemáticas comunes en relación al ausentismo laboral y compañerismo laboral siendo estas temáticas las dos</p>	Que los funcionarios reflexionen respecto a las situaciones que se pueden presentar y como dar solución a las mismas.

situaciones expuestas de las cuales se busca hacer una reflexión, con el fin de favorecer la identificación de problemas ya que estos interfieren en la ejecución del rol laboral.

**Fase II patrones ocupacionales
Del 5 al 16 de noviembre**

Transformados hábitos.	La actividad consiste en el juego de la ruleta, se realizará en las oficinas de la alcaldía, por dependencias. Cada participante escribirá su nombre en un papelito que será pegado, en una de las divisiones de la ruleta, sin que se visualice el nombre. Se indicará que el juego consiste en decir aspectos que consideran roban el tiempo de sus compañeros, y los demás deben adivinar de quien se trata. Cualquier participante iniciará el juego, girara la ruleta y donde indique la flecha revisara el nombre del compañero e iniciara a decir factores que le roban el tiempo, situaciones que le generan estrés, cosas que siempre hace el compañero de	Favorecer el reconocimiento de malos hábitos mediante la actividad psicoeducativa favoreciendo el buen uso del tiempo.	Ruleta Papeles Esferos	Modelo de la ocupación humana La conducta ocupacional emerge de la interacción del sistema humano con el entorno. Además, la conducta ocupacional da forma a la organización posterior del	Que los funcionarios reconozcan las actividades que interfieren a la ejecución de su rol y mejoren las conductas ocupacionales .
------------------------	---	--	------------------------------	---	--

	<p>trabajo, de forma que los demás logren identificarlo. Finalmente se hará una retroalimentación respecto a las consideraciones que tengan para cambiar esos malos hábitos de trabajo.</p>			<p>sistema humano. Se retoma la anterior premisa teniendo en cuenta que las acciones que realizan los funcionarios durante su jornada de trabajo influyen en su rendimiento laboral, por ello mediante la actividad se pretende influir en la conducta ocupacional que genere un desempeño ocupacional satisfactorio.</p>	
<p>Kines tésicamente entiendo</p>	<p>Para la actividad se formarán dos grupos, estos se organizarán en fila. Al último de cada fila la terapeuta ocupacional en formación le dará un hábito de trabajo.</p>	<p>Promover hábitos de trabajo mediante la actividad grupal favoreciendo</p>	<p>Papel bond Marcador es Tarjeta con los hábitos.</p>	<p>Modelo de la ocupación humana. El ser humano se concibe como un</p>	<p>Que los funcionarios reconozcan los hábitos como fundamentales para un</p>

<ul style="list-style-type: none"> -Dedica 20 minutos de tu tiempo a meditar. -Desconecta antes de ir a dormir (no móvil, no ordenador, no televisión). -Disfruta de una conversación con la familia. -Duerme, como mínimo, 7 horas diarias. -Límpiate las manos al despertar y antes y después de las comidas. -Dúchate todos los días después de trabajar. -Disfruta del tiempo libre para hacer tus hobbies. -Huye del estrés. -Empieza tus mañanas con una charla motivacional. 	<p>el desempeño productivo.</p>	<p>sistema dinámico, organizado de manera compleja por tres subsistemas (volición, habituación y capacidad de desempeño), que motivan, organizan y hacen posible el desempeño de ocupaciones.</p>	<p>desempeño eficaz.</p>
<p>Cada equipo creara sus propias estrategias de pasar el hábito saludable, ya sea por palabras o la frase completa. Al último participante que le llegue la información la escribirá en un papel bond.</p> <p>Al finalizar se leerá la información que llevo y el hábito al que se hacía referencia, y ganará el equipo que tenga más aciertos.</p>		<p>Se retoma la anterior premisa puesto que se denota que los trabajadores presentan dificultad en la organización y distribución del tiempo, vivenciando situaciones de estrés, por ello mediante la actividad se</p>	

				pretende favorecer los hábitos.	
Twister participativo	<p>Para la realización de la actividad se adaptará el juego del twister.</p> <p>Cada color corresponde a una consigna.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rojo: ¿mal hábito que generalmente realizo y que interfiere con mi labor? - Verde: ¿Qué considero indispensable para funcionar de forma eficaz en el trabajo? - Amarillo: ¿a qué me comprometo para mejorar? - Azul: ¿cómo me siento hoy? <p>Iniciarán dos participantes al azar, cada uno se ubicará en un extremo, la terapeuta ocupacional en formación será la moderadora y quien girara la ruleta y les informara los movimientos que deben ejecutar, pierde quien no logre mantener la posición y se caiga. Luego pasara otro participante y así sucesivamente hasta que pasen todos.</p>	Promover hábitos de trabajo mediante la actividad lúdica favoreciendo el desempeño en la realización de sus tareas diarias.	Twister Ruleta	<p>Modelo de la ocupación humana</p> <p>La conducta ocupacional muestra una organización estructurada por el subsistema de la habituación. Este está compuesto por hábitos y roles internalizados.</p> <p>Se retoma la anterior premisa puesto que el desempeño ocupacional está influenciado por un factor importante como los hábitos, en los cuales los</p>	Identificar malos hábitos.
					

				funcionarios presentas desestructuraci ón, es decir que no cuentan con buenos hábitos de trabajo que posibiliten un óptimo desempeño en sus funciones diarias.	
Stop de la rutina.	La terapeuta ocupacional en formación entregará a cada participante una hoja y un esfero, seguidamente les dará las siguientes indicaciones: 1- realizaran la hoja un cuadro de del stop con 8 columnas 2- trazan una línea horizontal en la parte superior para el encabezado. 3- en la primera columna escriben día. 4- En la segunda columna escriben 6 y 7 am 5- En la tercera columna 8 y 9 am 6- En la cuarta columna 10 y 11 am 7- En la quinta columna 12 y 1 pm 8- En la sexta columna 2 y 3 pm 9- En la séptima columna 4 y 5 pm 10- En la octava columna 6 y 7 pm	promover la estructuració n de rutinas mediante la actividad lúdica, favoreciendo la participación en los diversos roles.	Hojas Esferos	Modelo de la ocupación humana La conducta ocupacional muestra una organización estructurada por el subsistema de la habituación. Se retoma la anterior premisa puesto que los funcionarios presentan dificultades con	Reconocer la importancia de las rutinas en relación a la productividad .

La terapeuta ocupacional en formación será la moderadora quien dirá el día de la semana que ubicaran en la primera columna del encabezado y ellos llenaran de acuerdo a lo que realizan en las horas asignadas en el encabezado de las columnas siguientes, quien termine de llenar primero grita stop, gana quien sume más puntos.

Cabe resaltar que deben escribir sus rutinas lo más completas posible y de ello dependerá la puntuación.

Cada vez que se complete un día se hará una discusión de que le falta a la rutina o que debería quitar para hacer uso del tiempo de forma más productiva.

la organización del tiempo, lo cual le impide terminar con sus labores en los horarios de trabajo, llevando trabajo de la oficina para la casa. Los hábitos de rutina contribuyen a que los funcionarios se localicen eficazmente dentro de sus actividades en los tiempos dispuestos para su ejecución. Es decir que hagan lo que deben realizar en el horario establecido.

learning game- ocupacional	La actividad consiste en formar frases alusivas a los hábitos que contribuyen a tener una buena participación ocupacional, los funcionarios competirán en dos equipos, cada	Potenciar hábitos de vida mediante la actividad	Mesas 3 botellas Cinta para la cuadricula	Modelo de la ocupación humana	Que los funcionarios logren internalizar la importancia
-------------------------------	---	---	---	-------------------------------	---

participante elije a su rival. La estación estará constituida por una cuadrícula de 7 cuadros horizontales y tres botellas de agua sobre una mesa, cada participante se ubicará en un extremo de la cuadrícula. Para dar inicio al juego cada equipo se formará en fila detrás de la mesa, pasan de a dos competidores, cada uno toma una botella e intenta darle un giro de 360° y que esta caiga parada, tienen 10 lanzamientos para lograrlo, cada vez que lo logre corre un cuadro hacia su rival, y ubica una palabra de la frase a armar, después de los diez lanzamientos pasan los otros dos participantes siguiendo el orden de la fila, gana el equipo que en 15m logre armar el mayor número de frases.



Las frases a armar son las siguientes:
 -Consumir una dieta equilibrada.
 -Tener una higiene personal (incluida la higiene bucal) adecuada.

lúdica favoreciendo la ejecución del rol laboral.

Palabras

La conducta ocupacional muestra una organización estructurada por el subsistema de habituación.

de tener buenos hábitos.

Se retoma la anterior premisa puesto que se evidencio cierta disfuncionalidad en los hábitos de los funcionarios lo cual interfiere en su desempeño diario, por tal motivo la actividad busca generar un aprendizaje desde la lúdica de forma que logren internalizar la importancia de tener buenos hábitos y como

	<p>-Tener un patrón y una calidad de sueño óptimo.</p> <p>-Realizar actividad física.</p> <p>-Evitar hábitos tóxicos: no fumar ni consumir drogas, no tomar alcohol en exceso y evitarlo por completo en caso de tener antecedentes de alcoholismo.</p> <p>-Planificar el día.</p> <p>-Mantener siempre una actitud positiva.</p> <p>-Evitar el estrés innecesario.</p> <p>-Aprender más cosas de la depresión</p> <p>Al finalizar se hará una socialización respecto a las frases y la importancia de las mismas.</p>			<p>estos favorecen su desempeño en las actividades diarias.</p>	
Juego de roles	<p>Cada funcionario sacara un papelito con el rol que deben internalizar. Para la actuación deberán crear un guion en el cual involucren todos los roles. Este guion va estar relacionado con situaciones reales que viven en sus rutinas diarias y como sus cargas laborales influyen en sus estados de ánimo y en la ejecución de los otros roles.</p> <p>Se dará un tiempo de preparación a los actores para meterse en su rol.</p> <p>Al finalizar se hará una reflexión respecto a los hechos que se mostraron y las causas por las que se generan.</p>	<p>Promover la identificación de los roles mediante la actividad grupal favoreciendo el desempeño ocupacional.</p>	Papeles	<p>Modelo De Desempeño Ocupacional</p> <p>El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales</p>	<p>Hacer un reconocimiento de sus roles.</p>

				Factores como la carga laboral pueden generar agotamiento, estrés, desmotivación e interferencia en la ejecución de los otros roles debido a que dedican mayor tiempo al rol laboral.	
Trique-organizacional	<p>La actividad consiste en el juego del trique, para su ejecución se dividirá el grupo en dos equipos. A cada equipo se le entrega una bolsa con pelotas distintivas (verde o roja), cada pelota tiene una palabra o frase corta, las cuales deben ser apuntadas por el equipo que logre hacer trique. Las palabras o frases cortas son con relación a la organización y gestión del tiempo.</p> <p>Para el desarrollo de la actividad cada competidor se ubicará a un extremo de la mesa, toman la pelota y la lanzan sobre la mesa de forma que al rebotar se inserte en uno de los vasos, harán los lanzamientos de forma rápida y gana quien logre ubicar tres pelotas en forma lineal.</p>	Favorecer la organización y gestión del tiempo mediante la actividad grupal propiciando una mayor productividad.	vasos pelotas mesa esfero hojas resma	<p>Modelo de desempeño ocupacional</p> <p>El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales</p> <p>El hecho de participar en actividades</p>	Que los funcionarios liberen su estrés y comprendan la importancia de darse espacios durante la jornada laboral.

<p>Al finalizar el equipo que perdió organizará las palabras y frases cortas de los dos equipos y hará una socialización, darán su punto de vista y cuál es el nivel de importancia de las mismas para su desempeño.</p>	<p>diferentes hace que haya una liberación de tensiones y por ende el trabajador fluya, se organice y logre cumplir con sus funciones. La organización y gestión del tiempo son una de las mayores problemáticas de los funcionarios, por ello la actividad busca generar mediante la lúdica aprendizaje significativo.</p>				
<p>Adivinando roles.</p>	<p>La actividad consiste en adivinar los roles, para ello formaran parejas, luego, se ubicarán en dos filas uno frente al otro, y se enumeraran. Iniciará una fila realizando la demostración de los roles y la situación en la que se encuentra el personaje, para ello la terapeuta pedirá a la otra fila que den la espalda mientras</p>	<p>potenciar la ejecución de roles mediante la actividad expresivo proyectiva favoreciendo</p>	<p>Imágenes</p>	<p>Modelo de desempeño ocupacional El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de</p>	<p>Los funcionarios reconocerán situaciones de su diario vivir e idearán soluciones para una</p>

<p>muestra las imágenes a la fila de los actores. Se les contara hasta 3 e iniciara la mímica la pareja número uno, luego pasa la pareja dos y así hasta pasar todos. Se pasa a la siguiente pareja hasta que logren identificar el rol y la situación. Al finalizar harán una reflexión respecto a las situaciones mostradas, como es su actuar, porque se presentan esas situaciones, que roles interfieren y de qué manera.</p>	<p>la participación ocupacional.</p>	<p>roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales .</p>	<p>mejor respuesta.</p>
		<p>Se retoma la anterior premisa teniendo en cuenta que según el modelo nuestro desempeño ocupacional está totalmente influenciado por todos los aspectos del ser humano que permiten satisfacer o cumplir con las demandas de los roles.</p>	

Jenga volicional	Para el desarrollo de la actividad se ubicará el juego del jenga en un lugar amplio, algunos cubos van a tener preguntas en relación a sus valores, intereses y lo que los motiva; y otros retos. La dinámica de la actividad consiste en ir sacando cada cubo según el orden que corresponda. Quien saque pregunta responderá a la misma. El orden se da mediante la enumeración de cada participante. Quien derribe el jenga deberá armarlo y pagar una penitencia impuesta por el grupo.	Fortalecer el componente volitivo mediante la actividad lúdica favoreciendo el desempeño en ocupaciones significativas .	Jenga	Modelo de la ocupación humana	Reconocer las actividades de importancia y lo que tiene valor.
				El subsistema volitivo surge de la necesidad de acción y compone la causación personal (creencias y sentimientos sobre sus propias capacidades) valores e intereses.	
				Se sustenta mediante esa premisa puesto que mediante la actividad se busca identificar y potenciar los valores e intereses de los funcionarios para que sean motivación en sus rutinas	

				diarias y realicen las actividades con agrado.	
Completa rutinas	<p>Para el desarrollo de la actividad es necesario que el grupo se divida en dos. La terapeuta ocupacional en dos bond tendrá dos frases una para cada grupo con el tema de las rutinas diarias, estas tendrán la misma cantidad de palabras. Los jugadores tendrán que adivinar las letras de la frase hasta completarla, ganan la oportunidad de decir la letra el equipo que pase de primera un vaso usando un globo desde la meta al punto final donde deben ir armando una torre con los vasos, deben pasar a competir un participante de cada grupo, el participante que gane se pondrá de acuerdo con su equipo para decir la letra. Cuando la letra este dentro de la frase se ubicará en el espacio en que corresponda, gana el equipo que logre adivinar primero la frase.</p> <p>Al finalizar se socializa la frase y se hará una reflexión de la misma.</p>	Fortalecer la ejecución de rutinas mediante la actividad grupal favoreciendo el desempeño ocupacional.	Bond Marcador es Vasos	Modelo canadiense	Identificar y poner en práctica habilidades sociales. Escucha activa Y seguimiento de instrucciones.
				A través de la consecución del equilibrio ocupacional la persona puede expresarse y desarrollarse como ser único. Se retoma esta premisa puesto que hay factores como la falta de organización y estructuración de rutinas laborales que interfieren en el equilibrio ocupacional lo que limita la participación ocupacional dentro del rol trabajo y otros roles, por ello	



se busca fortalecer la importancia del establecimiento de rutinas como medio de importante para el mantenimiento de un equilibrio.

