

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**CONDUCTA Y EXPECTATIVAS OCUPACIONALES EN LA ADULTEZ TEMPRANA**



**PRESENTADO POR:**

**MARIA FERNANDA GUERRERO JAIMES**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

**FACULTAD DE SALUD**

**PROGRAMA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

**EJE DE INVESTIGACIÓN PRÁCTICA INSTITUCIONAL I**

**2022-1**

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**CONDUCTA Y EXPECTATIVAS OCUPACIONALES EN LA ADULTEZ**

**TEMPRANA**



**PRESENTADO POR:**

**MARIA FERNANDA GUERRERO JAIMES**

**ASESOR CIENTIFICO:**

**LISSET ADRIANA ARDILA ROA**

**ASESOR METODOLOGICO:**

**DIANA ANDREA SANCHEZ GARCIA**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

**FACULTAD DE SALUD**

**PROGRAMA DE TERAPIA OCUPACIONAL**

**EJE DE INVESTIGACIÓN PRÁCTICA INSTITUCIONAL I**

**2022-1**

**Dedicatoria**

Con mucha emoción y felicidad dedico este proyecto realizado a mi padre celestial, quien me reconforto en los momentos difíciles, me guio y me acompaño en tal arduo caminar.

A mis padres Oscar Alonso Guerrero Ortega y Luz Marina Jaimes Rico, quienes con su esfuerzo y dedicación hicieron de mi una gran persona, recibiendo su apoyo y compañía en este proceso, a mi hija Sophia Isabella Riaño quien es mi motor gigante para levantarme y continuar cada día a pesar de las dificultades, a mis hermanos Lorena, Amparo y Yeison quienes estuvieron siempre para mí, dándome su colaboración, comprensión y apoyo en todo momento, quienes me ayudaron en tan difíciles momentos haciéndome sentir segura del proceso que adquirí.

A mis sobrinas Angela Dallana y Daniela Valentina, quienes me inculcaron paciencia y el amor para continuar y finalizar cada uno de los caminos que emprendí.

**Agradecimientos**

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Primeramente, doy gracias a Dios por guiarme, escucharme, darme sabiduría y entendimiento para poder superar cada situación, porque de cada una siempre me quedo su aprendizaje.

Agradezco a mis padres, hermanos, hija y pareja por confiar en mí en este proceso, por apoyarme, guiarme y darme sus mejores deseos cada vez que me encontraba lejos de casa, sin ellos no hubiese podido alcanzar esta tan anhelada meta.

Agradezco a mis formadores Lisset Ardila, Diana Sánchez, Diana Celis, Magda Conteras, Milena Paternina, quienes impartieron su conocimiento a lo largo de mi preparación, con cada sugerencia y exigencia hicieron de mí una mejor persona profesionalmente, a mi formador Marco Fredy Jaimes, quien me brindo su apoyo y comprensión en tan difíciles momentos, facilitándome herramientas y enseñanzas para mi desarrollo profesional, brindándome siempre una mano amiga.

A mis amigas quienes me escucharon y ayudaron en los momentos difíciles, aportándome soluciones y una mano amiga cada vez que lo necesitaba, llevo de cada una un recuerdo muy lindo en este proceso.

A la universidad de Pamplona por darme la oportunidad de formarme profesionalmente, por adquirir conocimientos y experiencias únicas que fueron necesarias para mi formación, así mismo al programa de Terapia Ocupacional por formar en mí una gran persona y futura profesional.

A la alcaldía municipal de Pamplonita, por permitirme ejecutar mi proyecto de investigación, así mismo a cada uno de los funcionarios quienes sacaran un espacio de su tiempo para la participaron en la ejecución de las actividades.

**Tabla de Contenido**

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos .....	3
Resumen.....	5

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Listado de tablas .....	6
Listado de figuras.....	7
Listado de Apéndices.....	8
Introducción .....	13
Capítulo I .....	15
Título.....	.5
descripción del problema . .....	.5
Formulación de la pregunta de investigación .....	22
Justificación.....	22
Objetivos .....	.8
Objetivo general.....	.8
Objetivo específico .....	.8
Capítulo II .....	29
Marcos de referencia .....	29
Antecedentes investigativos .....	29
Antecedentes internacionales .....	32
Antecedentes regionales.....	35
Antecedentes locales.....	37
Marco teórico.....	40

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Conducta ocupacional .....	40
Expectativas ocupacionales.....	42
Adultez .....	44
Modelos, paradigmas y enfoques utilizado desde terapia ocupacional.....	47
El modelo de la Ocupación Humana (MOHO) de (Gary Kielhofner).....	52
Modelo canadiense del desempeño ocupacional.....	56
Modelo de desempeño ocupacional (MDO).....	57
Modelo de la ecología del desempeño humano (MEDH).....	57
Modelo de la ocupación humana (MOHO) Carmen de las Heras.....	58
Modelo persona ambiente ocupación.....	59
Marco legal.....	59
Marco ético.....	60
Consentimiento informado.....	63
Declaración de Helsinki de la asociación medica mundial.....	64
Código de Nuremberg.....	64
Marco conceptual.....	66
Marco contextual.....	69

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Visión.....	71
Misión.....	72
Capitulo III.....	100
Diseño de investigación.....	100
Población.....	104
Muestra .....	108
Criterios de inclusión y exclusión.....	109
Técnicas de recolección de la información .....	109
Instrumentos.....	110
Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS).....	111
Validez y confiabilidad.....	112
Propósito.....	112
Cuestionario Volicional.....	113
Validez y confiabilidad.....	114
Propósito .....	114
Ficha sociodemográfica.....,	115
Capitulo IV .....	115



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Análisis estadístico.....	118
Resultados .....	118
Análisis e interpretación de resultados .....	118
Discusión de los resultados.....	144
Capitulo V.....	149
Plan de acción .....	149
Título: Work with T.O.....	149
Introducción.....	149
Justificación.....	151
Marco teórico.....	151
Volición.....	154
Causalidad personal.....	155
Patrones de ejecución.....	156
Hábitos.....	156
Rutinas.....	156
Roles.....	156
Capacidad de desempeño.....	156

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Identidad y competencia ocupacional.....	156
Adaptación ocupacional.....	157
Relaciones interpersonales.....	158
Actividades terapéuticas.....	161
tipos de actividades a realizar en el plan de acción.....	162
Actividades lúdicas.....	162
Actividades de participación social.....	162
Actividades con propósito.....	162
objetivos .....	163
objetivo general .....	163
objetivos específicos.....	163
Metodología .....	163
Procesos terapéuticos.....	164
Motivación.....	165
Relación terapéutica.....	165
Ambiente terapéutico .....	165
Recursos humanos.....	165

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Recursos no humanos .....	165
Ambiente temporo- espacial .....	166
Tipo de actividad .....	166
Modalidad de intervención .....	166
Cronograma .....	167
Programa de intervención.....	168
Resultados plan de acción.....	195
Capitulo IV.....	205
Producto final.....	205
Introducción .....	205
Justificación.....	206
Marco teórico.....	209
Motivación.....	209
Habilidades de procesamiento superior.....	209
Productividad.....	209
Desempeño ocupacional.....	210
Interacción social.....	210

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Objetivos .....	211
Objetivo general .....	211
Objetivos específicos .....	211
Descripción del producto .....	212
Unidad I .....	212
Unidad II.....	214
Unidad III.....	216
Talento humano .....	218
Metodología .....	218
Presupuesto .....	218
Recomendaciones .....	219
Conclusiones.....	219
Conclusiones .....	220
Recomendaciones .....	220
Referencias bibliográficas .....	222
Anexos .....	226
Evidencias fotográficas .....	236

**Listado de tablas**

Tabla 1 sistema de variables.....	78
Tabla 2 población .....	105
Tabla 3 muestra .....	110

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Tabla 4 edades.....	118
Tabla 5 genero.....	120
Tabla 6 nivel educativo.....	122
Tabla 7 etapa laboral.....	124
Tabla 8 Demandas de tiempo.....	126
Tabla 9 Inicia acciones y tareas.....	127
Tabla 10 Demandas de tareas.....	129
Tabla 11 Muestra preferencias.....	129
Tabla 12 Interacción entre compañeros.....	133
Tabla 13 Pertenencia a un grupo de trabajo.....	135
Tabla 14 Trata de resolver problemas.....	135
Tabla 15 Trata de corregir errores.....	138
Tabla 16 Interacción con otros.....	138
Tabla 17 Ambiente.....	141
Tabla 18 Invierte energía emoción.....	142

**Listado de figuras**

Figura 1 organigrama de la alcaldía del municipio de pamplonita.....76

Figura 2 frente de la institución .....77

Figura 4 Edades.....119

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Figura 5 genero.....	121
Figura 6 nivel educativo.....	122
Figura 7 Etapa laboral.....	124
Figura 8 demandas de tiempo.....	127
Figura 9 inicia acciones y tareas.....	129
Figura 10 Demandas de tareas.....	131
Figura 11 Muestra preferencias.....	131
Figura 12 Interacción entre compañeros.....	133
Figura 13 Pertenencia a un grupo de trabajo.....	136
Figura 14 Trata de resolver problemas.....	136
Figura 15 Trata de corregir errores.....	139
Figura 16 Interacción con otros.....	139
Figura 17 Ambiente.....	142
Figura 18 Invierte energía emoción.....	143



**Lista de anexos**

Anexo 1: Consentimiento informado .....	208
Anexo 2: Ficha sociodemográfica .....	209
Anexo 3: Cuestionario Volicional .....	220

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Anexo 4: Escala de impacto ambiental para el trabajo .....226

### **Listado de Apéndices**

Apéndice A consentimiento informado.....105

Apéndice B ficha de caracterización sociodemográfica .....106

Apéndice C instrumento WEIS.....109

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Apéndice D instrumento VQ .....113

### **Resumen**

El propósito de esta investigación es determinar la influencia entre la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en relación a las edades de la adultez temprana, realizando una búsqueda, identificación y formulación de los factores que inciden sobre esta; en donde según revisión bibliográfica se logra evidenciar la influencia de las variables contextuales

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

y sociales, cuyo objetivo fue el determinar la influencia de la conducta ocupacional en relación con las expectativas ocupacionales, facilitando el rol laboral de la población. siendo así importante destacar de esta manera quehacer de terapia ocupacional, el cual siempre ha estado enfocado en el ser y el hacer de cada una de las personas como seres holísticos y únicos, orientando la conducta ocupacional como todo aquello que la persona lleva a cabo actuando en y con el ambiente como esa parte interior que lo conforma al llevar a cabo acciones específicas encaminadas al logro y al goce de la salud y el bienestar a través de las diversas ocupaciones, por lo cual es importante tener en cuenta el proceso natural del desarrollo humano, lo que conlleva a cambios constantes que pueden ser multidimensionales y multidireccionales durante el curso de la vida, siendo de suma importancia de la valorización, en el transcurso de la vida, de todas aquellas actividades que podrían ser desarrolladas y ejecutadas con significado social y personal

**Palabras claves:** Ocupación, Comportamiento, relaciones sociales, Interacción, salud.

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the influence between occupational behavior and occupational expectations in relation to the ages of early adulthood, conducting a search, identification and formulation of the factors that affect it; where, according to the bibliographic review, it is possible to demonstrate the influence of contextual and social variables, whose objective was to determine the influence of occupational behavior in relation to occupational

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

expectations, facilitating the labor role of the population. Thus, it is important to highlight in this way the work of occupational therapy, which has always been focused on the being and doing of each one of the people as holistic and unique beings, guiding occupational behavior as everything that the person carries out acting in and with the environment as that inner part that makes it up when carrying out specific actions aimed at achieving and enjoying health and well-being through the various occupations, for which it is important to take into account the natural process of development human, which leads to constant changes that can be multidimensional and multidirectional during the course of life, being of the utmost importance the valorization, in the course of life, of all those activities that could be developed and executed with social and staff

**Keywords:** Occupation, Behavior, social relations, Interaction, health.

## INTRODUCCIÓN

La conducta ocupacional es diferente en cada una de las personas dependiendo su actuar y sus preferencias, uno de los grandes logros y cambios ocupacionales a lo largo de la vida, comienza con la adolescencia con las ideas y las experiencias que culminan en la elección de carrera, prosigue con el ejercicio de la profesión y culmina con la jubilación, en donde llegan los momentos de reflexión sobre todas aquellas ocupaciones, roles y demás que podría desempeñar, en ese momento se evidencia la causalidad personal del ser humano en la satisfacción de las

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

metas propuestas y la realización de actividades, por tanto, si en esta etapa el adulto joven tiene que tomar decisiones importantes sobre su vida laboral, puede llegar a impactar un cambio en su profesión actual si no se ha mantenido satisfecha o no se han explorado otros intereses aparte de los que ejerce actualmente, produciendo un quiebre en la historia ocupacional afectando la salud y el proceso continuo de desarrollo del individuo. (Romero, 2007).

Es por ello que las personas como seres ocupacionales, tienden a tener la necesidad de estar inmersas en el rol laboral, el cual le debe generar significado y propósito, partiendo de que los trabajadores participen de una manera eficiente, llevando a cabalidad cada una de las actividades que demanda este rol con la finalidad de obtener un equilibrio ocupacional en su ámbito laboral y social, evitando de esta manera la interferencia en sus demás roles fuera de su contexto laboral; siendo así como esta investigación resaltó la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales de cada una de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita.

Para Gary Kielhofner 2017, el quehacer profesional el cual, desde siempre, ha estado enfocado en el ser y el hacer de cada una de las personas como seres holísticos y únicos, orientando la conducta ocupacional como todo aquello que la persona desarrolla actuando en y con el ambiente como esa parte interior que lo conforma al llevar a cabo acciones específicas encaminadas al logro y al goce de la salud y el bienestar a través de las diversas ocupaciones.

De acuerdo a lo anterior, la terapia ocupacional se encarga de favorecer las conductas ocupacionales que lleva a cabo la persona generando interés y retribución para su salud y su bienestar por las actividades desempeñadas y las metas logradas; los componentes que intervienen en las elecciones que realiza cada una de las personas definen el comportamiento

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

ocupacional del mismo, en donde estos componentes son esenciales en la persona conllevando el interés por el logro de las competencias ocupacionales (Kielhofner, sf 2011).

Según Kielhofner (2011), afirma que las experiencias de cada una de las personas, se relacionan con su grupo social, y de este modo, se logran determinar la experiencia de vida, hallándose la relación de estas con cada grupo. Es así, donde se resaltó la importancia de la valorización, en el transcurso de la vida, de todas aquellas actividades que podrían ser desarrolladas y ejecutadas con significado social y personal, siendo estas influenciadas por su volición, habituación y capacidad de desempeño de la persona, más allá de ser un pasatiempo fuera del contexto laboral sino como una opción o una elección de generar sentido de capacidad de desempeño, placer y satisfacción al ejecutar actividades que estén acordes a las expectativas ocupacionales de cada ser humano.

En referencia al tema de investigación abordado, se han realizaron varias investigaciones, las cuales dieron aportes para la construcción del proyecto y la adquisición de conocimientos, en donde se enfatizó bajo el modelo de Ocupación Humana (Elliott y Barris, 1987; Burton, 1989; Allan et al., 2005; Cruz et al., 2014). Analizando la aplicación de este, tomando como factores los motivacionales, los roles y rutinas y su relación con el medio ambiente, en el cual se realizó un análisis de la relación de la persona con el medio ambiente, estudiando el comportamiento ocupacional.

Kielhofner (2014), define que, en el campo del adulto joven, lo que se pretende es lograr dar solución a las posibles dificultades bajo el Modelo de Ocupación Humana abordando principalmente los intereses y la identidad ocupacional, de lo anterior retomamos el significado de interés como lo que encuentra placentero y satisfactorio hacer. Por consiguiente, los intereses se revelan a sí mismos, tanto en el goce de hacer como en la preferencia de hacer ciertas cosas y

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

no otras (Katsutsuyu,1969) a su vez la identidad ocupacional refiere una definición compuesta por uno mismo, que incluye roles y relaciones, valores, autoconcepto, deseos y metas personales (Chistiansen, 1999), logrando de esta manera directa la adaptación ocupacional de la persona generando una competencia ocupacional.