<p>Soluciones estratégicamente</p>	<p>La actividad consiste en dos fases</p> <p>Para la ejecución de la primera fase será necesario crear dos grupos, un grupo se identificará con color azul y el otro con color verde. La terapeuta ocupacional en formación colocara la bandera en el interior del campo del campo del equipo azul.</p> <p>La actividad consiste en tomar la bandera, iniciara el equipo verde a buscar soluciones y estrategias en grupo para lograr obtenerla. El juego termina cuando la bandera sea tomada y llevada al campo del equipo verde o cuando un integrante del equipo verde es atrapado con la bandera.</p> <p>En el último caso si hay duda sobre si dejo la bandera antes de ser tocado el beneficio es para el atacante.</p>	<p>Favorecer la resolución de problemas mediante la actividad lúdica favoreciendo el equilibrio ocupacional.</p>	<p>Bandera</p>	<p>Modelo canadiense</p> <p>A través de la consecución del equilibrio ocupacional la persona puede expresarse y desarrollarse como ser único.</p> <p>Se retoma esta premisa puesto que los funcionarios a diario se enfrentan a situaciones que ameritan de la generación de estrategias para</p>	<p>Que los funcionarios comprendan la importancia de generar soluciones ante los problemas para el cumplimiento del rol.</p>
------------------------------------	--	--	----------------	---	--

	<p>Si un integrante del equipo verde deja la bandera y esta cae al suelo esta atrapado, debe ser levantada por este.</p> <p>Para el desarrollo de la segunda fase cada equipo deberá tomarse de las manos formando un afile, posteriormente la terapeuta ocupacional en formación entregara un aro el cual deberán pasarlo hasta el final sin soltarse las manos. Gana el primer equipo que logre pasar 6 aros.</p>		<p>afrontarlas, evitando que se emociones fuertes, ansiedad, desmotivación que se estén generando durante la jornada laboral, favoreciendo el equilibrio ocupacional y por ende la participación en actividades laborales.</p>	
<p>Uniando lazos para el desempeño.</p>	<p>Se dará inicio a la actividad haciendo entrega de los materiales, seguidamente se les explica en que consiste el juego. Deben llevar el balde del lugar donde se encuentra ubicado a la meta que está marcada por un círculo, para ello deben hacer uso de las cuerdas, primero deben elegir quienes serán los moderadores (estos no se vendaran los ojos) y quienes van a cargar el balde, estos deberán ubicarse en la posición de inicio que indique la terapeuta ocupacional en formación, cubrir sus ojos y seguir las indicaciones de los moderadores para llegar a donde están las cuerdas y ubicarse cada uno en un</p>	<p>Potenciar habilidades de trabajo en equipo mediante la actividad lúdica favoreciendo el desempeño en el rol de trabajo.</p>	<p>Balde cuerdas Vendas</p> <p>Enfoque Psicosocial</p> <p>Premisa La interacción con otros en grupos terapéuticos ofrece sentido de logro personal, crecimiento personal, autoconocimiento y desarrollo de habilidades sociales.</p>	<p>Comprender la importancia de seguir instrucciones, saber seguir órdenes y mantener una escucha activa.</p>

extremo, dirigirse a donde está el balde y agarrarlo con las cuerdas para poderlo transportar al punto de llegada.



Se retoma esta premisa puesto que las habilidades de trabajo en equipo contribuyen al buen funcionamiento de colectivo lo que los lleva a rendir y ser más productivos.

Tejiendo bases del desempeño	<p>Para el desarrollo de la actividad se dividirán los participantes por grupos iguales, se les le entregara a cada uno cinta, hilo, un malvavisco y 30 espaguetis los cuales tienen habilidades y cualidades de un trabajador, esenciales para el mantenimiento de un equilibrio ocupacional. Deben construir una torre con los espaguetis que son la base fundamental para tener un buen desempeño laboral, gana el equipo que construya la torre más alta y logre ubicar el malvavisco al final de la torre.</p>	<p>Favorecer el reconocimiento de habilidades y cualidades mediante la actividad lúdica favoreciendo la capacidad de desempeño.</p>	<p>Espaguetis Cinta Hilo</p>	<p>Modelo canadiense La existencia de un potencial de desarrollo individual que posibilita al ser humano, elegir, organizar e implicarse en ocupaciones significativas que le procuran satisfacción.</p>	<p>Que reconozcan las habilidades esenciales para su desempeño dentro de su cargo.</p>
	<p>Al finalizar dirán por qué escogieron esas habilidades y cualidades y que tan fuerte es ese cimiento para desempeñarse en la vida laboral.</p>			<p>Se retoma la anterior premisa puesto</p>	

				que el desempeño ocupacional de los funcionarios depende en gran medida del potencial que le permite implicarse en sus funciones de forma organizada puesto que si tiene claro las habilidades que requieren van a saber cómo potenciarlas para usarlas.	
Gimnasia laboral	Se ubicará a los usuarios en filas, se pondrá música y se les indicará que sigan cada uno de los pasos de la coreografía. Paso 1. Aplausos al ritmo de la música. Paso 2. Tocar las partes que le indique la terapeuta en formación Paso 3. Aplauso, choca las manos hacia los lados con los compañeros de la derecha e izquierda Paso 4. Hacer la T Paso 5. Hacer el cuadrado	Promover espacios de participación mediante actividad grupal favoreciendo el desempeño del rol laboral.	Parlante USB	Modelo de desempeño ocupacional El rol del terapeuta ocupacional es de facilitar el equilibrio entre las áreas de ejecución y el desarrollo del	Que el usuario logre tener espacios de liberación de tensiones generadas por el trabajo.

	<p>Paso 6 salto adelante choco las dos manos con el compañero del lado</p> <p>Paso 7. Salto choco las manos con el compañero del otro lado</p> <p>Se iniciará la coreografía desde el primer paso cada vez que haya un error.</p>			<p>desempeño ocupacional.</p> <p>Se retoma este supuesto básico partiendo de la necesidad de generar espacios en los trabajadores donde realicen actividades diferentes a las laborales, como una pausa que le contribuya a hacer una descarga emocional y posibilite continuar con su labor de forma productiva.</p>	
Equilibrando cargas	<p>Para el desarrollo de la actividad se solicitará a los funcionarios con anterioridad que traigan ropa cómoda, se ubicaran en posición sedente. La sesión de relajación inducida iniciara con la música de relación y el audio de los pasos que deben seguir. Primero relajaran cada parte del cuerpo, segundo continuaran escuchando cosas positivas y finalmente la liberación de tensiones</p>	<p>Promover el equilibrio ocupacional mediante la actividad relajación guiada, favoreciendo la</p>	<p>Sillas</p> <p>Bafle</p>	<p>Modelo de desempeño ocupacional (AOTA)</p> <p>Para el mantenimiento de salud es esencial que exista un</p>	<p>Que los funcionarios tengan espacios que le generen tranquilidad y que consideren la importancia del mismo.</p>

https://www.youtube.com/watch?v=DQnkAUYT-k	participación ocupacional.	equilibrio apropiado entre las diferentes áreas de desempeño ocupacional.	Se retoma esta premisa teniendo en cuenta la importancia de mantener un equilibrio en las áreas ocupacionales, ya que este posibilita participar de forma eficiente en las diferentes ocupaciones ya que si se afecta una ello va interferir en la ejecución de las demás.		
Descanso Ocupacional	La actividad se desarrollará en dos estaciones, para su ejecución, se dividirá al grupo en dos equipos,	Favorecer el ambiente laboral mediante una actividad	Círculos de cartón Figuras Vendas	Modelo de desempeño ocupacional de la AOTA	Que logre liberar cargas de estrés laboral y por ende tenga un

Para la primera estación a cada equipo se entregarán unas bases de cartón que deben usar para dirigirse a la segunda estación sin tocar el piso, por cual los usaran para caminar sobre ellos, se entregan de a dos bases por persona y se dejara un integrante del grupo sin bases, por lo cual deben usar estragáis y trabajar en equipo de forma que logren llegar de primera



Para la segunda fase se asigna a un integrante del grupo como líder, los demás integrantes del grupo se ubicarán dentro de un cuadrado del cual no podrán salir, dentro del cuadro abran figuras de diferentes colores, cada uno debe sacar de una bolsa la figura que le toca coleccionar, para ello se vendaran los ojos y el líder será quien los guie en el cumplimiento del objetivo, gana el equipo que coleccioné las fichas de primeras. Los participantes no podrán quitarse las vendas ni salir del cuadrado hasta que todos tengas las fichas coleccionadas.

lúdica propiciando espacios de ocio.

El Terapeuta Ocupacional debe facilitar el equilibrio apropiado entre áreas de ejecución y Desempeño Ocupacional.

Se sustenta bajo esta premisa puesto que los funcionarios presentan un equilibrio ocupacional disfuncional debido a la carga laborales que interfieren en la participación de las otras ocupaciones, por ello mediante la actividad se busca favorecer el ambiente laboral para que el

trabajador fluya
y logre cumplir
con las
demandas de
sus tareas en
las horas
laborales y de
este modo no
disponga del
tiempo de las
otras
ocupaciones
diarias.

Resultados del plan de acción

Se ejecutó el plan de acción con los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita lográndose la realización del 95% de las actividades propuestas correspondientes a 23 actividades, durante cinco semanas en las fechas establecidas, del 25 al 30 de octubre, del 1 al 6 de noviembre, del 8 al 13 de noviembre, del 15 al 20 de noviembre, del 22 al 26 de noviembre, cumpliéndose la aplicación de las actividades propuestas iniciándose con la fase I – Tiempo ocupacional, compuesta por 9 actividades de las cuales se ejecutaron 8, estas estaban direccionadas a propiciar el reconocimiento de los factores determinantes del rendimiento laboral, luego la fase II- Patrones ocupacionales, compuesta por 8 actividades de las cuales se logró la aplicación completa, estas buscaban favorecer la implementación de hábitos y rutinas, de forma que se fomentaran patrones ocupacionales en los funcionarios, por último, la fase III- potencializando habilidades, compuesta por 8 actividades de las cuales se logró la aplicación de 7 actividades y estaban direccionadas a potenciar habilidades cognitivas, comunicación e interacción, trabajo en equipo, resolución de problemas y el componente volitivo.

El plan de acción se direccionó al cumplimiento del objetivo promover el equilibrio ocupacional mediante actividades lúdicas favoreciendo la ejecución del rol laboral, con cada una de las actividades propuestas en las fases se logró el cumplimiento del mismo de forma satisfactoria puesto que se generaron algunos cambios en los funcionarios, ello en relación al reconocimiento del equilibrio ocupacional como factor indispensable para la participación dentro del rol laboral, la importancia de la organización del tiempo y estructuración de rutinas, lo indispensable de crear hábitos que contribuyan a ser más productivos y la eliminación de los que interfieren en esa productividad, de igual forma las habilidades indispensables para la ejecución del rol.

Se tuvieron en cuenta diversas estrategias para lograr llegar a la población teniendo en cuenta que no todos tienen la misma disponibilidad de tiempo, una de ellas fue realizar la actividad correspondiente para el día tanto en la jornada de la mañana como en la tarde para lograr mayor participación, por otra parte, se ejecutaron las actividades por dependencias, por lo cual se tuvieron que adaptar algunas actividades de competencia reduciéndose el número de los integrantes de los grupos a competir. De igual forma hubo una modificación en el espacio físico puesto que en ocasiones las actividades se aplicaron en las oficinas o pasillos de la alcaldía debido a que los funcionarios no podían dirigirse a la cancha por la cantidad de tareas que debían ejecutar durante el día.

De igual forma se logró con la ejecución de las actividades el cumplimiento de los objetivos planteados, resaltándose la importancia del rol de la Terapia Ocupacional en el área de industria, desde un enfoque de bienestar para el mantenimiento de un equilibrio ocupacional en los trabajadores que conduzca al éxito en el rol laboral. Los objetivos específicos del plan de acción estaban dirigidos a temáticas propias del ámbito de terapia ocupacional como lo es la importancia de la organización del tiempo, los patrones ocupacionales y la potencialización de habilidades que posibilitan tener un óptimo desempeño ocupacional.

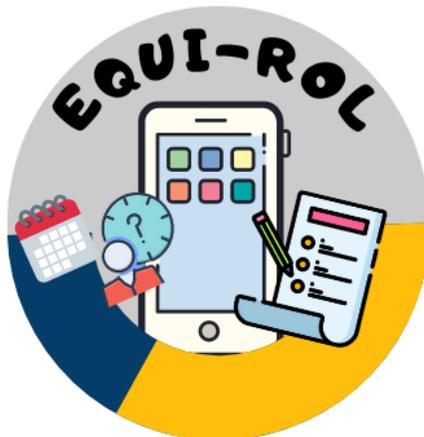
A continuación se van a referir los logros por cada una de las fases, la fase I – Tiempo ocupacional, se ejecutó del 25 de octubre al 4 de noviembre, se logró los funcionarios reconocieran los factores que les generan estrés laboral, de igual forma el reconocimiento de situaciones que hacen perder tiempo valioso, de igual forma se creó conciencia respecto a la importancia de la organización y estructuración del tiempo de acuerdo a sus tareas y lo indispensable que es saber solucionar conflictos que se pueden presentar en el ambiente laboral.

Por su parte, la fase II- Patrones ocupacionales, se ejecutó del 5 al 16 de noviembre, mediante las actividades de esta fase se logró que los funcionarios reconocieran las actividades que interfieren a la ejecución de su rol y el mejoramiento de conductas ocupacionales; de igual forma los funcionarios identificaron los hábitos inadecuados y reconocieron la importancia del establecimiento de rutinas que contribuya a la ejecución de las actividades diarias y la creación de buenos hábitos, todo ello en relación a su productividad.

La fase III- potencializando habilidades, se realizó del 17 al 26 de noviembre, mediante las actividades se logró generar espacios durante las jornadas laborales que fueran fuente de relajación, generándose en los funcionarios reducción de tensiones y estrés por la carga laboral, de igual forma los funcionarios reconocieron las habilidades indispensables para su desempeño en las tareas que le demanda su cargo, y por ultimo identificaron y reflexionaron respecto a la importancia de poseer habilidades de comunicación e interacción que permitan la armonía y el trabajo en equipo.

capítulo VI

Producto final



Introducción

La terapia Ocupacional en el ámbito laboral de acuerdo a lo señalado por la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales WFOT, en su práctica busca incluir aspectos de salud laboral y seguridad laboral direccionados a contribuir en la prevención de las lesiones y la promoción de la salud integral en el lugar del trabajo. Es decir, como profesionales de la salud sus intervenciones en la población de trabajadores van dirigidas a cuidar el bienestar del trabajador, donde el equilibrio ocupacional es un eje fundamental para el mantenimiento de dicho bienestar.

Profundizando en las intervenciones desde Terapia Ocupacional, según (Vidal Sacher, 2015) estas están dirigidas a la prevención del Burnout con rutinas de descompresión aboral, mejora del estado físico con ejercicio, relajación, buenos hábitos, manejo del tiempo y participación en actividades de tiempo libre. por ello, de acuerdo a las necesidades encontradas en la población objeto de estudio, se busca promover el equilibrio ocupacional como factor determinante del desempeño dentro del rol laboral, potenciando hábitos y rutinas, favoreciéndose la organización

del tiempo y resaltando la importancia de tener espacios durante las jornadas laborales donde se realicen actividades diferentes a las del trabajo que sean fuente de relajación de forma que los funcionarios logren cumplir con las demandas de sus tareas evitando o disminuyendo factores de estrés laboral generados por las cargas laborales.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, el equilibrio ocupacional según (Wagman & Håkansson, 2019) se refiere al uso del tiempo en las diversas ocupaciones, que varían en cantidad, espacio, compromiso, calidad e intensidad, y según las demandas familiares, laborales, educativas, contextuales; no se refiere al uso de la misma cantidad de tiempo en cada actividad que realizamos. El equilibrio ocupacional es dinámico y se ajusta a los cambios internos de las personas, a nuestras relaciones interpersonales y a las demandas externas cambiantes. Este concepto enfatiza claramente en las necesidades encontradas en la población según los instrumentos aplicados, donde el equilibrio ocupacional es variante y requiere que los funcionarios sean conscientes de la importancia de los hábitos, rutinas y organización del tiempo de acuerdo a las tareas que deba cumplir para que se dé un óptimo desempeño ocupacional que se vea reflejado en la productividad.

Por consiguiente, se desarrolló un software móvil como apoyo a los funcionarios, donde puedan mediante la interacción con el mismo favorecer el equilibrio ocupacional y la ejecución del rol laboral, usándose como una herramienta innovadora, aprovechando que el móvil es un dispositivo muy utilizado en la actualidad, este software lo componen cuatro unidades, **unidad 1 “edu-landing”** con contenido educativo, **unidad 2 “mental-mind”** contempla actividades cognitivas, **unidad 3 “occupation standard”** esta unidad contiene plantillas de competencias ocupacionales, y **unidad 4 “productivity- recognition”**. Este software se instalará en el celular

de los funcionarios de la Alcaldía de Pamplonita, será utilizado por los mismos de acuerdo al acceso que se les permita en cada una de las unidades puesto que la unidad 4 teniendo en cuenta que evalúa la productividad los funcionarios no podrán ver estas calificaciones siendo únicamente los jefes inmediatos por dependencias quienes puedan acceder.

Justificación

El producto final consiste en un software móvil el cual contiene cuatro unidades, una **primera unidad** con contenido educativo, una segunda unidad de gimnasia mental, una tercera unidad de competencia ocupacional y una cuarta unidad de evaluación de la productividad. Se retoman estas cuatro unidades teniendo en cuenta la situación encontrada en la población donde un 80% de los funcionarios públicos tienen suficientes cosas que hacer, presentando cargas laborales con demandas altas de tareas las cuales interfieren en la ejecución de otros roles, afectándose el equilibrio ocupacional, un 50% lleva trabajo de su oficina para la casa y un 57,5% trabajan más de 8 horas al día, esta sobreocupación conlleva a que no participen en actividades descanso enfatizándose en el cumplimiento de las tareas de sus cargos; por otra parte, El 40% de la población refiere que las demandas de tiempo interfieren con la realización de las tareas diarias, puesto que no cuentan con un patrón rutinario y el tiempo no les alcanza para realizar las tareas por lo cual se acumula trabajo. Siendo un factor por el que no cumplen con las expectativas de sus roles afectándose su competencia ocupacional, y por ende su productividad, haciéndose indispensable una evaluación del desempeño.

Teniendo en cuenta estos resultados las dos primeras unidades responden a la variable equilibrio ocupacional, **la unidad 1 “Edu-landing”** se brinda información que contribuya a generar conciencia y aprendizaje para el mantenimiento de un equilibrio ocupacional en el rol

laboral, desde la (AOTA, 2014) se habla de un enfoque preventivo como un enfoque de intervención diseñado para dirigirnos a clientes con o sin una discapacidad quienes están en riesgos de problemas en su desempeño ocupacional. **La Unidad 2 “Mental-mind”** se retoma puesto que las habilidades de procesamiento superior son indispensables para el desarrollo y ejecución de las tareas o funciones que deben cumplir los funcionarios. Por otra parte, Nurit y Michel (2003) establecen el descanso como: “acciones tranquilas y sin esfuerzo que resultan en un estado relajación”. Por ende, esta unidad no solo busca el favorecimiento de sus habilidades cognitivas, sino que también busca generar entre las rutinas de trabajo espacios donde mediante la ejecución de estas actividades se reduzcan esos niveles de estrés generado por las cargas laborales.

Las dos últimas unidades se plantearon de acuerdo a las necesidades encontradas y responden a la variable rol laboral, (Kielhofner, 2004) nos dice que la competencia ocupacional “es el grado en el cual se sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional”. Es esta la razón por la cual la **unidad 3: “occupational standard”** busca estandarizar las competencias ocupacionales por cargo, de forma que los funcionarios logren determinar las competencias Ocupacionales que deben tener como trabajadores en cada uno de los cargos de la empresa donde se vea reflejadas su identidad ocupacional mediante el seguimiento de patrones ocupacionales que fortalezcan la ejecución del rol laboral, va a permitir no solo que el trabajador haga el reconocimiento de esas características para su trabajo, sino que la alcaldía según las competencias dentro de cada área o dependencia desde talento humano hagan capacitaciones a sus trabajadores para que se resalten esas competencias y así facilitar el desempeño productivo. La **unidad 4** lleva por nombre “**productivity-recognition**” consiste en una evaluación mensual de la productividad, en relación a las tareas que demanda cada cargo, lo

que va a permitir establecer los propósitos que le permitirán ser autónomos, productivos y lograr su realización. Además, en base a este seguimiento de la productividad se va a establecer el trabajador del mes por dependencias. Kielhofner, (2004) Nos dice que el desempeño ocupacional exige que las personas anticipen, planifiquen y observen lo que sucede, hagan ajustes y decidan que hacer luego. Y que estos coordinen la acción y comportamiento. Por otra parte, Kielhofner (2000) dice que la motivación permite responder a las demandas de rutinas laborales.

Todas las unidades están interconectadas puesto que la unidad uno y dos buscan el mantenimiento de un equilibrio ocupacional dentro del trabajo de forma que se responda con las demandas del rol laboral, los tips de equilibrio ocupacional de la unidad 1 permitirán el establecimiento de hábitos y rutinas de trabajo lo que conecta con la unidad 4 de productividad y conocer las competencias también va a llevar a que se dé un desempeño productivo.

Marco teórico

Equilibrio ocupacional

Según la definición de Wagman, el equilibrio ocupacional se entiende como la percepción o experiencia subjetiva que tiene el propio individuo acerca de tener la cantidad adecuada de ocupaciones, la correcta variación de las mismas y la satisfacción con el tiempo dedicado.

Habilidades de procesamiento superior

Lipman sostiene que se deben desarrollar estas capacidades y las ha definido como “El conjunto de acciones interiorizadas, organizadas, y coordinadas, que propician un adecuado procesamiento de la información, enfocadas tanto a la información a procesar en sí, como también a las estructuras, procesos y estrategias que están siendo empleadas al procesarla”.

Productividad

Marx (1980), en su libro “El Capital”, define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). Es interesante destacar que Marx incorpora en su definición, además de las características (destrezas) de los trabajadores, las características de la ciencia y la tecnología incorporadas en el proceso de producción.

Desempeño Ocupacional

El acto de hacer y completar una actividad u ocupación elegida y que es el resultado del intercambio dinámico entre el cliente, el contexto y la actividad. Mejorar o aumentar las habilidades y patrones en el desempeño ocupacional lleva a participar en ocupaciones o actividades (adaptado en parte de Law, 1996).

Motivación

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

Aplicación móvil

De acuerdo a Según Coello y Vittone (2013) Las aplicaciones también llamadas apps están presentes en los teléfonos desde hace tiempo; de hecho, ya estaban incluidas en los sistemas operativos de Nokia o Blackbery años atrás. En esencia, una aplicación no deja de ser un software. Para entender un poco mejor el concepto, se puede decir que las aplicaciones son para los móviles lo que los programas son para los ordenadores de escritorio.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el equilibrio ocupacional y el rol laboral mediante la implementación del software móvil “EUI-ROL”, favoreciendo la productividad de los funcionarios.

Objetivos específicos

Promover la importancia del equilibrio ocupacional, favoreciendo la ejecución del rol laboral mediante la unidad 1 edu-landing.

Potenciar habilidades cognitivas, fortaleciendo el desempeño en las funciones administrativas mediante el uso de la unidad 2 “Mental-mind”.

Fortalecer las competencias ocupacionales, facilitando la participación ocupacional mediante la implementación de las plantillas ocupacionales de la unidad 3 “occupational standard”.

Favorecer la motivación, propiciando una mayor productividad a través del uso del planador de actividades de unidad 4 “productivity-recognition”.

Descripción del producto

El producto final según la guía metodológica consiste en un software móvil el cual contiene CUATRO UNIDADES, las dos primeras unidades son en relación al equilibrio ocupacional y las dos últimas unidades en relación a la variable rol laboral.

Para tener acceso a esta aplicación móvil los funcionarios obtendrán el archivo mediante google drive, se les compartirá el enlace mediante el cual podrán ingresar para hacer el descargue de la aplicación Equirol.

La unidad 1: “Edu-landing”



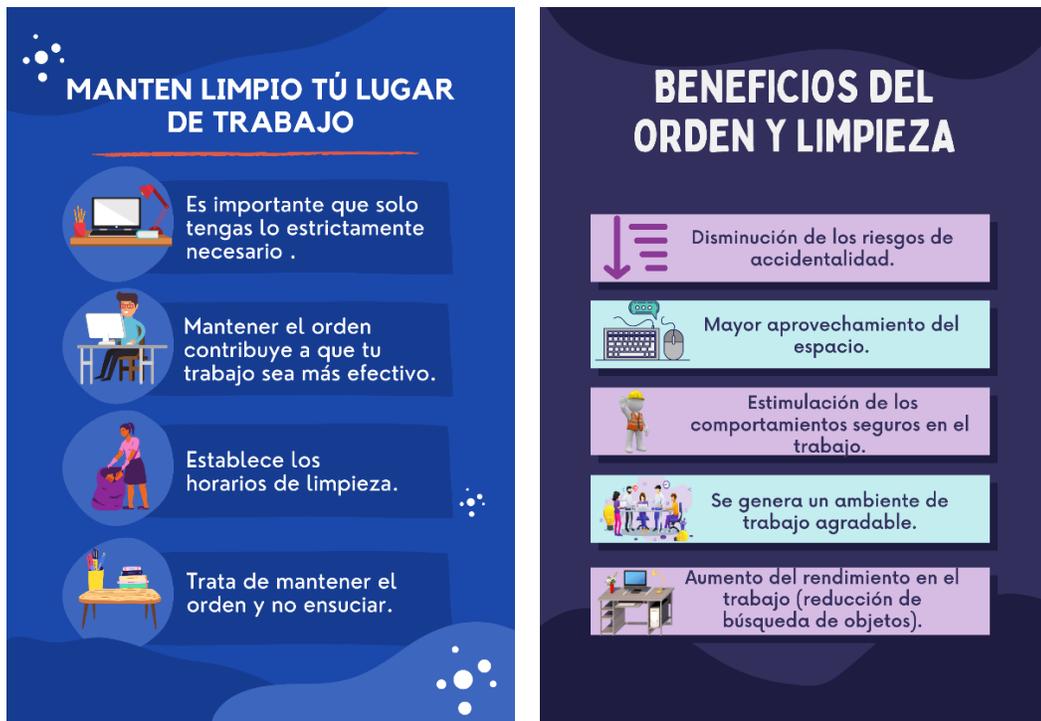
Contempla contenido educativo acerca de las variables de Investigación (equilibrio ocupacional y rol laboral) y tips para el mantenimiento del equilibrio ocupacional. Consiste en un espacio donde los funcionarios pueden acceder a la información de modo que mediante el uso de esta primera unidad obtengan información que contribuya a generar conciencia y aprendizaje para el mantenimiento de un equilibrio ocupacional en su rol laboral.

Modo de uso

- Todos los funcionarios tendrán acceso a esta primera unidad.

- Para ingresar deben iniciar sesión con el usuario y contraseña.
- Pueden ingresar a la información que deseen con tan solo un clic sobre la imagen.
- Los tips aparecerán en imagen PNG la cual podrán ampliar para tener una mejor visualización.

Tips para el mantenimiento del Equilibrio ocupacional en el rol laboral



¿Cómo me cuido mientras trabajo?

Tú bienestar es indispensable para un buen desempeño en tus tareas diarias



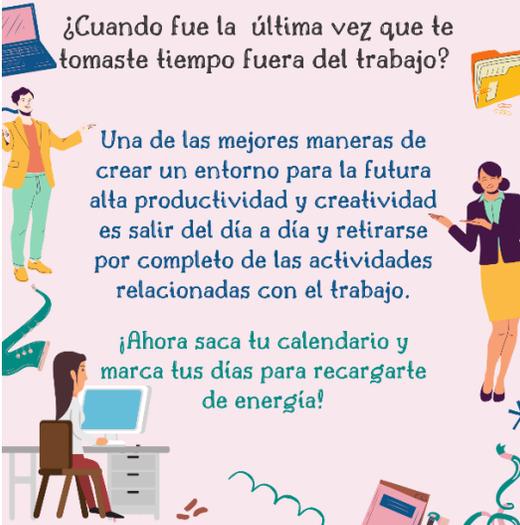
- Actitud positiva.
- Organiza tus prioridades.
- Disfruta de tus tiempos de descanso.
- Evita el sedentarismo.
- Camina o cambia de postura durante la jornada laboral.