Por otra parte, haciendo referencia a la vida ocupacional, en el proceso de continuo desarrollo se adquieren diferentes etapas que cada persona, sobrelleva de manera individual, la participación en los diferentes roles y áreas ocupacionales a lo largo de la vida de cada una, en donde, las edades de la adultez temprana, la cual está comprendida en los rangos de 20 a 40 años, donde Erikson (2014) la define como una etapa de intimidad frente al aislamiento, debido a la relación con otras personas se modifica, en donde la persona prioriza las relaciones más íntimas que requieran de un compromiso recíproco el cual genere una sensación de seguridad, compañía y confianza.

Para Korman, (2007) define que todo joven se enfrenta, en algún momento de la vida, a la pregunta: ¿Qué serás de mayor? Para lo cual al respuesta dada y esperada, casi siempre, se refiere a una identificación con una profesión, un trabajo, un empleo. De esta manera el trabajo ocupa un lugar central en la vida cotidiana, su centro de preocupaciones e inversiones individuales y colectivas, considerando de esta manera la importancia como organizador de la vida y la sociedad (Guimaraes 2004).

En este orden de ideas, desde el que hacer de la terapia ocupacional se promovieron ambientes, los cuales generaron oportunidades para el óptimo desarrollo en las competencias ocupacionales de las personas, cuya finalidad fue lograr el mayor grado posible de bienestar, no solo físico, sino mental y social en las personas que entran en esta etapa de adultez temprana, evaluando sus volición, habituación, capacidad de desempeño y entornos, así como las tareas



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

importantes en la persona mayor en la construcción de la vida ocupacional y su adaptación conllevándolas a la participación ocupacional.

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales de las personas en la etapa de la adultez temprana y como estas interfieren en el desempeño ocupacional, se tuvo en cuenta que para el desarrollo de esta investigación, se llevó a cabo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, el cual permitió recolectar datos por medio de la ficha sociodemográfica con el que se identificaron aspectos relevantes de la población, así mismo, se usaron instrumentos estandarizados, como la escala de impacto ambiental y el cuestionario Volicional los cuales contribuyeron a dar respuesta a la pregunta objeto de estudio: ¿Cómo influye la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en los trabajadores en edades de 20 a 40 años?

Así mismo se determinó en la investigación el momento en que se llega al proceso de transición hacia la vida adulta, en el cual se ponen en juego diversos elementos, como la finalidad de la escolaridad salida de casa de los padres, parentalidad entre demás, reuniendo de esta manera elementos mediante argumentos investigativos, contribuyendo a demostrar la importancia del rol laboral con base a la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales, resaltando de esta manera la importancia del rol de terapia ocupacional, siendo esta profesión idónea, con la finalidad de minimizar los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, siendo importante identificar los factores que determinan la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita, con la finalidad de generar un equilibrio ocupacional en las áreas que fueron objeto de estudio.

## **TITULO**

Conducta ocupacional y expectativas ocupacionales en la adultez temprana.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Descripción del problema**

La conducta ocupacional examina las diversas ocupaciones que realizan las personas con la finalidad de llevar a cabo una tarea; siendo esta diferente según el modo en la cual se desenvuelve el individuo en su medio ambiente y en el compromiso en el hacer, los cuales van

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

acordes a la información que se encuentra adquirida por la persona mediante la práctica diaria en el desempeño ocupacional, realizando una serie de elecciones ocupacionales las cuales son organizadas, guiadas y ejecutadas de manera automática.

Teniendo en cuenta los antecedente investigativos, la OMS (2022) afirmó que casi dos millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo, lo cual ponen el nivel de muertes prematuras evitables debidas a la exposición a riesgo sanitarios, en este estudio se tuvieron en cuenta 19 factores de riesgo ocupacionales, como la exposición a largas jornadas laborales y la exposición en el lugar de trabajo a la contaminación del aire, a riesgos ergonómicos y al ruido, para lo cual arrojan resultados que la principal fue la exposición a largas jornadas laborales, que estuvo vinculada a 750.000 muertes, seguida de la exposición en el lugar de trabajo a la contaminación del aire provocando 450.000 muertes. Es así como para la terapia ocupacional es de suma importancia el uso terapéutico de las actividades laborales para prevenir en las discapacidades y en su caso extremo la muerte, incluyendo adaptaciones ya sean en las tareas o en el entorno, donde se busca aumentar la calidad de vida de las personas que actualmente se encuentran laborando, acordes al equilibrio ocupacional, realizando de esta manera elecciones ocupacionales después de cumplir con las metas y las expectativas propias de la persona.

Por otra parte, para la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), se basó en datos obtenidos sobre encuestas de la población activa sobre el nivel de educación y las ocupaciones de los trabajadores empleados en más de 130 países, lográndose evidenciar que alrededor de la mitad poseen trabajos acordes a su nivel de educación, la otra mitad restante, esta sobre educado o mal educado para los trabajos que ejercen.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

En relación a los países de ingresos altos, alrededor del 60% de los empleados. presentan más probabilidad de obtener un puesto laboral que coincida con su nivel de formación, estas proporciones análogas para los países de ingresos medianos altos y medianos bajos son 52 y 43%. En los países de ingresos bajos, solo 1 de cada 4 trabajadores obtiene un empleo que corresponda a su nivel de formación.

Según la ONU (1948) en la Declaración Universal de Derechos Humanos hizo hincapié en que todas las personas deben tener la capacidad de ocuparse, pero es claro, que estos derechos no son aplicados en todo el mundo, sino que, lastimosamente, se toman lo que más renombre tienen y se intentan cumplir pasando por encima de algunos derechos que se consideran menos importantes. Lo que se vio evidenciado en lo señalado por Wilcock (2008), donde los adultos no presentan dedicación a una ocupación específica y por esta razón pueden llegar a enfermarse física y/o mentalmente, siendo así como se ve la importancia de la ocupación en referencia a la volición, y como esta impacta en las dimensiones ambientales, su cultura y la naturaleza de las formas ocupacionales

En cuanto a los datos nacionales, el DANE, en la encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo (ETET) menciona que un 49.0% de la población joven Colombia están entre los 14 y 29 años, hizo el paso completo de la escuela al trabajo con un empleo estable o satisfactorio. El 20.8% se encontraba en etapa de transición y el 29.2 % no lo había iniciado. Por otra parte, el 38.0% de los jóvenes de 14 a 29 años reporto haber alcanzado estudios superiores y el 56% el nivel educativo de básica secundaria o media.

Según el plan de seguridad y salud en el trabajo (2018) aplicó una encuesta demográfica, donde una notoria mayoría oscilan entre los 31 y 50 años, con un 66.81% seguido por un 24.50% entre los 51 y 60 y un 4,09% entre los 20 a los 30 años. Por lo que se puede afirmar que los

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

adultos mayores predominan y requieren además especial atención para que su proceso de envejecimiento sea óptimo.

En relación a la Organización Panamericana de la Salud (2019), la fuerza de trabajo en las Américas representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región, siendo su principal fuente de producción y desarrollo. América latina y el Caribe contribuyen con 60% de la fuerza de trabajo y está presente en todos los sectores económicos influyendo de esta manera la trayectoria laboral y el aumento de las capacidades de las personas, de manera que consigan su autonomía, superando las dificultades en el día a día siendo más participes en la sociedad laboral.

Para el Ministerio de Protección Social (2017) determinó los indicadores y comportamiento de mercado laboral de la juventud (14 a 28 años) para el total nacional, que el proceso natural de desarrollo y como este se convierte en cambiante y mayor con el pasar del tiempo, siendo así la tasa global de participación de la población joven en total nacional fue 58.1% para las mujeres fue 50.3% y para los hombres de 65.7%. su tasa de ocupación para el total de personas entre 14 y 28 años fue 49.1%. Permitiendo observar que el comportamiento ocupacional fue en gran mayoría para la población masculina, para lo cual se utiliza como medio de trabajo la ocupación de la persona, por lo que la motivación es clave en este proceso, así como el entrenamiento individualizado de las habilidades que la persona potencialice, con la finalidad de llevar a cabalidad sus tareas laborales diarias.

Por otra parte, una investigación realizada por Jiménez (2011) el cual definió 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,

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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”. Lo anterior descrito nos quiere referir, que la motivación es un factor determinante para la ejecución de los diversos roles, como en este caso es el rol laboral, en la cual también está inmerso el logro del equilibrio ocupacional, ya que si no se logran generar el deseo de participar en las diversas actividades que cada puesto de trabajo trae consigo, los funcionarios no van a lograr un desempeño óptimo para la ejecución de sus actividades de manera satisfactoria, afectando de esta manera su productividad.