MEJORA TÚ POTENCIAL DE DESEMPEÑO

¿Cuándo fue la última vez que te tomaste tiempo fuera del trabajo?

Una de las mejores maneras de crear un entorno para la futura alta productividad y creatividad es salir del día a día y retirarse por completo de las actividades relacionadas con el trabajo.

¡Ahora saca tu calendario y marca tus días para recargarte de energía!



Mi responsabilidad COMO TRABAJADOR

- Realiza pausas activas.
- Estar abierto al cambio de los malos hábitos.
- Informar al superior del estado de ánimo (motivación) y salud.
- Asistir a las capacitaciones y poner en practica lo aprendido.



PARA UNA MAYOR EFICACIA EN TÚ TRABAJO TEN EN CUENTA

Estipular tiempos y organiza tu agenda.

Adecuar tú lugar de trabajo

Estructurar hábitos y rutinas



CONSEJOS PARA MANTENER UN EQUILIBRIO OCUPACIONAL EN TÚ TRABAJO

Una buena organización

Establece una rutina dándole los tiempos necesarios a cada actividad.

Adaptación

Si estas en un momento de desequilibrio, porque tienes nuevas responsabilidades...
Adáptate y busca alternativas que te permitan organizarte.

Hábitos saludables

Duerme 8h diarias.
Aliméntate bien.
Realiza ejercicio.
Te ayuda a estar saludable, disponer de más energía y por tanto, aprovechar mejor el tiempo.

No te olvides del ocio

Dedícale tiempo a actividades diferentes al trabajo, te ayudara a tener una mejor salud mental y física.

CONSECUENCIAS DE UN DESEQUILIBRIO



FATIGA
Cuando estas cansado, eres menos productivo.



ESTRÉS
Debilita la salud.



TRABAJAR HORAS EXTRA
Hace que te asignen más responsabilidades.



MENOS TIEMPO EN FAMILIA
Te sientes excluido.

BUSQUE UN MEJOR EQUILIBRIO



1 Pon límites: Si inviertes más tiempo en el trabajo no harás otras obligaciones.



2 Administre su tiempo: Organice su quehacer diario.



3 Haga una lista: Tener un plan ayuda a concentrarse.



4 Aprende a decir no: No hagas cosas extra, te sobrecargaras.



5 Deje el trabajo en el trabajo: Separe el trabajo del tiempo personal.



6 Distribuye el trabajo: Tendrá menos estrés.

CUIDARSE A SÍ MISMO

Un estilo de vida sano es esencial para poder con el estrés y alcanzar un equilibrio entre trabajo y vida personal.



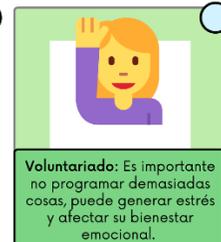
Lleva una dieta saludable: Incrementa la capacidad de retener el conocimiento.



Dormir suficiente: La falta de sueño hace aumentar el estrés.



Deje tiempo para divertirse y relajarse: Reserve tiempo de cada día para actividades que disfrute.



Voluntariado: Es importante no programar demasiadas cosas, puede generar estrés y afectar su bienestar emocional.

Consejos para el equilibrio en la vida laboral.

Deja ir el miedo



No vas a fracasar al no trabajar todos los días.
Vas a cumplir con tú trabajo si te organizas con las horas laborales.

Prioriza tú día



Haz una lista de tareas pendientes.
Selecciona las tareas más importantes.
Crea un plan para cumplir con todas las tareas.

Organiza las tareas



Concéntrate en lograr lo importante.
Consíguelos y tu motivación se disparará.

Aprende a decir no



Diga sí solo a las cosas que realmente importan.
Ten claro que es lo más importante. Tu tiempo es escaso y valioso.

7 ESTRATEGIAS PARA PRIORIZAR LAS TAREAS LABORALES

- 1 Tener una sola lista que contenga todas las tareas.
- 2 Prioriza tu tiempo y sé realista.
- 3 Identificar lo que es importante.
- 4 Destacar lo que es urgente.
- 5 Priorizar según la importancia y la urgencia.
- 6 Considerar el esfuerzo.
- 7 Revisar constantemente y ser realista.

Unidad 2 “Mental-mind”



EQUIROLAPP
Terapia Ocupacional

Unidad 2: Mental Mind

Experiencia rutinaria
<https://wordwall.net/es/resource/25499055>

Persecución al desequilibrio
<https://wordwall.net/es/resource/25509908>

Contempla actividades de tipo cognitivas y didácticas para favorecer habilidades de procesamiento superior y generar pausas de trabajo en los funcionarios.

Esta unidad no solo busca el favorecimiento de sus habilidades cognitivas, también busca generar entre las rutinas de trabajo espacios donde mediante la ejecución de estas actividades se reduzcan esos niveles de estrés generado por las cargas laborales.

Los funcionarios tendrán acceso a 15 actividades en las cuales podrá participar de acuerdo a su gusto, las actividades son cortas pero el tiempo de ejecución dependerá de las habilidades de cada funcionario, la idea es que las actividades sean fuente de relación y no que generen tensión al gastar más tiempo o no lograr ejecutarla a cabalidad.

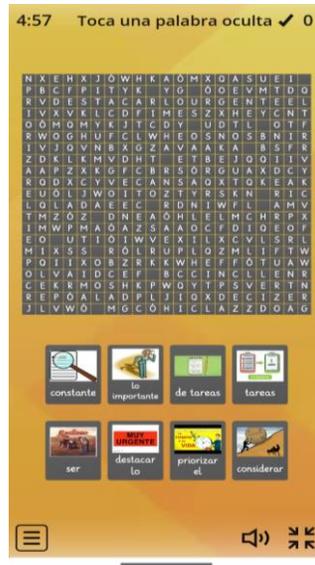
Modo de uso

- Todos los funcionarios tendrán acceso a esta primera unidad.
- Para ingresar deben iniciar sesión con el usuario y contraseña.
- Seleccionar la actividad
- Algunas actividades tienen niveles de complejidad, para avanzar se debe ir completando cada nivel.
- Iniciar juego

Actividades

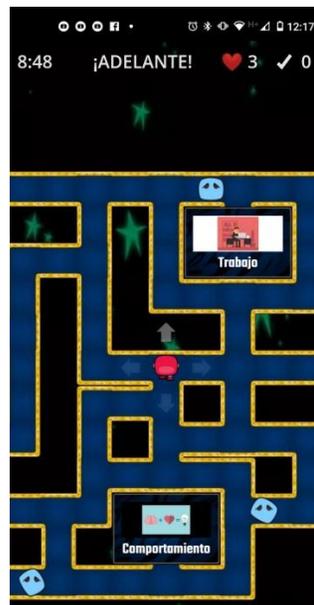
Experiencia rutinaria

Esta actividad consiste en dar solución a una sopa de letras siguiendo las pistas dadas, el objetivo es encontrar las frases cortas dentro de la sopa de letras las cuales están relacionadas con la estructuración de rutinas con el objetivo de favorecer la organización de rutinas diarias. Cuentan con un tiempo de 10 minutos para su ejecución y tienen 5 vidas que se pierden con cada error.



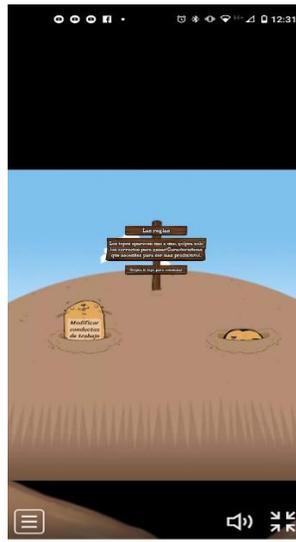
Evitando el desequilibrio

La actividad busca facilitar la identificación de factores que interfieren en equilibrio ocupacional dentro del rol laboral de los funcionarios, consiste en una persecución dentro de un laberinto donde aparecen unas preguntas y deben dirigirse a la respuesta correcta evitando encontrarse con los enemigos (mascara azul y verde), para ello cuentan con tres vidas las cuales se pierden cada vez que se encuentren con un enemigo.



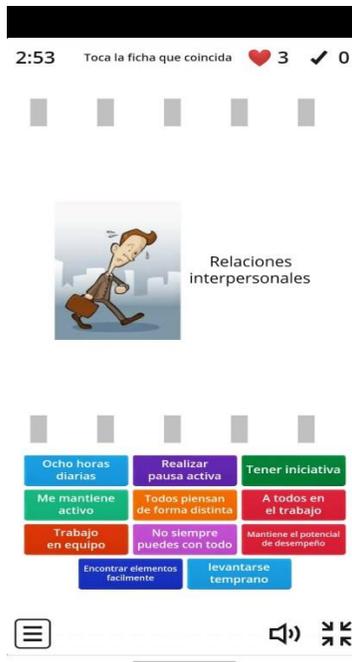
Cómo ser más productivo

El objetivo de esta actividad está dirigido a favorecer la productividad mediante tips que permiten el mantenimiento del equilibrio ocupacional, consiste en golpear topos con las características que consideran necesitan para ser funcionarios más productivos, al golpear los topos incorrectos obtendrán un menor puntaje, para ello cuentan con un tiempo de 1 minuto por nivel. La actividad consta de 20 niveles.



Hábitos laborales

La actividad consiste en buscar la respuesta correspondiente para eliminarla. Pasaran en un rollo de cámara imágenes acompañadas de palabras de las cuales deben buscar la respuesta con que se relaciona, para ello, deben seleccionar la respuesta para así eliminarla de las opciones de respuesta, deben repetir la acción hasta eliminar todas las respuestas, contarán con un tiempo de 3 minutos y tendrán 3 vidas para su ejecución.



Gestión del tiempo

El objetivo de la actividad está encaminado a contribuir en la organización y gestión del tiempo para lo cual los funcionarios deberán completar una frase, cuentan con 6 intentos y un tiempo de 10 minutos, pierden al no completar la frase en el tiempo estipulado o al perder los intentos permitidos, estos se pierden cada vez que seleccionen una letra que no se encuentra dentro de la frase.



Concentrol

Es una actividad que busca mantener la concentración de los funcionarios, aparecerá una pregunta que deberán responder seleccionando la imagen que dé respuesta, estas preguntas son en relación a las características indispensables para la ejecución del rol laboral, para el desarrollo de la actividad cuentan con un tiempo de 35 segundos por cada pregunta y tienen 3 vidas por lo cual pierden al equivocarse tres veces de respuesta.



Completar secui-rol

La actividad consiste en completar las palabras que componen el crucigrama, contarán con un lapso de tiempo de 15 minutos para su desarrollo, la finalidad de la actividad es resaltar las características indispensables para la ejecución del rol laboral favoreciendo así el desempeño ocupacional.



Tren del equilibrio

La actividad consta de 20 niveles, busca favorecer el equilibrio dentro de las tareas del rol laboral, para ello deben reventar los globos de los cuales cuelgan los factores de equilibrio ocupacional de forma que estos caigan sobre la definición que va en el tren, si la asociación es correcta suma puntos. A medida que logren cumplir un nivel avanzaran al siguiente, contarán con un tiempo de 2 minutos por cada nivel.



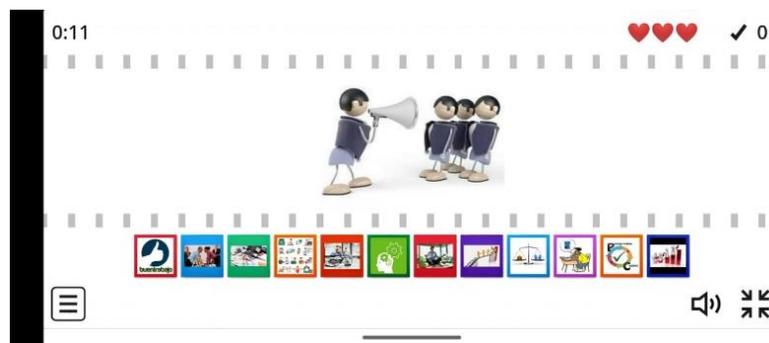
Estrategias de eficacia laboral

La actividad busca el favorecimiento del desempeño laboral y consiste en armar frases relacionadas con la eficacia laboral, arrastrando y organizando las palabras hasta formar frases coherentes, contarán con un tiempo de 13 minutos para el desarrollo de la actividad.



Relación o diferencia de desempeño

La actividad tiene como objetivo fortalecer la ejecución del rol laboral, mediante imágenes relacionadas con características indispensables para la participación ocupacional eficiente en el rol laboral, consiste en seleccionar una de las imágenes de acuerdo a si estas tienen relación o es contradictoria con la imagen que se está mostrando. Para ello cuentan con un tiempo de 9 minutos y tienen tres vidas lo cual indica que se pueden equivocar solo tres veces.



Competencias del administrativo

La actividad busca potenciar las competencias ocupacionales que deben poseer los funcionarios, inicialmente se presentan una serie de elementos (imágenes o frase corta) las cuales deben recordar, posteriormente aparecen las imágenes y frases para que seleccionen solo las que visualizaron inicialmente y descarten las otras, contarán con un tiempo de 50 segundos para hacer la selección. Contará con un contenido diferente que se seleccionará aleatoriamente en cada partida.



Aprende de los hábitos

Es una actividad con 7 fases que busca favorecer la importancia del mantenimiento de hábitos que faciliten el desempeño ocupacional en el rol laboral, la actividad consiste en armar frases haciendo uso de palabras con las cuales deben completar las frases, para ello harán uso de sus habilidades cognitivas que le posibiliten formar frases lógicas, contarán con un tiempo de 6 minutos por frase. A medida que completan la frase de una fase avanzan a la siguiente.



Identificar malos hábitos

La actividad tiene como objetivo favorecer la identificación de hábitos inadecuados que interfieren en el desarrollo de las actividades laborales y a su vez potenciar las habilidades de procesamiento superior mediante la organización del anagrama, la actividad consta de 11 palabras o frases y consiste en organizar las letras para completar una palabra o frase corta de dos palabras, para ello cuentan con un tiempo de 8 minutos por cada palabra o frase corta.



Descubriendo hábitos

La actividad busca potenciar las habilidades cognitivas mediante el desarrollo de la actividad y a su vez facilitar la identificación de hábitos adecuados e inadecuados, consiste en descubrir cartas e ir encontrando las parejas para lo cual contara con un tiempo de 5m. Cada vez que se inicie el juego se seleccionaran las imágenes de forma aleatoria.