Para la organización Internacional del Trabajo (2016), afirmó 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, así mismo para 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), es así como se retoma de la misma manera el estrés laboral, resaltando la fatiga laboral, siendo este un tema de gran interés, lo cual muy poco lo tiene en cuenta en cada empresa

En el municipio de Pamplonita, según las estadísticas municipales del departamento de Norte de Santander cuenta con una población total de 4.767 habitantes, constituido por la cabecera municipal (23ha) y el centro de poblado, con 22, veredas, lo cual es relevante, pues esta investigación tiene como finalidad indagar la población estándar trabajadora de dicho sitio, arrojando resultados bajo observación directa y por medio la aplicación de los diversos instrumentos logrando evidenciar que el 23% de la población son masculinos, mientras que el 77% de la población son femeninos, para lo cual se establece según la OMS (2010) que la ocupación puede ser una forma de conflicto trabajo- familia, al tener mucho que hacer en un

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

lapso determinado de tiempo, generándose carga de roles, siendo este un factor que interfiera en el equilibrio ocupacional de los trabajadores de género femenino, ya que la mujer es quien generalmente dedica más tiempo al hogar y a la familia. Lo anterior mencionado no quiere decir que esta situación no se pueda presentar en los trabajadores de género masculino, debido que puede que se estén desempeñando de la misma manera este rol.

En acuerdo con lo anterior mencionado, cabe nombrar que por medio de los diferentes instrumentos de valoración como la ficha sociodemográfica, escala de impacto ambiental y cuestionario Volicional, permitirá que cada una de las personas llegue a conocer sus recursos y limitaciones para realizar ocupaciones significativas en autocuidado, escuela o trabajo y su recreación al momento de realizar elecciones sobre las expectativas ocupacionales lo cual permite que cada persona logre identificar sus intereses y la satisfacción al momento de llevar a cabalidad sus funciones laborales.

En relación con lo ya expuesto, las consecuencias de no tener en cuenta la problemática expuesta, trae consigo el estrés laboral, falta de organización de horarios, falta de motivación, perdida de competencia ocupacional afectándose de esta manera su productividad, siendo así como retomamos a Wilcock, 1998, en donde definió que “Se sabe que la participación en ocupaciones significativas, incluido el trabajo, promueve la salud y el equilibrio ocupacional” siendo así la cantidad de actividades que ejercen dentro del rol laboral, podría traer consecuencias consigo afectando el equilibrio ocupacional y por ende la salud de cada uno de los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita.

Es así como se favorece la internalización del rol laboral donde se reflejan las expectativas que tiene el sujeto al participar de un status ocupacional en el ámbito laboral, siendo allí donde se observan ciertos comportamiento y actitudes relacionados con el desempeño del

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

individuo, en el cual, el ambiente se ha convertido en un factor fundamental a la hora de hablar del desarrollo de las competencias, que a su vez está compuesto por los espacios físicos, los objetos, lugares de trabajo, aspectos con los cuales el individuo interactúa, y que puedan favorecer o no el desempeño ocupacional persona, (Kielhofner, 2006).

Para concluir, retomamos la terapia ocupacional como disciplina de la salud, definida por la federación mundial de terapeutas ocupacionales (WFOT) como una profesión que se ocupa de la salud y bienestar a través de la ocupación, de acuerdo a esto es fundamental abordar la conducta ocupacional, la cual permite identificar la relevancia que tiene la ocupación para el hombre, siendo así considerada como el medio que promueve un estado de bienestar físico y mental que se encuentra inherente en el ser humano, y que es mediante la ocupación que el hombre logra satisfacer necesidades que están íntimamente relacionadas con sus intereses, valores y creencias, en donde busca proveer los métodos para la compensación de algunos déficits identificándose las limitaciones o las restricciones en la participación activa de las ocupaciones en el ámbito laboral con la finalidad de incrementar la independencia funcional utilizando la ocupación como medio terapéutico, y por actividades con propósito y significado para la persona que lo ejecuta de manera cotidiana.

Es por ello que se evidencio la necesidad de llevar a cabo la investigación desde el área de terapia ocupacional en búsqueda de estrategias que intervengan en las variables de estudio, siendo importante señalar que la terapia ocupacional ayuda a desarrollar habilidades o explorar oportunidades, con la finalidad de lograr una vida satisfactoria, por tanto, desde su quehacer, se promueve la restructuración de las tendencias adquiridas, que se evidencia en la forma como el individuo realiza la actividad, (tarea) logrando que se organicen las rutinas de acuerdo con la necesidad y características de la persona, que sean evidenciadas en la población.



### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Por ello se determinó que esta investigación se basó bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, el cual permitió evidenciar el desempeño ocupacional de cada uno de los trabajadores en su ámbito laboral, y como estos se desenvuelven con cada uno de las personas que los rodea en su cotidianidad, del mismo modo cabe resaltar que esta investigación se llevó a cabo de manera presencial, contando con la permanencia de la estudiante en formación dentro de la institución.

### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye la conducta ocupacional en las expectativas ocupacionales en el adulto joven?

### **JUSTIFICACIÓN**

La propuesta de investigación *conducta y expectativas ocupacionales en el adulto joven* pretendió determinar la influencia entre la conducta y las expectativas ocupacionales en relación con las edades de 20 a 40 años en la cual se realizó una búsqueda, identificación y formulación de los factores que inciden sobre esta; en donde según revisión bibliográfica se logró evidenciar la presencia de variables relevantes como las que están relacionadas con el contexto y con la sociedad, desde un planteamiento de la terapia ocupacional, donde se retomó la importancia de la influencia de la ocupación en el rol laboral.

La conducta ocupacional se considera como el estilo y abordaje de las diversas ocupaciones que realizan las personas con la finalidad de llevar a cabo una tarea; por medio de las actividades diarias direccionadas al desempeño ocupacional de la persona, las cuales son organizadas y ejecutadas según su valor índole, (Gary Kielhofner, 2011); es por ello, que bajo la observación directa se evidencia la necesidad en la alcaldía de Pamplonita de indagar todas

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

aquellas actividades que realizan los adultos en esta transición a la etapa laboral, para la cual se ve reflejada en una hipótesis inicial de obtener el puesto de trabajo debido a su baja edad ya sea por influencias políticas, o descendencia familiar.

Se hizo conveniente realizar este proyecto de investigación, partiendo de la identificación de la influencia de la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en la adultez temprana en su ámbito laboral, con la finalidad de poder plantear estrategias que fueron dirigidas a la reorganización de las tareas en referencia al tiempo e intereses y a las relaciones sociales que presente la población, con la finalidad de generar un equilibrio ocupacional obteniendo de esta manera un óptimo desempeño de la persona.

A nivel de impacto social la propuesta de investigación se direcciono a generar conocimientos de los posibles factores y riesgos a los cuales están expuestas las personas en adultez temprana cuando optan por ejercer una labor que no cumple con sus expectativas y demandas ocupacionales, para las cuales se realiza una incógnita en el perfil ocupacional de las personas, así mismo cuando optan una actitud sedentaria en su puesto de trabajo, la falta de relaciones sociales, la activación de los procesos mentales superiores, en donde se pretendió comprender a profundidad el tamaño del problema, realizando estrategias que permitieron promover ese desempeño ocupacional de la población adulta joven aportando a la reducción del impacto ambiental sobre las labores que realizan.

El impacto social adquirido con la elaboración y ejecución de la investigación desde la Terapia ocupacional en el área de la adultez temprana, tuvo como objetivo abarcar las posibles dificultades bajo el modelo de ocupación humana, en el abordaje de la ocupación en la persona, reconociendo las contribuciones de los procesos de vida típicos a un enfoque integral de concepto y comprensión textual del proceso de vida saludable; considerando los principales

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

supuestos de los modelos relacionados con la adaptación ocupacional, su habituación, volición, capacidad de desempeño y los entornos; permitiéndonos analizar la intervención social en labores significativas de la persona mayor en la edificación de la vida ocupacional en la adaptación ocupacional.