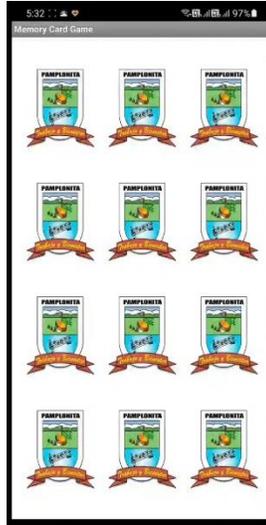
Piloteando con equilibrio

La actividad tiene como fin favorecer el mantenimiento del equilibrio ocupacional dentro de las tareas que demanda las funciones que deben cumplir los funcionarios, consiste en dirigir el avión para que choque solo con las respuestas correctas a la pregunta que se esté evidenciando, contarán con un tiempo de 10 minutos y tendrán tres vidas las cuales perderán al chocar con las respuestas incorrectas. Obtendrá mayor puntuación según el número de preguntas que logre responder.



Concéntrase

La actividad busca potenciar las habilidades cognitivas mediante el desarrollo de la actividad y consiste en descubrir cartas e ir encontrando las parejas para lo cual contara con un tiempo de 5m, se sumarán los puntos de acuerdo al cumplimiento del tiempo, si se realiza en un menor tiempo tendrá una mayor puntuación.



unidad 3: “occupational-standard”



Busca estandarizar las competencias ocupacionales por cargo, mediante la implementación de plantillas de competencias ocupacionales por cargos.

Esta unidad se establece con el fin de determinar las competencias Ocupacionales que deben tener los trabajadores en cada uno de los cargos de la empresa. (Kielhofner, 2004) nos dice que la competencia ocupacional “es el grado en el cual se sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional. Entonces, estas plantillas de competencia se van a establecer por cargos y va permitir no solo que el trabajador haga el reconocimiento de esas características para su trabajo, sino que la alcaldía según las competencias dentro de cada

área o dependencia desde talento humano hagan capacitaciones a sus trabajadores para que se resalten esas competencias y así facilitar el desempeño productivo.

Cada trabajador podrá calificar su nivel de dominio de acuerdo a las competencias que tenga el cargo, podrán seleccionar nivel bajo, nivel medio, nivel alto, con esta calificación van escribir las acciones que deben tomar para potenciar esas competencias con un nivel medio o bajo.

Talento humano podrá acceder a observar las calificaciones que se den cada uno de los funcionarios, con el fin de dar capacitaciones de acuerdo a las acciones que se deban tomar.

Modo de uso

- Todos los funcionarios tendrán acceso a esta unidad, pero solo podrán visualizar sus competencias para calificar su nivel de dominio.
- Solo talento humano podrá visualizar la información de todos los funcionarios.
- Para ingresar deben iniciar sesión con el usuario y contraseña.
- Para calificar su nivel de dominio seleccionaran una de las tres opciones que le aparecen (nivel alto, nivel medio, nivel alto).
- Podrán escribir las acciones ubicándose en la casilla de acciones, al seleccionar la casilla aparecerá automáticamente el teclado.

Unidad 4 “productivity-recognition”



Consiste en una evaluación de la productividad mensual la cual será realizada junto con el jefe inmediato, mediante un planeador de actividades que posibilite hacer el seguimiento mensual.

El planeador de actividades busca medir la productividad de los funcionarios a través del cumplimiento de las actividades en relación a las tareas que demanda cada cargo, lo que va a permitir establecer los propósitos que le permitirán ser autónomos, productivos y lograr su realización, para ello, el jefe inmediato elaborara junto al trabajador el planeador para que se haga el seguimiento de sus tareas lo que le va a permitir al trabajador organizar su tiempo y establecer rutinas que le permitan cumplir con sus tareas.

En el planeador el funcionario va poder visualizar sus actividades clasificadas por colores según ya la haya realizado o le falte realizarla, serán ellos mismos quienes vayan marcando las opciones para que le aparezca marcado según el color que corresponda a cada ítem de la clasificación.

Kielhofner, (2004) Nos dice que el desempeño ocupacional exige que las personas anticipen, planifiquen y observen lo que sucede, hagan ajustes y decidan que hacer luego. Y que estos coordinen la acción y comportamiento. Se busca que se realice este proceso mediante un planeador donde a medida que el funcionario vaya marcando las tareas realizadas, el sistema ira asignando una calificación de acuerdo al cumplimiento de la actividad, es decir, si cumple con la

actividad tendrá una puntuación, de no ejecutarla tendrá una menor calificación; los funcionarios no podrán observar estas calificaciones, solo el jefe inmediato va poder ver esta información con la cual se seleccionara el trabajador del mes a quien se le hará un reconocimiento por su desempeño a nivel de productividad, para ello, el jefe inmediato imprimirá la foto del trabajador y la ubicara en un tablero que se dejara adicionalmente al software. Por su parte, Kielhofner (2000) dice que la motivación permite responder a las demandas de rutinas laborales.

Modo uso

- Todos los funcionarios y jefes inmediatos tendrán acceso a esta primera unidad.
- Para ingresar deben iniciar sesión con el usuario y contraseña.
- Solo los jefes inmediatos podrán visualizar las calificaciones que asignara el sistema.
- Al dar clic en las fechas aparecerá el teclado y podrán escribir las actividades.
- Podrán seleccionar dos opciones (✓ realizada, X no realizadas).
- El jefe inmediato podrá ingresar al panel de calificaciones donde aparecen las

calificaciones de los funcionarios.

Talento humano

Todo el contenido del software está diseñado por la terapeuta ocupacional en formación Enith Maritza Tibaduiza Cachay y revisado con anterioridad por la asesora científica Hilda Carolina Patiño quien realizo asesoramiento constante, la parte de programación fue realizada por un ingeniero de sistemas quien de acuerdo a las indicaciones de la terapeuta en formación iba agregando el contenido.

Metodología

Equilibrando tu rol es un software móvil que será utilizado por todos los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita, los jefes inmediatos y la oficina de talento humano en busca de tener una

mejor productividad, tendrán acceso al software móvil todos los días y en los espacios que deseen , el tiempo de uso depende del tiempo del funcionario, se recomienda como mínimo 10 minutos diarios, las actividades de la unidad 2 no tendrán un tiempo límite de ejecución puesto que dependerá de la capacidad y habilidad de cada funcionario.

Con la **unidad 1 “edu-landing”** se busca prevenir el desequilibrio ocupacional resaltando mediante información de equilibrio ocupacional, rol laboral y tips para el mantenimiento del equilibrio ocupacional la importancia del mantenimiento del equilibrio ocupacional en la ejecución del rol laboral. Todos los funcionarios podrán acceder a esta unidad. **La unidad 2 “mental-mind”** busca potenciar las habilidades de procesamiento superior y generar espacios de descanso y relajación mediante actividades cognitivas y didácticas. Todos los funcionarios podrán acceder a esta unidad. **La unidad 3 “occupational-standard”** busca estandarizar las competencias ocupacionales por cargo para que los funcionarios reconozcan esas habilidades y capacidades que deben tener para su desempeño ocupacional en cada una de las funciones de su cargo. Todos los funcionarios podrán acceder a esta unidad, pero cada uno desde su propio usuario o canal, talento humano también podrá acceder a la unidad 3 y podrá visualizar las plantillas de todos los funcionarios. Por último, la **Unidad 4 “productivity-recognition”** busca hacer una evaluación de la productividad mediante el uso del planeador de actividades que permita hacer una selección del trabajador del mes por dependencias el cual se ubicara en el tablero de “trabajadores del mes”. Todos los funcionarios podrán acceder a esta unidad, pero cada uno desde su propio usuario o canal, los jefes inmediatos también podrán acceder a la unidad 4 y serán los únicos que podrán visualizar las calificaciones asignadas de acuerdo al cumplimiento de las actividades del planeador de actividades.

Presupuesto

Para la elaboración del software se requirió de un presupuesto de 400.000 que corresponde al proceso de programación.

Recomendaciones

Se recomienda a los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita hacer uso diario de las diferentes unidades para lograr el cumplimiento del objetivo del software móvil “equirol” el cual busca fortalecer el equilibrio ocupacional y el rol laboral, de forma que se genere impacto en la productividad de cada trabajador.

De igual forma se recomienda al encargado de talento humano tener en cuenta las debilidades del personal respecto a las competencias ocupacionales para que generen acciones y capacitaciones que sean de gran impacto en cada uno de los funcionarios y realmente se le contribuya en la adquisición de competencias, que le hacen falta potenciar.

Se recomienda al jefe inmediato de cada una de las dependencias llenar al inicio de cada mes el planeador de actividades con todas las tareas a ejecutar durante el mes y estar revisando las calificaciones asignadas por el sistema para que identifique el trabajador del mes, de forma que se logre favorecer la productividad de los funcionarios mediante la estructuración y organización de sus tareas y a su vez favorecer la motivación mediante un reconocimiento del mejor trabajador por dependencias.

Se recomienda continuar alimentando el software móvil con actividades que posibiliten ampliar los beneficios de uso de forma que no solo se permita potenciar sus habilidades de procesamiento superior e importancia de hábitos y rutinas, sino que sus benéficos permitan potenciar otras destrezas de ejecución.

Conclusiones

La alcaldía municipal está comprometida a permitir y generar espacios para que los funcionarios ingresen al software móvil, de igual forma los funcionarios se encuentran interesados y con disposición para dar un buen uso a cada una de las unidades.

Se logra dejar un producto final que realmente brinda un beneficio amplio a cada funcionario y la alcaldía puesto que la productividad es esencial para el buen funcionamiento de la institución e indica potenciar la ejecución de las tareas y mejorar los servicios que se brindan a la comunidad.

El software móvil es un aplicativo fácil de usar que posibilita potenciar varios factores que contribuyen al mantenimiento de un equilibrio ocupacional como lo es reducir el estrés, fortalecer las habilidades cognitivas, realizar pausa activa mediante las actividades interactivas, favorecer la motivación y fortalecer hábitos y rutinas de forma que se permita tener eficacia en la ejecución del rol laboral.

Conclusiones

De acuerdo a la información obtenida mediante la caracterización de la población objeto de estudio, se resalta que la gran mayoría de funcionarios son de género femenino y en edades comprendidas entre los 20 a 30 años, trabajan más de ocho horas, sin participar en la ejecución de pausas activas y llevan trabajo de su oficina para la casa, lo cual son condiciones de trabajo que afectan el cumplimiento de las tareas dentro del rol laboral y la participación en otros roles vitales para los funcionarios.

Teniendo en cuenta la aplicación de los instrumentos de evaluación con los que se midieron las variables de investigación, se evidencia que, en relación al cuestionario de equilibrio ocupacional, los funcionarios públicos presentan dificultades en cuanto al uso del tiempo, encontrándose insatisfechos con el tiempo que dedican a las actividades, considerándolo como insuficiente lo que no les permite tener un equilibrio ocupacional en el rol laboral y presentándose un desequilibrio en las actividades de la vida cotidiana, trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño. De igual forma con la escala de impacto ambiental, en relación a la ejecución del rol laboral las demandas de tiempo afectan de forma directa el desarrollo del rol como también lo hace los horarios de trabajo generándose sobre carga laboral.

Al realizarse análisis e interpretación de los resultados obtenidos por la valoración, mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 26, se establece que existe una relación entre las variables objeto de estudio, donde el equilibrio ocupacional afecta la ejecución del rol laboral dándose respuesta a l pregunta problema; con estos resultados se establece el plan de acción como respuesta a la problemática encontrada en los funcionarios donde la presencia del desequilibrio ocupacional afecta el desempeño en el rol laboral.

Se identificó la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos, lo cual permitió responder a las necesidades generándose acciones en busca de crear conciencia e impactar en la importancia del equilibrio ocupacional para el mantenimiento del rol laboral.

Desde el quehacer de terapia ocupacional como profesión de la salud y desde el área de industria, se genera impacto ya que sus acciones van dirigidas a buscar el bienestar de la población mediante actividades significativas y con propósito, por lo cual se implementaron actividades direccionadas a suplir los déficit que afectan el equilibrio ocupacional de los funcionarios donde se tuvieron en cuenta temáticas propias de terapia ocupacional como la gestión del tiempo, patrones ocupacionales y la potencialización de habilidades ya que estos son factores indispensables en la ejecución del rol, desempeño ocupacional y a su vez la productividad de cada uno de los funcionarios públicos que hacen parte de un colectivo.

Dando respuesta a la problemática encontrada en relación al equilibrio ocupacional y ejecución del rol laboral se crea un software móvil compuesto por cuatro unidades donde las dos primeras unides están con relación a la variable de investigación equilibrio ocupacional y las dos últimas unidades en relación a la variable rol laboral, con la **unidad 1 “edu-landing”** se busca prevenir el desequilibrio ocupacional resaltando mediante información de equilibrio ocupacional, rol laboral y tips para el mantenimiento del equilibrio ocupacional la importancia del mantenimiento del equilibrio ocupacional en la ejecución del rol laboral. **La unidad 2 “mental-mind”** busca potenciar las habilidades de procesamiento superior y generar espacios de descanso y relajación mediante actividades cognitivas y didácticas. **La unidad 3 “occupational-standard”** busca estandarizar las competencias ocupacionales por cargo para que los

funcionarios reconozcan esas habilidades y capacidades que deben tener para su desempeño ocupacional en cada una de sus funciones. Por último, la **Unidad 4 “productivity-recognition”** busca hacer una evaluación de la productividad mediante el uso del planeador de actividades que permita hacer una selección del trabajador del mes por dependencias el cual se ubicara en el tablero de “trabajadores del mes”.

Recomendaciones

Al escenario de practica

Se les recomienda continuar abriendo estos espacios de formación académica donde se permita los procesos investigativos ya que estos son de gran beneficio para la institución no solo a nivel individual sino colectivo abordándose temáticas que busquen el fortalecimiento de la población trabajadora desde cada una de las debilidades o dificultades que esta presente.

A la población objeto de estudio

Se le sugiere a la población objeto de estudio que continúen comprometidos y con interés por participar en proyectos investigativos de donde pueden sacar provecho para el fortalecimiento de su desempeño ocupacional, de igual forma se les recomienda la utilización del software móvil para el fortalecimiento y mantenimiento del equilibrio ocupacional que les permita la ejecución de forma eficiente de su rol laboral.

A la universidad de Pamplona

Se le recomienda a la universidad continuar apoyando los procesos investigativos ya que estos generan mayor visibilización a la institución y seguir en busca del reconocimiento de calidad, formando profesionales competentes que contribuyan a una mejor sociedad.

Al programa de terapia ocupacional

Se recomienda continuar guiando procesos investigativos de calidad, de igual forma motivar a sus estudiantes para que despierten el interés por participar en estos procesos que fortalecen el potencial como futuros terapeutas ocupacionales y que resaltan la importancia y reconocimiento del quehacer de la terapia ocupacional desde sus intervenciones en las diferentes áreas o campos de acción profesional donde se pueden desempeñar sus egresados.

Referencias Bibliograficas

- Bruzzone López, M. J., Carrasco Figueroa, P. A., Middleton Calonge, M. E., & Parodi Salazar, J. S. (20 de 12 de 2019). *Universidad Andres bello*. Obtenido de Universidad Andres bello.
- Montoya Franco, M. A., Moya Ruiz, M. X., & Posada Benedetti, C. P. (2018). Estrés y riesgo Psicosocial por doble presencia en docentes universitarios. *Cuidado y Ocupación Humana*.
- (OIT), O. I. (22 de 04 de 2016). *estrés en el trabajo un reto colectivo*. ginebra. 949, 1. (2005). ley 949. 1-100.
- Anaby. (2010). Medición ocupacional balance: Una exploración teórica de dos enfoques. *Revista canadiense de Terapia Ocupacional*, 8-280.
- AOTA. (2014). *Asociación Americana de terapia ocupacional*. Santiago de Chile: Universidad Mayor.
- Bernal Manrique, K. Y., & Sánchez Torres, G. (2020). *Universidad Católica de Colombia*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia.
- Burgos, M. (30 de 03 de 2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus*, 1-40.
- Castillo Aponte (2007), r. p. (2015). *Universidad Pontificia*. Obtenido de Universidad Pontificia:
- Catañeda, D. R. (21 de 04 de 2020). *Asuntos: legales*. Obtenido de Asuntos: legales:
- Cely, Y. C. (2017). *Criterios para evaluar el estrés del rol ocupacional desde la perspectiva de genero*.

- Diana, C., Montañez, G., & Jaimes, M. (2013). Factores personales que influyen en el comportamiento ocupacional de los estudiantes de Terapia Ocupacional de la Universidad de Pamplona.
- Gomez, P. P. (05 de 05 de 2017). *Universidad Miguel Hernández de Elche*. Obtenido de Universidad Miguel Hernández de Elche
- Gutiérrez, M. (2016). *Universidad la Sabana*. Obtenido de Universidad la Sabana.
- Jackson, & Csikszentmihalyi. (2002). Fluir en el Deporte. *Claves para las experiencias y actuaciones óptimas*.
- Jimenes, B. (2011). *Universidad militar Nueva Granada*. Obtenido de Universidad militar Nueva Granada:
- Jonsson, & Persson. (2006). Hacia un modelo experiencial de equilibrio ocupacional: Una perspectiva alternativa sobre el análisis de la teoría de flujos. *Revista de ciencias ocupacionales*, 62-73.
- Kielhofner. (2006). *Fundamentos conceptuales de la Terapia Ocupacional*. Buenos Aires, Caracas, : Panamericana.
- Kielhofner, G. (1975). *Modelo de la Ocupación Humana MOHO*. Buenos Aires, Bogotá, Caracas, Madrid, Mexico, São Paulo: Panamericana.
- Kielhofner, G. (1980). *Modelo de la ocupación humana*. Buenos Aires- Caracas: Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). *Modelo de la Ocupación Humana*. Buenos Aires: Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). *Willard y Spackman Terapia Ocupacional*. Madrid: Panamericana.
- Law. (1996). El modelo persona-ambiente-ocupación: un enfoque transactivo del desempeño ocupacional. *revista canadiense de ocupación*.

- Little. (1999). Personalidad y Motivación: Acción personal y evolución conativa. *Manual de personalidad. Teoría e Investigación*, 501-524.
- Mejía Manjarrez, M., Velandia Hernández, D. M., & Silva Jaimes, M. F. (2018). Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de coomultrup. *Cuidado y Ocupacion humana*.
- Mejia, C. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Scielo*, 1-2.
- Murillo, K. D., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Scielo*, 1-16.
- Organización internacional del trabajo OIT. (2019). *Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'*. Bogotá: La República.
- Sampieri, R. H., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Sanchez, M., Lopez, R., & Peral Gomez, P. (2017). Concepto de equilibrio ocupacional en estudiantes de 1° de grado de terapia ocupacional de la universidad miguel Hernández. *TOG*, 1-9.
- Sarbin, & Scheibe. (1983). *Modelo de la ocupación humana*. Buenos Aires, Bogotá, Caracas : Panamericana.
- Simó, A. S. (1015). Una Terapia Ocupacional desde un paradigma crítico. *TOG*, 26.
- Simó, S. (2014). El modelo Canadiense de desempeño ocupacional I. *TOG*, 1-27.
- Simpson. (1997). Equilibrio Ocupacional en estudiantes de Terapia Ocupacional. *OpenAIRE Research Graph*, 19-45. Obtenido de

- Simpson. (1997). Equilibrio ocupacional: un marco de referencia holístico para los. *Revista de estudiantes de terapia ocupacional*, 7-12.
- Tamayo, M. y., & Tamayo. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: limusa.
- Wada, Backman , & Forwell. (2010). Perspectivas teóricas del equilibrio. *Revista de ciencias ocupacionales*, 92-103.
- Wada, Backman, & Forwell. (2010). Theoretical perspectives of balance. *Journal of Occupational Science*, 92-110.
- Wagman. (2012). Terapia Ocupacional comunitaria. En I. ZangoMartin, *Terapia Ocupacional Comunitaria* (pág. 22). Madrid: Sintesis.
- Wagman, & Håkansson. (2014). Presentamos el equilibrio ocupacional (OBQ). *Revista canadiense de terapia ocupacional*, 31-227.
- westmorlnd, W., strong, & Arnold. (2002). Trabajo. En C. S. Crepeau, *Willard & Spackman* (pág. 678). Bogota: Panamericana.
- Wilcock. (1998). Perspectiva Ocupacional de la salud de la población. En I. Z. Martín, *Terapia Ocupacional comunitaria* (pág. 73). España: Sintesis.
- Wilcock. (1998). Una perspectiva ocupacional de la salud. *Thorofare, Slack Inc*.
- Yerxa. (1998). Salud y espíritu humano para la ocupación. *Revista americana de Terapia ocupacional*, 412-418.

Linfografía

DANE. (2018). *Casi 200.000 colombianos se registraron como empleados formales*. Bogotá:

Portafolio. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/personas-en-colombia-registradas-como-empleados-formales-513216>

Organización internacional del trabajo OIT. (2019). *Uno de cada cinco trabajadores en*

Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. Bogotá: La República. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073>

Jimenes, B. (2011). *Uniersidad militar Nueva Granada*. Obtenido de Uniersidad militar Nueva Granada:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17172/MosqueraTaveraNancy2017%20.pdf;jsessionid=3E6C3CE184131DC2720F47543655049E?sequence=1>

Sanchez , M., Lopez , R., & Peral Gomez, P. (2017). Concepto de equilibrio ocupacional en estudiantes de 1° de grado de terapia ocupacional de la universidad miguel Hernández.

TOG, 1-9. Obtenido de <http://www.revistatog.com/num26/pdfs/original9.pdf>

Bruzzone López, M., & Carras, P. (2019). *Universidad de Andres Bello*. Obtenido de

[http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/14493/a130498_Bruzzone_M_%20Vivencia de equipos de rehabilitaci%C3%B3n 2019 Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/14493/a130498_Bruzzone_M_%20Vivencia%20de%20equipos%20de%20rehabilitaci%C3%B3n%202019%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Trombly. (1995). Obtenido de

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1162/1/TFI%20ICRM%202019%20GE-NM.pdf>

Anexos

Anexo 1

Consentimiento informado

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 los usos de los datos recopilados en el proyecto serán netamente con fines de investigación y académicos y nunca se revelará 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. N° _____

Firma del participante: _____ Fecha: _____

Anexo 2

Ficha sociodemográfica

Apéndice B Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

OBJETIVO: Caracterizar a la población objeto de estudio, mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica.

Datos sociodemográficos

Nombre: _____ **Edad:** _____

Sexo: _____ **Escolaridad** _____

Estrato socioeconómico: _____ **Estado civil:** _____

Ocupación: _____ **cargo:** _____

Antigüedad del cargo: _____ **Tipo de contrato:** _____

Para el diligenciamiento responda de forma objetiva esta encuesta marcando con una x su respuesta.

1. ¿Se siente satisfecho con las tareas que demanda su trabajo?
 Siempre Casi siempre Nunca
2. ¿Se siente motivado con su trabajo?
 Siempre Algunas veces Nunca
3. ¿Lleva trabajo de su oficina para la casa?
 Siempre Algunas veces Nunca
4. ¿Realiza usted pausas activas durante la jornada laboral?
 una vez durante la jornada laboral dos veces durante la jornada laboral
 tres veces o más durante la jornada No realiza
5. ¿Trabaja más de ocho horas?
 Siempre Casi siempre Nunca
6. ¿Tiene cronograma o plan de trabajo?
 Si No

Anexo 3

Cuestionario de equilibrio ocupacional

Apéndice C Cuestionario de Equilibrio Ocupacional

CUESTIONARIO EQUILIBRIO OCUPACIONAL

1. Tengo equilibrio entre las cosas que hago para los demás y las que hago para mí mismo /a

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

2. Las actividades que hago en mi vida cotidiana tienen sentido para mi

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

3. Me aseguro de las cosas que realmente quiero hacer

Completamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Completamente de acuerdo.

4. Mantengo el equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)

Completamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Completamente de acuerdo.

5. Tengo suficiente variedad entre actividades que hago solo y que hago con los demás.

Completamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

6. Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

7. Tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

8. Mantengo el equilibrio entre las actividades físicas, sociales intelectuales y de descanso

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

9. Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a distintas actividades en mi vida.

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

10. Si pienso en una semana normal estoy satisfecho/a con la cantidad de actividades a las que me dedico.

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

11. Tengo suficiente variedad entre las cosas que debo hacer y las cosas que quiero hacer.

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

12. Tengo equilibrio entre las actividades que dan energía y quitan energía

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

13. Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico al descanso la recuperación y el sueño.

completamente en desacuerdo	muy en desacuerdo	algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	muy de acuerdo	completamente de acuerdo.

Anexo 4

Escala de impacto ambiental para el trabajo

Apéndice D Escala de impacto ambiental para el trabajo

ESCALA DE IMPACTO AMBIENTAL PARA EL TREBAJO

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 físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.				7. Interacción con el supervisor: Feedback, 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 del rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negociación, 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 requerida para cumplir las responsabilidades del 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, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.				15. Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
12. Cualidades sensoriales ambientales: Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación.				16. Lugares complementarios: Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
13. Arquitectura/disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo				17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
14. Ambiente: Clima/Humor: La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.				Comentarios generales:			
1	2	3	4				
Comentarios:							

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

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

Apéndice E Artículo científico

EQUILIBRIO OCUPACIONAL EN EL ROL LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

OCCUPATIONAL BALANCE IN THE LABOR ROLE OF PUBLIC OFFICIALS

Tibaduiza, E¹; Patiño, C²; Jaimes, M².

1, Enith Maritza Tibaduiza Cachay, Terapeuta ocupacional en formación, Universidad de Pamplona, Colombia.

2. Hilda Carolina Patiño Manrique, Terapeuta ocupacional, docente Universidad de Pamplona, Colombia.

2, Marco Fredy Jaimes Laguado, Phd en Investigación, docente Universidad de Pamplona, Colombia.

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral mediante la aplicación de instrumentos estandarizados favoreciendo el desarrollo del rol laboral. Este estudio tiene un diseño metodológico cuantitativo de tipo descriptivo, donde se evaluó a 40 funcionarios públicos de una alcaldía de Norte de Santander, para llevar a cabo la investigación se aplicará instrumentos estandarizados como el cuestionario de equilibrio ocupacional (OBQ) y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) que permitió reconocer el estado actual de los funcionarios en relación al equilibrio ocupacional y el impacto del trabajo en el trabajador. Los resultados obtenidos mediante el análisis de las

valoraciones haciendo uso del paquete estadístico SPSS en su versión 26, indica que hay una influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral, por tanto, al evidenciarse un desequilibrio ocupacional en el trabajo se ve afectado el rol laboral. De igual forma se identificó que la afectación en el equilibrio ocupacional no solo interfiere en el rol laboral, sino que a su vez afecta otros roles en los cuales también participan.

Palabras clave: Equilibrio Ocupacional, Rol laboral, funcionarios públicos Terapia Ocupacional.

Abstract

The main objective of the research was to determine the influence of occupational balance on the job role through the application of standardized instruments favoring the development of the job role. This study has a descriptive quantitative methodological design, where 40 public officials from a municipality of Norte de Santander were evaluated. To carry out the research, standardized instruments such as the occupational balance questionnaire (OBQ) and the impact scale will be applied. Environment for Work (WEIS), which allowed us to recognize the current state of employees in relation to occupational balance and the impact of work on the worker. The results obtained through the analysis of the evaluations using the SPSS statistical package in its version 26, indicate that there is an influence of the occupational balance on the work role, therefore, when an occupational imbalance is evidenced at work, the work role is affected. In the same way, it was identified that the affectation in the occupational balance not only interferes in the work role, but also affects other roles in which they also participate.

Keywords: Occupational Balance, Labor role, public officials

Introducción

Según Wagman (2012) “el equilibrio ocupacional se entiende como la experiencia subjetiva e individual de tener la cantidad y variación correcta de ocupaciones y cómo influye esto en la salud y el bienestar”. Las personas como seres ocupacionales tienen la necesidad de estar inmersas en roles ocupacionales que le generen significado y propósito, de ahí parte que participen en ellos de forma eficiente y que realicen un reparto ideal de las actividades que demanda determinado rol para lograr mantener un Equilibrio ocupacional; por ello, esta investigación pretende resaltar el equilibrio ocupacional como una variable importante para el mantenimiento del rol laboral.

Por su parte (Jonsson & Persson, 2006). Establecen que Equilibrio es dinámico en base a lo que se experimenta, según el significado: equilibrar experiencias de ocupaciones de alto desafío con experiencias de ocupaciones de bajo desafío. Es decir que el equilibrio ocupacional está supeditado a las ocupaciones diarias, e íntimamente relacionado con los roles y la organización de sus tareas, ya que algunas tareas serán más desgastantes que otras, por lo cual el ideal sería que los funcionarios dentro de su organización ejecutarán de forma alternativa tareas que requieran esfuerzo y luego una que no lo requiera para que se dé un equilibrio.

Esas experiencias se dan de acuerdo a la participación dentro de las tareas que conforman el rol laboral, de acuerdo a la AOTA (Asociación Americana de Terapia Ocupacional (2014). el rol laboral es “un conjunto de comportamientos esperados por la sociedad, moldeados por la cultura y que pueden ser conceptualizados y definidos posteriormente por el cliente”. En el MOHO (Modelo de Ocupación Humana, 2004), Gary Kielhofner describe a los roles como aquellas

posiciones sociales que mantienen las personas en su vida y las responsabilidades asociadas con estas, así mismo definió la correlación que debe existir entre estas responsabilidades los comportamientos esperados y el uso del tiempo de las mismas.