Así mismo la investigación realizada trajo consigo beneficios de manera directa a los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita, por medio de la creación de una estrategia de reeducación, la cual pueda contribuir al óptimo desempeño ocupacional de la persona, donde se impacte en la capacidad de desempeño y por ende a los hábitos y las rutinas que posee la persona, dando cumplimiento al rol laboral, disminuyendo los factores que interfieran en un óptimo desempeño ocupacional.

En la relevancia teórica cabe señalar que en la transición de adultez joven a la adultez media, ocurren muchos cambios sociales, cambios en las tareas y en los roles, en donde investigadores del desarrollo humano (K. Schaive, Willis; 2003) afirmo que esta transición a la vida adulta; señalan sucesos sociales que marcan el inicio de la adultez como el comienzo de la vida laboral y la continuidad en la dependencia económica, destacando los comportamientos que trascurren dentro de una sociedad con modificaciones en lo que respecta a su identidad, su autoconcepto, la responsabilidad, estabilidad emocional entre otras.

Se partió de uno de los ejes focales del Modelo de Ocupación Humana por Gary Kielhofner, (2011) la *acción*, en el *hacer ocupacional* el cual se puede afirmar que no es solo la realización de una actividad de tipo ocupacional, sino que la acción define los aspectos personales de quien la realiza, dotando de significado su participación e interacción con el entorno, haciendo énfasis en el concepto del modelo donde este brinda la competencia de experimentar, resolver y responder situaciones cotidianas; según, Kielhofner (2011) menciona

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

que se estudian las proposiciones principales del modelo en lo que se refiere a las terapias ocupacionales y al mismo tiempo a la participación social en actividades que cobren altos niveles de relevancia en los adultos, lo que contribuye a la elaboración de la vida ocupacional y el rol de la narrativa en la adaptación misma con relación a la edad.

Ahora bien, al hablar de la historia de ejecución social en actividades para adultos mayores, coadyuvan a la construcción de identidad, así como su competencia y adaptación ocupacional (Krzemien y Lombardo, 2003) siendo así la ocupación humana definida como la participación en actividades en las cuales se desarrollan experiencias ocupacionales de las mismas.

Según el modelo canadiense de desempeño ocupacional, mencionado por Algado (2006) nos permite conocer la percepción que se tiene sobre la terapia ocupacional y las dinámicas que se relacionan entre las personas, el medio ambiente y la ocupación, y además, se centra en la práctica de cada la persona, siendo esta como un ser complejo integrado en mente y espíritu en un mundo de ocupaciones como aquellos grupos de actividades de la vida diaria, en las cuales, se les otorga un valor y un significado por las personas, en donde se tiene en cuenta su entorno como aquel contexto social, cultural y laboral, en el cual interactúe.

Por tanto, la trascendencia de la ocupación en el ámbito de la salud humana, como estrategia para subir los estándares frente a la calidad de vida y el bienestar en la población, no obstante permite reconocer si la ocupación de un ser humano mayor 20 años tiene incidencia con la salud, en donde según recolección de datos, se logro evidenciar la conducta ocupacional en personas mayores; una vez cumpla con su ciclo de trabajo diario, establece horarios y rutinas con una cantidad de tiempo estimado para el esparcimiento y para esas ocupaciones significativas para el mismo.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

La reducción en la participación por la inactividad, puede traer consigo varios síntomas como depresión, conllevando a un empeoramiento del estado de salud de la persona, en donde, es de importante mencionar que las personas que sufren de depresión por la desocupación reducen su nivel de actividad, deteriorando de manera directa su autonomía y su salud, aumentando notoriamente los índices de mortalidad. Es allí donde se evidencia la importancia de la ocupación siendo de igual manera un componente preciso en la salud cognitiva, psicosocial y emocional de las personas, logrando ser un factor importante en la prevención del deterioro cognitivo.

Partiendo del quehacer de terapia ocupacional, como el encargado de promover la salud y la prevención de la enfermedad llevando a cabo actividades de ocupación, por lo que se ha generado en un tema de investigación de gran relevancia, y más aún, si se relaciona con las necesidades de salud de los adultos, centrándose en las actividades que se permitan analizar, evaluar y adaptar para facilitar un desempeño ocupacional óptimo en la persona en su ámbito laboral.

Es importante mencionar que la metodología de esta investigación, presento un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, puesto que se recolectaran los datos por medio de la ficha sociodemográfica, escala de impacto ambiental y cuestionario Volicional, donde se logró evidenciar la influencia que existe de la conducta ocupacional, con las expectativas ocupacionales en los funcionarios; del mismo modo se permitió identificar los factores que interfieran en el desempeño ocupacional y este como afecta su rol laboral

De la misma manera, la investigación aporta a los profesionales de terapia ocupacional información que soporta su quehacer y la importancia del rol en la intervención, es por esto que la terapia ocupacional se convierte en una herramienta esencial para la salud y la calidad de vida de la persona, teniendo que ver con lo que puedo o no hacer, identificando a las personas como

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

funcionales e independientes en el desenvolvimiento en el ambiente que los rodea. De aquí nace la importancia de abordar la población adulta en el concepto de las expectativas ocupacionales en relación con las conductas que desarrollaron y que nos permitan establecer estrategias para la mejora de la calidad de vida de este sector de esta población.

Los aportes realizados a nivel de la Universidad de Pamplona, creó un impacto significativo, mediante la construcción y recopilación de los mismos, los cuales sustentan la investigación en relación a la conducta ocupacional y a las expectativas ocupacionales en la adultez temprana, aportando ideas para la comprensión del proceso y adaptación laboral, analizando la participación de la persona en su entorno, en relación a las expectativas ocupacionales que posea y a la calidad de vida, por tal motivo se plantea la formulación de nuevos estudios que permitan abordar las variables en la población objeto de estudio, captando la atención de futuros investigadores que continúen aportando el tema de estudio.

#### **Objetivos**

##### **Objetivo General**

Determinar la influencia de la conducta ocupacional en relación con las expectativas ocupacionales en la edad de adultez temprana, facilitando los roles ocupaciones de la población objeto de estudio.

##### **Objetivos Específicos**

Caracterizar la población objeto de estudio por medio de la ficha sociodemográfica identificando factores sociales, económicos, ocupacionales y culturales.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Evaluar la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en los adultos jóvenes por medio de instrumentos estandarizados de la escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) y el cuestionario Volicional (VQ)

Interpretar los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos a la población objeto de estudio mediante el software SPSS, facilitando el análisis de las variables de investigación

Develar la relación entre la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en la población objeto de estudio por medio de los resultados obtenidos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO DE REFERENCIA**

A continuación, para soportar este proyecto, se encuentran diversos estudios científicos que se relacionan con las variables de conducta ocupacional, expectativas ocupacionales y adultez joven, direccionando su rumbo de investigación basados en autores y teorías, haciendo hincapié en la importancia de la investigación cuantitativa.

#### **Antecedentes de la investigación**

En este apartado, se presentan los antecedentes que hacen parte del proyecto de investigación, esta revisión conto con una búsqueda exhaustiva en los siguientes buscadores como publlindex, latinex. Dialnet, EBSCO, sciencedirect, Google scholar, revistas académicas como la ocupación humana, revista chilena de terapia ocupacional en los cuales se hallaron aportes significativos para la construcción de introducción, justificación y marco teórico contando con la recopilación de estos en un orden ascendente a nivel internacional, nacional, regional y local con fundamento a cada una de las variables a investigar. Cabe aclarar que

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

algunos de los estudios presentados no son muy recientes debido a la falta de investigación de las variables conjuntamente, así como la aplicación de las mismas a la población objeto de estudio.

#### **Antecedentes internacionales**

**“Salud laboral en administrativos de educación superior: relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral”** Ramos Narvaez, Ana Doris, Coral Bolaños, (2020)

Venezuela

Esta investigación tuvo como objetivo analizar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la institución privada de educación superior. En el presente estudio se evaluó la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación superior de san juan pasto, para ello se seleccionó una muestra de 147 trabajadores del área administrativa, bajo un muestreo aleatorio estratificado, que permitió contar con la participación de hombres y mujeres que ocupan los diferentes puestos de trabajo dentro de la institución. Esta investigación tuvo un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Para la recolección de la información se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada a adultos de una IES y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que existe una relación entre las variables y dimensiones estudiadas, permitiendo concluir que, a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Obtuvieron como conclusiones la relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una institución de educación superior, así mismo mostró una correlación significativa entre las variables, es decir, que un adecuado nivel de satisfacción laboral puede ser un predictor determinante en el bienestar psicológico de los



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

trabajadores, de la misma forma demostró la satisfacción laboral en el personal administrativo varía entre las categorías bajo, moderado alto, medio y alto, sin embargo, la diferencia no es significativa entre ellos. Lo que refleja la percepción actual que posee el personal respecto de las condiciones laborales de la organización, logrando denotar las posiciones divididas de los trabajadores.