El trabajo desempeña un rol importante en la vida del individuo; contribuye al desarrollo de la autoestima, la voluntad, el sentido de pertenencia y el sentido de competencia (Westmorland, Williams, Strong y Arnold, 2002). Así, el rol laboral se hace indispensable para fortalecer cada uno de estos factores, siendo conscientes de las capacidades que se poseen posibilitando que tengan un mejor desempeño ocupacional puesto que se tiene la seguridad que se está ejecutando cada tarea dentro de esa ocupación de forma eficiente.

Al respecto conviene decir que la investigación se basó en una metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, el cual permitirá realizar un reconocimiento de cómo se encuentra el desempeño ocupacional de los funcionarios públicos desde cada una de sus dependencias y cargos en los cuales laboran. Así mismo, se aplicaron instrumentos de evaluación, con los cuales se midieron las variables de estudio dando respuesta a la pregunta problema como influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral.

Finalmente, es importante resaltar que desde el área de industria terapia ocupacional busca contribuir al bienestar de los trabajadores, como disciplina de la salud está definida por la federación mundial de terapeutas ocupacionales (WFOT) como una profesión que se ocupa de la salud y el bienestar a través de la ocupación, de acuerdo a esto es fundamental abordar el equilibrio ocupacional ya que desde la disciplina se puede contribuir al fortalecimiento de la competencia ocupacional del trabajador disminuyendo los factores determinantes del equilibrio ocupacional que pueden alterar la capacidad de desempeño del trabajador. (Simó A. S., 1015).

Metodología

La presente investigación es de naturaleza cuantitativa, con enfoque descriptivo, se recolectaron los datos mediante un perfil sociodemográfico con el cual se identificó los aspectos de la población, de igual forma se usaron instrumentos estandarizados que contribuyeron a dar respuesta a la pregunta problema y determinar cómo influye el equilibrio ocupacional en el rol laboral. El análisis descriptivo permitió la identificación de los factores y características que interfieren en el equilibrio ocupacional y de qué manera afectan el desempeño en el rol laboral.

La población global estuvo conformada por 60 funcionarios públicos, de los cuales se tomó una muestra de 40 participantes mediante la matriz de muestra la cual arrojó un valor de validez y confiabilidad de 97%. Los instrumentos que posibilitaron la recolección de datos para las variables dependiente e independiente, fueron el cuestionario de equilibrio ocupacional (OBQ), para la variable equilibrio ocupacional, este cuestionario permitió realizar una evaluación de la situación actual del trabajador en relación a su equilibrio ocupacional y la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) para la variable rol laboral, la cual posibilitó determinar como el trabajo estaba afectando al trabajador, los dos instrumentos fueron aplicados por la investigadora una vez firmado el consentimiento informado por parte de los participantes.

Se hizo primeramente un reconocimiento de la población mediante una caracterización para identificar sus condiciones de trabajo mediante la aplicación de la ficha sociodemográfica. Luego se aplicó el consentimiento informado y se procedió a evaluar el equilibrio ocupacional y el rol laboral, mediante la aplicación del cuestionario de equilibrio ocupacional y la escala de impacto ambiental para el trabajo. Posteriormente se interpretaron los resultados obtenidos por la valoración, mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 26 y finalmente se identificó la

influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos, para responder a las necesidades encontradas mediante la discusión de resultados.

Resultados

Se muestra el análisis de resultados obtenidos del perfil sociodemográfico y de los instrumentos de evaluación cuestionario de equilibrio ocupacional y escala de impacto ambiental, la base del análisis se da desde el desempeño ocupacional de 40 funcionarios públicos de una alcaldía en norte de Santander, dando respuesta a las variables de investigación equilibrio ocupacional y rol laboral. Los instrumentos de valoración fueron aplicados de forma directa, y para su análisis se hizo uso del paquete estadístico SPSS en su versión 26.

A continuación, se presentan algunas tablas de los resultados obtenidos en la aplicación del perfil sociodemográfico de 40 funcionarios públicos de una alcaldía.

Tabla 1 Distribución porcentual lleva trabajo de su oficina para la casa

Lleva trabajo de su oficina para la casa				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	7,5	7,5	7,5
Algunas veces	20	50,0	50,0	57,5
Nunca	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

En la anterior tabla se evidencia que el 50% de los funcionarios llevan algunas veces trabajo de su oficina para la casa, el 42,5% nunca llevan trabajo de su oficina para la casa y un 7,5% siempre lleva trabajo de su oficina para la casa.

Según (kielhofner, 2006) los hábitos son tendencias definidas y adquiridas para responder y desempeñarse de maneras específicas y constantes en ambientes o situaciones conocidos. Se evidencia que la mitad de los funcionarios algunas veces llevan trabajo de sus oficinas para la casa, situación generada por una limitación en la organización de las actividades propias, de forma que los funcionarios no han creado hábitos que respondan a las demanda de las tareas, y sus patrones diarios no contribuyen para que haya un establecimiento de rutinas, de forma que haya una organización para que logren desempeñarse dentro de sus tareas y se les facilite la ejecución de las mismas lográndose cumplir con las actividades diarias y que estas no se conviertan en cargas. La mitad de los trabajadores están en una constante lucha por cumplir con sus obligaciones a tiempo poro olvidan la importancia de la organización como factor primordial que contribuye a responder de forma óptima ante las demandas laborales.

Tabla 39 Distribución porcentual trabaja más de ocho horas

Trabaja más de ocho horas				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	17,5	17,5	17,5
Casi siempre	23	57,5	57,5	75,0
Nunca	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

La ocupación está dirigida a un objetivo que se persigue en el tiempo, tiene significado para la acción e incluye múltiples tareas. (Christiansen et al., 2005, p. 548). Se evidencia que más de la mitad de los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita que casi siempre trabajan más de las 8 horas laborales establecidas, es decir que no logran realizar las múltiples tareas durante la jornada de trabajo y tratan de suplir este déficit de tiempo y organización en otras horas que interfieren en otros roles de los que también participan. Además, se ve reflejado en estrés laboral, ansiedad, ausencia de descanso, que conlleva a tener un bajo rendimiento durante la jornada y en la productividad. El hecho de no lograr cumplir con estas tareas va directamente relacionado con la falta de establecimiento de hábitos rutinas que le posibiliten tener un orden y tiempos establecidos para cada tarea, afectándose su desempeño ocupacional de ahí la importancia de nuestro rol para el mantenimiento del rol laboral de forma equilibrada.

Por otra parte, mediante la aplicación del cuestionario de equilibrio ocupacional con lo cual se da respuesta a la variable equilibrio ocupacional se muestran las siguientes tablas de los datos obtenidos.

Tabla 3 Distribución porcentual mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)

Mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Muy en desacuerdo	4	10,0	10,0	12,5
Algo en desacuerdo	12	30,0	30,0	42,5

Algo de acuerdo	8	20,0	20,0	62,5
Muy de acuerdo	13	32,5	32,5	95,0
Completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Simpson (1997), usa el equilibrio ocupacional para tratar la organización de las ocupaciones de forma equilibrada. Según este autor, esta organización requiere que la gestión de la participación cumpla con las necesidades personales y las demandas de los roles. Se evidencia que hay una diferencia de 2,5 entre los funcionarios que están algo en desacuerdo y muy de acuerdo resaltando estos dos resultados con los porcentajes más altos. Los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita participan en su rol laboral cumpliendo jornadas de trabajo de martes a viernes 8 horas, sábados y domingos 4 horas, teniendo más días laborales lo cual interfiere en la ejecución de los otros roles como estudio o en la realización de tareas del hogar, el cuidado de sus hijos y limita la participación en tiempos de ocio y participación social, se puede referir que, algunos funcionarios no tienen un equilibrio entre los diversos roles mientras que los otros logran participar de algunos de sus otros roles pero teniendo una organización y desempeño satisfactorio dentro de los mismos. Se hace indispensable tener un equilibrio ocupacional que posibilite cumplir con los estándares de cada una de las actividades y de este modo una participación efectiva en cada ocupación logrando un desempeño ocupacional eficaz.

Tabla 4 Distribución porcentual si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer

Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
Completamente de acuerdo	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Según Bejerholm, (2010), el equilibrio ocupacional se basa en la buena relación/concordancia entre factores personales, ambientales y ocupacionales en un período de tiempo. En el modelo persona-ambiente-ocupación plantea la evaluación del equilibrio ocupacional en base a tres constructos: estar insuficientemente ocupado (infraocupado), estar sobre-ocupado, y tener equilibrio ocupacional. Se evidencia que un 80% de la población tienen suficientes cosas que hacer, presentando cargas laborales con demandas altas de tareas las cuales interfieren en la ejecución de otros roles, lo cual afecta el equilibrio ocupacional afirmando lo referido por Bejerholm en relación a la sobre-ocupación. La mayoría de funcionarios tienen contrato OPS, cumpliendo con cargas laborales de acuerdo a su función, además de ello, deben realizar otras actividades como salidas a veredas o acompañamiento a actividades de la institución haciendo que las cargas sean aún mayores, teniendo un aumento en la demanda de actividades a realizar.

Tabla 40 Distribución porcentual tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer

Tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Muy en desacuerdo	12	30,0	30,0	32,5
Algo en desacuerdo	11	27,5	27,5	60,0
Algo de acuerdo	9	22,5	22,5	82,5
Muy de acuerdo	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Para Jonsson & Persson, 2006, el flujo se refiere al estado de experiencia óptima que la persona experimenta cuando se involucra intensamente en la actividad que está realizando, disfrutando de ella y sin percibir el paso del tiempo. Una de las condiciones que se deben dar para conseguir el estado de flujo es el equilibrio desafío habilidad (Jackson & Csikszentmihalyi, 2002). Este equilibrio se refiere al ajuste entre las habilidades personales y los retos que conllevan las actividades o tareas a desempeñar. Lo cual contrasta la información obtenida puesto que el 30,0% se encuentran muy en desacuerdo y 27,5% algo en desacuerdo refiriendo que no tienen tiempo suficiente para hacer las cosas que deben hacer, es decir la gran mayoría funcionarios públicos de la alcaldía no logran cumplir con su trabajo en el tiempo destinado viviendo experiencias exigentes con situaciones de estrés debido a la carga laboral afectándose su desempeño en el rol laboral, y a su vez la interferencia en su rol familiar, rol de estudio y participación social con familiares y amigos, estas razones llevan a que no se genere un disfrute,

involucrándose en la actividad laboral por obligación, cabe resaltar la importancia de perfiles ocupacionales acorde a los cargos o roles que se desempeñen.

De igual forma, en las siguientes graficas se evidencia los resultados obtenidos mediante la escala de impacto ambiental para el trabajo dando respuesta a la variable rol laboral y evidenciando el análisis de las características más representativas.

Tabla 6 Distribución porcentual por demandas de tiempo

Demandas de tiempo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	2	5,0	5,0	5,0
Interfiere	16	40,0	40,0	45,0
Apoyo	11	27,5	27,5	72,5
Apoyo sustancial	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

El trabajo requiere de aprender nuevos comportamientos, formar nuevas relaciones interpersonales, distribuir el uso del tiempo y a menudo desarrollar una nueva identidad. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011). El rol productivo de los funcionarios requiere de unas demandas de tiempo al igual que otros roles, pero el tiempo destinado a cada tarea dentro de sus funciones administrativas no está siendo suficiente para cumplir con la demanda de actividades diarias, por lo cual se acumula trabajo afectándose la ejecución satisfactoria dentro de otros roles y generándose estrés laboral. Por lo cual es importante gestionar el tiempo mediante rutinas diarias de acuerdo a las

actividades que deban realizar de forma que la distribución de ese tiempo permita una participación ocupacional acorde a las demandas lográndose cumplir con los deberes a tiempo. La mayoría de los adultos tienen que dividir su tiempo entre los roles de trabajo, la familia, la comunidad y el tiempo libre. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011).

Tabla 7 Distribución porcentual por horario de trabajo

Horario de trabajo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	5	12,5	12,5	12,5
Interfiere	22	55,0	55,0	67,5
Apoyo	9	22,5	22,5	90,0
Apoyo sustancial	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

La sobrecarga de trabajo produce lo que se denomina sobrecarga de rol, que según la OMS es: “una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles” (Organización Mundial de la Salud 2010). Se evidencia que en los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita hay una alta tasa de interferencia de los

horarios de trabajo en los roles ocupacionales puesto que hay una mayor demanda de tiempo en las actividades laborales que limitan su participación en otras actividades de su interés como lo es el tiempo en familia o tiempo de ocio. por otra parte, la alcaldía maneja horarios de trabajo de martes a viernes y sábados y domingos en la mañana siendo el día de descanso los lunes que se convierten en día de trabajo puesto que las demás oficinas de otras instituciones manejan horarios de lunes a viernes lo cual conduce a carga laboral y manifestaciones de estrés.



Fuente: Enith T, 2021

En la anterior tabla se evidencia que el 50% de los funcionarios llevan algunas veces trabajo de su oficina para la casa, el 42,5% nunca llevan trabajo de su oficina para la casa y un 7,5% siempre lleva trabajo de su oficina para la casa.

Según (kielhofner, 2006) los hábitos son tendencias definidas y adquiridas para responder y desempeñarse de maneras específicas y constantes en ambientes o situaciones conocidos. Se evidencia que la mitad de los funcionarios algunas veces llevan trabajo de sus oficinas para la

casa, situación generada por una limitación en la organización de las actividades propias, de forma que los funcionarios no han creado hábitos que respondan a las demanda de las tareas, y sus patrones diarios no contribuyen para que haya un establecimiento de rutinas, de forma que haya una organización para que logren desempeñarse dentro de sus tareas y se les facilite la ejecución de las mismas lográndose cumplir con las actividades diarias y que estas no se conviertan en cargas. La mitad de los trabajadores están en una constante lucha por cumplir con sus obligaciones a tiempo poro olvidan la importancia de la organización como factor primordial que contribuye a responder de forma óptima ante las demandas laborales.



Fuente: Enith T, 2021

La ocupación está dirigida a un objetivo que se persigue en el tiempo, tiene significado para la acción e incluye múltiples tareas. (Christiansen et al., 2005, p. 548). Se evidencia que más d la mitad de los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita que casi siempre trabajan más de las 8 horas laborales establecidas, es decir que no logran realizar las múltiples tareas durante la jornada de trabajo y tratan de suplir este déficit de tiempo y organización en otras horas que interfieren en otros roles de los que también participan. Además, se ve reflejado en estrés

laboral, ansiedad, ausencia de descanso, que conlleva a tener un bajo rendimiento durante la jornada y en la productividad. El hecho de no lograr cumplir con estas tareas va directamente relacionado con la falta de establecimiento de hábitos rutinas que le posibiliten tener un orden y tiempos establecidos para cada tarea, afectándose su desempeño ocupacional de ahí la importancia de nuestro rol para el mantenimiento del rol laboral de forma equilibrada.

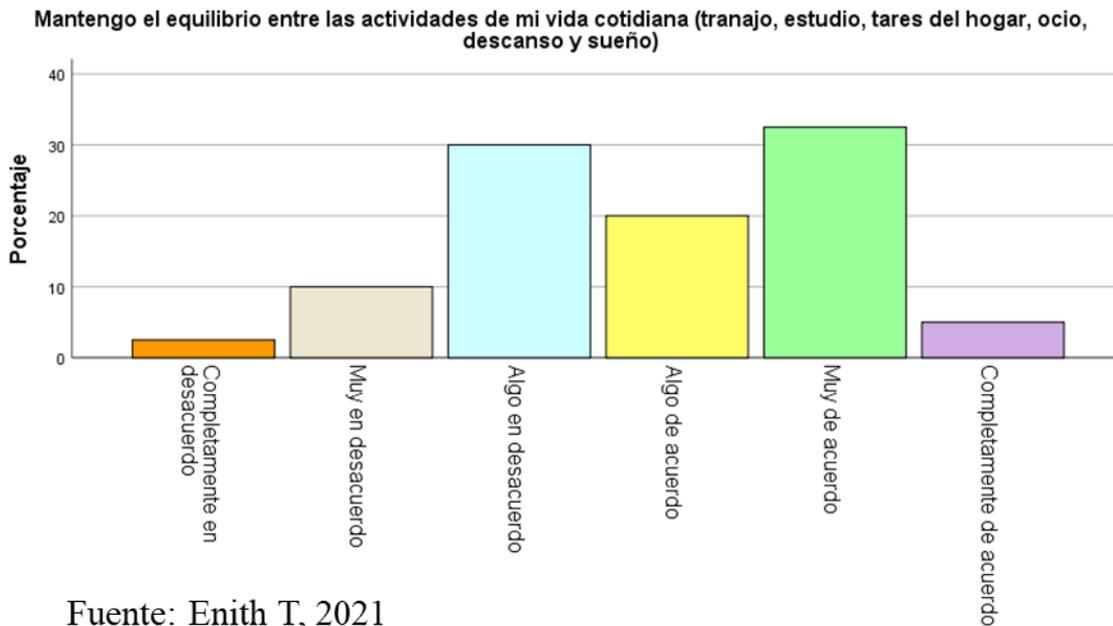


Tabla 3 Distribución porcentual mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)

Mantengo equilibrio entre las actividades de mi vida cotidiana (trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño)			
Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Completamente en desacuerdo	1	2,5	2,5	2,5
Muy en desacuerdo	4	10,0	10,0	12,5
Algo en desacuerdo	12	30,0	30,0	42,5
Algo de acuerdo	8	20,0	20,0	62,5
Muy de acuerdo	13	32,5	32,5	95,0
Completamente de acuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Simpson (1997), usa el equilibrio ocupacional para tratar la organización de las ocupaciones de forma equilibrada. Según este autor, esta organización requiere que la gestión de la participación cumpla con las necesidades personales y las demandas de los roles. Se evidencia que hay una diferencia de 2,5 entre los funcionarios que están algo en desacuerdo y muy de acuerdo resaltando estos dos resultados con los porcentajes más altos. Los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita participan en su rol laboral cumpliendo jornadas de trabajo de martes a viernes 8 horas, sábados y domingos 4 horas, teniendo más días laborales lo cual interfiere en la ejecución de los otros roles como estudio o en la realización de tareas del hogar, el cuidado de sus hijos y limita la participación en tiempos de ocio y participación social, se puede referir que, algunos funcionarios no tienen un equilibrio entre los diversos roles mientras que los otros logran participar de algunos de sus otros roles pero teniendo una organización y desempeño satisfactorio dentro de los mismos. Se hace indispensable tener un equilibrio ocupacional que

posibilite cumplir con los estándares de cada una de las actividades y de este modo una participación efectiva en cada ocupación logrando un desempeño ocupacional eficaz.

Tabla 4 Distribución porcentual si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer

Si pienso en una semana normal tengo suficientes cosas que hacer				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
Completamente de acuerdo	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

Según Bejerholm, (2010), el equilibrio ocupacional se basa en la buena relación/concordancia entre factores personales, ambientales y ocupacionales en un período de tiempo. En el modelo persona-ambiente-ocupación plantea la evaluación del equilibrio ocupacional en base a tres constructos: estar insuficientemente ocupado (infraocupado), estar sobre-ocupado, y tener equilibrio ocupacional. Se evidencia que un 80% de la población tienen suficientes cosas que hacer, presentando cargas laborales con demandas altas de tareas las cuales interfieren en la ejecución de otros roles, lo cual afecta el equilibrio ocupacional afirmando lo referido por Bejerholm en relación a la sobre-ocupación. La mayoría de funcionarios tienen contrato OPS, cumpliendo con cargas laborales de acuerdo a su función, además de ello, deben realizar otras actividades como salidas a veredas o acompañamiento a actividades de la institución haciendo que las cargas sean aún mayores, teniendo un aumento en la demanda de actividades a realizar.

Tabla 5 Distribución porcentual por demandas de tiempo

Demandas de tiempo				
	Sujeto	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interferencia sustancial	2	5,0	5,0	5,0
Interfiere	16	40,0	40,0	45,0
Apoyo	11	27,5	27,5	72,5
Apoyo sustancial	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Enith T, 2021

El trabajo requiere de aprender nuevos comportamientos, formar nuevas relaciones interpersonales, distribuir el uso del tiempo y a menudo desarrollar una nueva identidad. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011).

El rol productivo de los funcionarios requiere de unas demandas de tiempo al igual que otros roles, pero el tiempo destinado a cada tarea dentro de sus funciones administrativas no está siendo suficiente para cumplir con la demanda de actividades diarias, por lo cual se acumula trabajo afectándose la ejecución satisfactoria dentro de otros roles y generándose estrés laboral. haciéndose importante gestionar el tiempo mediante rutinas diarias de acuerdo a las actividades que deban realizar de forma que la distribución de ese tiempo permita una participación ocupacional acorde a las demandas lográndose cumplir con los deberes a tiempo. La mayoría de los adultos tienen que dividir su tiempo entre los roles de trabajo, la familia, la comunidad y el tiempo libre. (Kielhofner G. Terapia ocupacional Modelo de la ocupación humana Teoría y Aplicación 2011).

Discusión de resultados

Durante el desarrollo del proyecto de investigación, se ha logrado profundizar en el conocimiento teórico-práctico, haciéndose mención desde el área científica en las variables equilibrio ocupacional y rol laboral de los funcionarios públicos, siendo esta una población asequible teniendo en cuenta que la institución estuvo presta a generar los espacios, lo que facilito la aplicación del consentimiento informado, ficha sociodemográfica y los instrumentos de evaluación, cuestionario de equilibrio ocupacional y escala de impacto ambiental para el trabajo, de donde se obtuvo información preponderante para el objetivo de la investigación, el cual es determinar la influencia del equilibrio ocupacional en el rol laboral de los funcionarios públicos de una alcaldía de norte de Santander. Se tomó una muestra de 40 funcionarios, teniendo en cuenta que se realizó la matriz de muestra con una población global de 60 funcionarios.

Como ya se había mencionado se aplicó el cuestionario de equilibrio ocupacional con el cual se recolecto información para la variable equilibrio ocupacional recolectando información importante donde el 30% de los funcionarios se encuentran algo en desacuerdo con respecto a su estado de equilibrio entre las actividades de su vida cotidiana como el trabajo, estudio, tareas del hogar, ocio, descanso y sueño, con lo cual se evidencia que los funcionarios no participan de forma eficaz en sus otras actividades no por falta de interés sino por la dedicación en razón de tiempo que dedican al trabajo, siendo para ellos fundamental cumplir como maquinas tareas y más tareas dejando de lado el equilibrio ocupacional que le va permitir un mejor desempeño y por ende bienestar.

Se hace conveniente mencionar que la gran mayoría de funcionarios públicos concuerdan que en una semana normal tienen suficientes cosas que hacer quedando claro que tienen cargas laborales con alta demandas de tareas que deben cumplir en función a su cargo, de las cuales no

puede hacer omisión alguna ya que son funciones propias, cabe resaltar que la mayoría de funcionarios tienen contrato OPS, por lo cual su trabajo está en función a las tareas ; es fundamental que ellos reconozcan las competencias para su desempeño, de forma que esto contribuya a desenvolverse de mejor forma y se logre el cumplimiento de cada tarea. En cuanto al ítem tengo tiempo suficiente para hacer las cosas que debo hacer el 30% se encuentra muy en desacuerdo y otro porcentaje de 27% algo en desacuerdo, lo que refleja que la gran mayoría no logran realizar las actividades diarias de su trabajo y en concordancia con la ficha sociodemográfica donde algunos llevan trabajo de la oficina para la casa se define un desequilibrio entre las tareas del rol laboral, además esta situación lleva que se vean afectados sus otros roles ocupacionales ya que en su mayoría hacen más cosas que deben hacer más no las que quieren, dedicándose al cumplimiento del deber y dando mayor importancia al trabajo.

De igual forma se aplicó la escala de impacto ambiental para el trabajo, esta aporta información para la variable rol laboral, en relación a las demandas de tiempo se obtuvo que para el 40% de los funcionarios este ítem interfiere en la ejecución de sus actividades puesto que no logran terminar sus actividades en el tiempo predispuesto para la realización de las mismas, esto en cuanto a las tareas laborales, de igual forma ocurre para la ejecución de otras tareas de los demás roles ya que al no cumplir con lo laboral en las jornadas de trabajo, esto afecta de forma directa el tiempo para la ejecución de los otros roles, impidiéndoles la participación social, tener tiempo en familia, realizar actividades de ocio y tiempo libre, realizar otros estudios, tareas del hogar.

El horario de trabajo es otro factor que desequilibra el desempeño ocupacional de los trabajadores por lo cual un 55% refiere que hay una interferencia, debido a que la alcaldía municipal cuenta con horarios de trabajo que no exceden las 8 horas diarias establecidas por la

organización internacional del trabajo, pero son los días de trabajo los que terminan por generar situaciones de estrés laboral puesto que trabajan de martes a viernes en jornadas de 8am a 12pm y de 1pm a 5pm y los sábados y domingos en jornadas de 8am a 12pm, quedando como día de descanso el lunes, pero terminan usando su día de descanso para el trabajo ya que las demás oficinas de gobierno trabajan de lunes a viernes descansando el fin de semana; además de ello les resulta difícil hacer planes para los domingos o sábados donde vayan de compras dediquen tiempo en familia, ir de paso o visita ya que consideran que es muy corto el tiempo y prefieren tomarlo para descansar y sueño.

Según la definición de (Wagman, Terapia Ocupacional comunitaria, 2012), el equilibrio ocupacional se entiende como la percepción o experiencia subjetiva que tiene el propio individuo acerca de tener la cantidad adecuada de ocupaciones, la correcta variación entre las mismas y la satisfacción con el tiempo dedicado. De modo que se confirma los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de evaluación donde se encontró que los funcionarios cuentan con cargas laborales las cuales le generan estrés debido a que no logran cumplir con todas las demandas diarias considerando que no tienen el tiempo suficiente y como esto afecta la participación en otros roles por lo cual es fundamental que los funcionarios establezcan patrones de ejecución contemplando los hábitos como fundamentales para el logro ocupacional llevándolos hasta el punto de establecer rutinas que posibiliten un desempeño ocupacional eficaz en relación al cumplimiento de las actividades de su rol laboral.

De acuerdo a la investigación realizada por (Bruzzone López & Carras, 2019, págs. 9-100) concluyeron que el Equilibrio Ocupacional es vivenciado de manera particular y subjetiva dependiendo de múltiples factores tales como el contexto en el que se encuentran inmersos, las experiencias personales, rutinas extra laborales, composición del núcleo familiar, etapa de la

vida, actividades de ocio y tiempo libre entre otros factores que demandan una cantidad de tiempo diferente en cada integrante, sin embargo, para todos ellos, el significado y valoración es el mismo, teniendo en cuenta que equilibrio es igual a bienestar y calidad de vida a la hora de desarrollar cualquier área del desempeño. Por ende, cada cual les otorga un significado e importancia diferente a sus vidas y ocupaciones, ya que, el compartir una rutina laboral en común no resulta ser un determinante para que tengan un ritmo y prioridades similares. Este estudio comprueba que el equilibrio ocupacional es indispensable para el desempeño ocupacional en los diferentes roles, también se encuentra que los factores determinantes del equilibrio son los mismos encontrados en esta presente investigación.

Todo lo anteriormente mencionado desde bibliografía y datos obtenidos permite hacer una afirmación con referencia a las variables donde el equilibrio ocupacional si afecta el desempeño dentro del rol laboral y a su vez interfiere en las demás ocupaciones y roles de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita.

Bibliografía

- Kielhofner, G. (2004), *Modelo de la ocupación humana, teoría y aplicación*, tercera edición, Bogota: Panamericana
- De la Heras, C. (2015), *Modelo de la ocupación humana*, España: síntesis
- Brbara, A, Guillen G, (2010) *Willard y Spackman Terapia ocupacional* doceava edición, Bogotá, México, Caracas: Panamericana
- Peral Gómez P. (2017), *Equilibrio Ocupacional en Estudiantes de Terapia Ocupacional*. España.

Miguel. P. (2020) cifras de deserción udes. Universidad de Santander.

Miguel. C. Jorge. S. (2019) factor principal que determina la deserción de los estudiantes del primer y segundo ciclo de una universidad privada de lima - campus lima centro, durante el periodo 2018 I – II. universidad tecnológica del Perú, Perú.

David. C. Dayan. D (2019) Factores que Influyen en el Fenómeno de Deserción Universitaria en el Área de las Ciencias de la Salud: Una Aproximación al Programa de Enfermería de la Universidad Manuela Beltrán. Universidad Cooperativa de Colombia

Vivencia de equipos de rehabilitación frente al Equilibrio Ocupacional, María Josefina Bruzzone López, Paula Andrea Carrasco Figueroa, María Elisa Middleton Calonge, Jocelyn Sabrina Parodi Salazar (2019), Chile.

Influencia de hábitos de estudio en el rendimiento académico en estudiantes de v semestre de contaduría pública de la uptc seccional chiquinquirá periodos académicos 2015 – 2016, cortés H. Juliana (2017) Chiquinquirá-Colombia.

Evidencias fotográficas