Esta investigación tuvo un aporte significativo al proyecto dado que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo, consecuencia de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, así mismo es la capacidad que presenta para relacionarse, el crecimiento personal sobre las experiencias de vida, identificándose como un factor de motivación intrínseca para la persona influenciado por las características del puesto de trabajo. Cabe resaltar que la satisfacción laboral es uno de los elementos más importantes de la calidad de vida laboral, en la cual puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basado en las creencias y valores que el trabajador desarrolla a partir del mismo.

***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

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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”).

Esta investigación concluyo 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.

El aporte que hace esta investigación pretendió 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.

***“Percepción de la Salud, Estilo de Vida y El Comportamiento Ocupacional de Estudiantes Universitarios”*** Bruna Correa, Patricia María, Alberto Luiz, 2018, Chile.

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la percepción de la salud, estilo de vida y el comportamiento ocupacional de universitarios. La percepción de la salud se evaluó mediante una variable categórica con escala que va desde "muy bueno" a "muy malo". El estilo

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

de vida y el comportamiento ocupacional fueron medidos por los instrumentos "Estilo de Vida Fantástico" y "Auto Evaluación del Funcionamiento Ocupacional", dando como resultado de que existen asociaciones significativas entre la auto percepción negativa de la salud con un peor estilo de vida y el comportamiento en el trabajo entre los estudiantes universitarios.

El aporte que realizo este investigación al trabajo parte desde un bordaje sobre la identificación de aquellas conductas ocupacionales de las personas, las cuales están presentes en el diario vivir, por la constante repetición de las mismas; es así, como se logra evidenciar aquellos porcentajes en referencia a sus estilos de vida, en percepción de la salud, lo cual limita o favorece la participación ocupacional de las personas en ciertas áreas del desempeño, para lo cual se evidencia el establecimiento de acciones, estando estas direccionadas a la participación eficiente de aquellas ocupaciones en pro de la autorrealización procurando el aumento del comportamiento ocupacional acorde a las necesidades propias de la persona.

### **Antecedentes Nacionales**

*Aspiraciones ocupacionales y expectativas y elecciones educativas de los jóvenes en un contexto de crisis. Marina Elias, Rafael Merino, Albert Sanchez, 2020*

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las trayectorias de los jóvenes en contextos urbanos, es por ello que este artículo realiza una revisión de los conceptos de aspiración, expectativas y elección, se realiza una encuesta a partir de 2.056 participantes en donde se obtienen datos sobre las expectativas con sus elecciones. Realizando sus resultados por medio de tablas de contingencia y un análisis de correspondencias múltiples (ACM), estos muestran una notable diversidad de situaciones, para el cual, el 12% ha contestado que no tenía ninguna idea sobre su profesión u oficio a los 30 años, el 52% contesto que prefiere una

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

profesión que requiera de estudios universitarios, para la cual se concluye que tienen una idea más concreta el 50% que actualmente está realizando elecciones coherentes a corto plazo, el resto no.

Una de sus conclusiones es la generación de aspiraciones y expectativas ocupacionales y educativas de los jóvenes en su última etapa de educación obligatoria es una cuestión compleja, en la que se ha aportado en el presente artículo una visión novedosa a partir de un estudio longitudinal. Es necesario tener la mayor precisión en el diagnóstico de los problemas de los jóvenes, desde una mirada en el ámbito académico y desde el ámbito de intervención política, enfatizando en el papel de riesgo e incertidumbre en la conformación de las preferencias de los jóvenes.

Este artículo es de gran interés al tener una mayor precisión en el orden de las preferencias y elecciones, para lo cual, menciona las aspiraciones ocupacionales como en el posible rol que puedan desempeñar hasta llegar a satisfacer las aspiraciones propias de cada edad. En este sentido, el concepto de expectativas ocupacionales como el trascurso de toma de decisiones y su incidencia en la calidad de vida de las personas, da como la reconstrucción de las distintas identidades ocupacionales y relaciones sociales de las personas cuando alcanzan la etapa de la adultez, realizando una búsqueda de intereses según el modo de conectarse con el mundo y de comprometerse en el hacer.

***“La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá” Atehortua, J, Carlos, Ceferino, E, Rafael. (2021).***

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el grado de satisfacción laboral actual de los trabajadores de una empresa, con el propósito de estructurar un plan de motivación

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

que contribuya al mejoramiento del desempeño. Uno de los retos diarios de los directivos y el personal administrativo de las empresas en el sector textil en Colombia es el de mejorar la satisfacción de los empleados permitiendo aumentar su compromiso y su desempeño laboral, y así retener en la compañía el know-how, que hace la diferencia para aprovechar la máxima capacidad productiva. Esto dado que, al tipo de estrategias y tecnología utilizada, se requiere que estén funcionando las 24 horas, no solo para evitar que sufran desajuste mecánico ocasionado por algún parte, sino porque de esta manera se mejora la calidad, Se reducen los tiempos muertos y se aseguran el cumplimiento del tiempo de entrega acordado con los clientes. Es así como se puede concluir, que, al mejorar el desempeño de cada uno de los trabajadores como resultado de un buen ambiente y un alto grado de satisfacción laboral, le aportan sin duda al objetivo de cumplir con las expectativas de los clientes y los dueños de la compañía.

Este artículo presentó un gran aporte a la investigación, por lo que se concluye, si al mejorar el desempeño de cada uno de los trabajadores da como resultado un buen ambiente y un alto grado de satisfacción laboral, estos, a su vez, aportan sin duda al objetivo de cumplir con las expectativas que llevan consigo cada una de las personas, así como la motivación y los intereses personales, al momento de pasar largas jornadas de trabajo, en un contexto social, así mismo, la autora relaciona la satisfacción laboral con la motivación y el desempeño de la persona y como esta es influenciada por las condiciones laborales que tenga el funcionario.

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

La presente investigación tuvo como objetivo, el identificar y proponer estrategias de intervención enfocadas en los factores psicosociales a nivel laboral desde terapia ocupacional.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Para lo cual los factores psicosociales son interacciones dinámicas entre diferentes dimensiones del ser humano, quehacer, ocupación, ambiente, entre otros. La alteración de esta dinámica produce riesgos que impactan en la salud y bienestar de los trabajadores.

Se realizó esta investigación bajo el método de estudio de enfoque cualitativo, transversal y bajo paradigma histórico hermenéutico. En sus resultados se identificaron siete documentos con influencia teórica, práctica e histórica relevantes para la investigación y análisis, de los cuales se validaron 11 respuestas de terapeutas ocupacionales colombianos los cuales describen dos preguntas de interés para esta investigación relacionadas a factores proyectivos o preventivos en cuanto a riesgos psicosociales de origen laboral, así mismo se describen las acciones, intervenciones o actividades que desde su experticia profesional han considerados efectivos para la formulación de una estrategia de intervención de factores psicosociales.

Este artículo tiene gran relevancia con el tema de investigación, debido que el artículo propuso estrategias para la intervención guiadas por el objetivo inicial, así mismo denota la prevención de enfermedades laborales, realizando una mirada holística en pro del favorecimiento de la población que actualmente labora, es así como se relaciona el proyecto investigativo a este artículo, puesto que menciona aspectos de promoción, prevención direccionados a los riesgos psicosociales de origen laboral, el cual está inmerso el estrés laboral, fatiga laboral, entre otras, las cuales van inmersas dentro de la investigación a estudiar.

#### **Antecedentes regionales**

##### ***“Programas de reincorporación laboral y efectoras en el desempeño ocupacional”***

*Caceres Ayda J, Chaparro Maria P, Solano Julieth N, (2021). Cúcuta.*

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Esta revisión de literatura lleva como objetivo determinar los efectos en el desempeño ocupacional de los trabajadores posterior a la participación en un programa de reincorporación laboral (RL). El desempeño ocupacional, está definido como “La acción de hacer y completar una actividad o una ocupación como resultado de una interacción dinámica entre la persona, el contexto y la actividad” (Law et al., 1996, p.16). Teniendo en cuenta este contexto del desempeño, se plantea identificar las áreas ocupacionales que presentan mayor impacto, y que a su vez inciden en las diferentes esferas que componen al ser humano siendo estas físicas, mentales, sociales y psicológicas. Asimismo, se busca determinar la pertinencia de la RL dentro de los procesos administrativos y productivos de las empresas y organizaciones que los han incorporado; y a su vez, se pretende referir las diferentes disciplinas, que sustentan el impacto visto desde otras dimensiones y/o áreas requeridas para desempeñarse de forma exitosa en cada uno de los entornos en los que participa la persona.

Este artículo tiene relación con la investigación puesto que menciona a los trabajadores como partícipes del programa de reincorporación laboral, en donde se ven inmersos sus intereses y expectativas laborales, después de ser sometidos a una evaluación, así mismo recalca la disminución de roles en la ejecución de las actividades básicas de la vida diaria al estar en continuo movimiento e interacción con su medio ambiente, generando de manera directa sentimientos de seguridad favoreciendo la participación en diversas actividades sociales, haciendo sentir a la persona plena en cada una de sus ejecuciones, de la misma forma las relaciona con las de ocio, tiempo libre, sueño y descanso. Es de esta manera donde vemos la importancia en la elección de las ocupaciones, así como las conductas que se toman frente a cada una de las mismas al momento de ejecutarlas, siendo partícipes en cada una de las participaciones ocupacionales.

***Intereses ocupacionales de los adultos de la ciudad de la esperanza, Colombia.*** Eunice Yarce Pinzón, Yenny Paredes Arturo (2017)

Esta investigación tomó como objetivo determinar los intereses ocupacionales de un grupo de adultos de la ciudad de San Juan Pasto, para ello se realizó un estudio trasversal, descriptivo y exploratorio, evaluando de esta manera a 12 comunas de la ciudad. Para explorar los intereses ocupacionales se aplicó el listado de intereses modificado de Kielhofner, arrojando como resultado la evidencia de una mayor participación en actividades de ocio de mínimo esfuerzo físico, comparado con el interés que demuestran por actividades de formación personal. En general se observa preferencia para caminar (94%), ver televisión (88,9%), escuchar radio y música (85%) y realizar actividades de la iglesia (84%). Se finaliza que los adultos mayores de esta ciudad presentan baja motivación e interés en participar de actividades que pueden favorecer su envejecimiento activo y prevenir el deterioro cognitivo y funcional, de manera que se recomienda desarrollar programas ocupacionales según los intereses y necesidades de la población

En este artículo, el aporte que dio a la investigación es la evidencia que los adultos pertenecientes a esta población no se encuentran motivados ni interesados al momento de participar en actividades que propenden favorecer su proceso natural de envejecimiento, pues no llegan a entender la importancia que estas actividades suponen a la hora de evitar el deterioro cognitivo y funcional, por tal razón, es de suma importancia desarrollar programas ocupacionales según los intereses y necesidades de la población, con la finalidad de indagar sobre los intereses y motivaciones de las personas mayores evidenciando las actividades de ocio, involucrando a la persona como un ser ocupacional con facultades de elección de actividades que le generen gusto y satisfacción la ejecución de actividades.



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

***Deserción de estudiantes de la carrera de enfermería en la universidad de Santander Cúcuta (2018)*** Ibarra A. Viviana, Jaimes A Yessenia, Rincón A. Maria.

Esta investigación fue realizada por estudiantes de la carrera de enfermería con el fin de detectar los factores relacionados a la deserción de los estudiantes del programa de enfermería, en la Universidad de Santander (UDES), durante el periodo 2016-2018. Dando así importancia a la población estudiantil, ya que es un factor relevante en el progreso y desarrollo de un país. La deserción es un problema social ocasionado por diferentes factores como lo son: familiares, políticos, económicos, académicos, etc. Los cuales se deben estudiar para verificar dónde incurren estas fallas que atentan contra la estabilidad de pertenencia a un programa educativo.

Este artículo aportó significativamente a la investigación, en el cual arrojo información sobre las tasas de deserción hacia la educación superior en los jóvenes, Colombia tiene un gran índice debido a la falta de detección temprana de causales como : el abandono de carrera voluntario o forzada, razones socio económicas, institucionales, académicas o individuales, siendo así un eje de investigación, debido a la observación directa en el lugar de practica donde la mayoría de adultos jóvenes están laborando, teniendo en cuenta además las elecciones y expectativas que presenten al momento de realizar una elección de carrera o un oficio evitando de esta manera la deserción en un momento durante el transcurso de vida, cumpliendo a cabalidad con cada uno de los roles que opte la persona.

### **Antecedentes locales**

***“Relación entre el desgaste y el desempeño laboral en los funcionarios de coomultrup”***

*Mejia, L Marina, Silva J Maria, Velandia D, Maria, (2018) Pamplona.*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

La presente investigación lleva como objetivo conocer la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el desempeño laboral en los funcionarios de Coomultrup, de igual manera presenta una metodología de investigación mixta, de entrevista semiestructurada, la cual relaciona, el desgaste ocupacional. Este puede ser causado por el estrés que el trabajador este experimentando en su ámbito laboral, esto es causado principalmente por niveles altos de responsabilidad, incertidumbre, sobrecarga laboral, escasez de personal dentro de la organización, falta de recursos para cumplir con sus obligaciones, conflictos interpersonales, falta de incentivos motivacionales y económicos, esto provoca de gran manera que el funcionario empiece a sentir factores estresantes en su labor diaria, alterando de gran manera sus áreas sociales, psicológicas y conductuales. Esta investigación presenta un enfoque mixto, basado especialmente en determinar la relación entre dos variables dependiendo de unos factores determinantes, este diseño de investigación no establece conclusiones de causa-efecto más sin embargo aporta indicios sobre las posibles causas de las variables relacionadas, ya que estas causas se podrían deber a un tercer factor que no tenemos encuentra, por ende, este diseño es descriptivo. (Tamayo, M. s.f).

Se logró evidenciar que existe una relación muy significativa entre desgaste y desempeño laboral en los trabajadores de Coomultrup, ya que a sus niveles altos de agotamiento hace que se alteren áreas en el desempeño laboral como liderazgo, adaptabilidad al cambio y orientación a los resultados

Este artículo aportó significativamente a la propuesta de investigación debido que se relaciona con las conductas ocupacionales de las personas trabajadoras, en lo cual se evidencio que el desempeño ocupacional no solo es la capacidad de cumplir con un trabajo, sino la motivación que logre manejar la persona hacia el cumplimiento de sus tareas laborales

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

consiguiendo de esta manera un rendimiento específico, generando recompensas significativas y satisfacción al lograr con las metas propuestas.

***Hábitos de vida saludable y participación socio-ciudadana en barrios sub urbanos del perímetro rural.*** Lizeth Karina Chacón Rodríguez, Audry Nataly Monroy, 2019,

Este proyecto de investigación buscó indagar sobre las diferentes problemáticas que se presentan en comunidades suburbanas del perímetro rural del municipio de Pamplona, teniendo como referente las dimensiones prioritarias que integra el plan decenal de salud pública colombiano, referente a la vida saludable libre de enfermedades, la salud mental y la convivencia ciudadana; bajo una metodología descriptiva y exploratoria, así mismo se aplicó el Cuestionario Conductas de Participación (CCP), a una muestra de 30 habitantes de un Barrio suburbano del perímetro rural, en edades productivas de 30 a 50 años, así mismo se aplica una ficha de tamizaje de condiciones iniciales salud; de lo cual se determina que la salud, es enmarcada en percepciones y participaciones sobre la vida pública y la participación social, y repercute en los hábitos de vida saludable.

Este artículo tiene un aporte en la investigación en cuanto a la participación socio-ciudadana a la conducta ocupacional, debido que la conducta es diferente en cada uno de las personas por ser seres holísticos y únicos, en donde el impacto de la conducta ocupacional es y será siempre una actividad, que en manera repetitiva se transforma en una ocupación, que elija y prefiera el individuo, siendo así la socio-ciudadana el ser humano se compara con un sistema abierto, integrado en una totalidad, cuyos elementos se encuentran en una constante interacción con el ambiente, realizando elecciones en los intereses y en las expectativas ocupacionales.

***Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitaria. Montoya M. Moya M. Posada (2018). Revista Cuidado y ocupación***

Esta investigación lleva 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, a través de una metodología: cuantitativa, con diseño no experimental- transversal y alcance descriptivo, utilizando el instrumento CoPsoQ Ista 21, aplicándose a veinticinco (25) docentes con contratos de planta, y tiempo completo ocasional de la facultad de salud. en la investigación conto con resultados muy relevantes como lo es la evidencia de un alto nivel de riesgo psicosocial y estrés a causa del factor doble presencia al que se ven expuestas las docentes participantes, encontrando relación directa entre las variables del estudio y planteando a través de los resultados, estrategias preventivas.

Este artículo tuvo un gran aporte en la investigación, pues se producen cambios en los patrones que tienen que ver con la ocupación temporal o permanente, razón por la cual, los seres humanos, no pueden satisfacer sus necesidades generales, convirtiendo en débiles cada una de las circunstancias y provocando posibles crisis futuras. Es de aclarar que cada patrón puede llevar consigo bien sea poca actividad productiva o la incapacidad de llevar a cabo actividades valoradas anteriormente. Frente al ámbito de la Terapia Ocupacional, se puede afirmar que se puede tener un buen desempeño ocupacional, puesto que refiere que hay doble presencia entre el contexto laboral y familiar, sé que genera por la duración, alargamiento o modificación de la jornada laboral, lo cual conlleva a no lograr obtener un óptimo desempeño ocupacional.

## **MARCO REFERENCIAL**

**MARCO TEÓRICO**

En el desarrollo del proyecto investigativo, partió, desde una búsqueda exhaustiva sobre cada una de las variables objeto de estudio, con la finalidad de contar con las definiciones, características y aspectos generales en relación a la conducta ocupacional, las expectativas ocupacionales y la adultez temprana por medio de diversos buscadores científicos vía digital como la revista chilena de terapia ocupacional, revista de terapia ocupacional de Galicia, revista ocupacional universidad de chile, entre demás; de la misma forma se contó con la revisión de libros propios de terapia ocupacional como el modelo de la ocupación humana (Carmen Gloria de las Heras 2017), conceptos fundamentales de terapia ocupacional, fundamentos conceptuales de terapia ocupacional (Kielhofner 2011), Asociación Americana de Terapia Ocupacional AOTA, 2008, terapia ocupacional y disfunción física (Turner, 2003)

Es así como se retomaron conceptos importantes para la investigación bajo el modelo de la ocupación humana, en la cual está inmersa volición como la motivación por el hacer, como ese conjunto de sentimientos y pensamientos acerca de sí mismo como participante en la vida ocupacional que a través de un proceso interactivo de sus dimensiones y estas con el impacto ambiental resultan en la elección del hacer. De la misma manera la habituación como todos aquellos patrones internalizados de desempeño y la organización interna de la información que dispone a la persona en mostrar patrones recurrentes de comportamiento frente a situaciones ambientales conocidas, como los hábitos de las tendencias adquiridas a responder y desempeñarte ante situaciones, finalizando con la capacidad de desempeño como la relación de fenómenos musculoesqueléticos, emocionales y cognitivos que resultan de las capacidades básicas del cuerpo la mente en la percepción única de estos.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Cabe resaltar la importancia del ambiente como el conjunto de características físicas, sociales, culturales, económicas y políticas de los contextos personales que impactan en la motivación y el proceso interactivo entre la persona y el colectivo de distintas dimensiones y características de los contextos ocupacionales que resultan en la facilitación o restricción de la participación

### ***Conducta ocupacional (comportamiento ocupacional)***

Según la Teoría de la Ocupación Humana desarrollada por Gary Kielhofner 2017, cataloga la conducta ocupacional son las actividades que el ser humano realiza y que se relacionan de manera directa con el ambiente.

En este modelo se retomó el ser humano, como un ser activo que realiza actividades no solo de índole corporal sino también actividades pasivas es así donde el resultado de la conducta ocupacional es siempre una actividad, que a su vez repetida en el tiempo o en un estilo, se transforma en ocupación como podemos mencionar pintor, lector, entre otras; así mismo el desarrollo ocupacional son todas aquellas ocupaciones elegidas por el persona y estas como cambian a lo largo de la vida, transformándose en torno a las necesidades, ya sean estudio, trabajo y demás donde priman aquellas actividades que cumplan y satisfagan las necesidades propias de las personas, ya sean de ocio y tiempo libre entre demás.

La conducta ocupacional es desigual dependiendo cada persona, lo cual depende intrínsecamente de la manera en la que ve el mundo y de comprometerse en el quehacer

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

incluyendo la adaptación a las ocupaciones que exigen que las personas tengan habilidades ocupacionales básicas, Willard & Spackman (2005), sosteniendo que “El comportamiento ocupacional consiste en aquellas actividades que llenan el tiempo de una persona, significan logro y se dirigen a las realidades”.

Así mismo la conducta ocupacional es comprendida como la posición que asume la persona en las distintas situaciones en las que está inmerso el individuo, de igual manera confiere una identidad en la sociedad, grupo de personas y familia en los diferentes contextos y ambientes, dando respuestas a las demandas del ambiente dentro de un contexto laboral, logrando adaptarse a las exigencias del mismo, y como decide llevar a cabo ciertas acciones encaminadas al cumplimiento de objetivos, logros y competencias.

Según Moruno & Talavera (2011), afirman que la ocupación como esas elecciones que realiza la persona según sus intereses y necesidades en donde se busca promover la participación en un contexto de bienestar compensando la restricción de la participación. Así mismo Kielhofner (2011) menciona que la manera en que se elige una actividad determinada, define las decisiones que ello traerá a corto plazo, mediano y largo plazo. Estas elecciones son más básicas de lo que se puede llegar a pensar, por ejemplo, el hecho de ir a caminar, de comer en un restaurante y cada elección requieren sólo una deliberación breve.

Retomando la identidad profesional es Mary Reilly, 2014 quien se encarga de realizar una recuperación de esta partiendo desde el retorno en cuanto el tratamiento que partía desde la moral hacia parte del pre paradigma de la disciplina misma. Para Reily, 2014) los postulados, de lo que ella misma nombro comportamiento ocupacional, revisten gran relevancia al partir desde la motivación por el estar ocupado, esto es importante, debido a que, el tiempo que se debe invertir para desarrollar las ocupaciones, tiene gran influencia con el ambiente y la adaptación o

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

no del mismo. Siendo así la realización de los procesos continuos que suceden a través del tiempo, a medida que las personas van experimentando, interpretando y anticipando en la elección de las próximas ocupaciones.

De la misma manera Mary Reilly, 2014 define los principios claros los cuales reconocen la motivación del hombre por la ocupación y su responsabilidad por la adaptación, la importancia dada al sentido del tiempo en el desempeño en las ocupaciones y la relevancia de la influencia del ambiente social y físico como apoyo a la adaptación, siendo así esta motivación como el deseo innato de las personas de explorar y sentirse eficaz con el desempeño que está realizando, integrando aspectos como los intereses, valores y la causalidad personal, dando explicación a la participación en las ocupaciones, el porqué de sus decisiones y las elecciones acordes a las metas que tiene para un futuro

### ***Expectativas ocupacionales***

Teniendo en cuenta que una de las definiciones focales es el “Modelo de Ocupación Humana”, pues permite alcanzar la construcción de la vida ocupacional, específicamente en los procesos que parten del proceso natural de desarrollo es el de adaptación ocupacional relacionadas a las expectativas ocupacionales que posee la persona una vez logra cumplir los objetivos de las metas propuestas. Esta corresponde con la historia de colaboración en diversas tareas y experiencias en un contexto de interacción psicosocial donde se van constituyendo los componentes de tal adaptación (Kielhofner, 2011).

Retomando a Romero (2003) el cual menciona, las expectativas como la relación con la dirección y significado que cada persona da sus expectativas vitales a través de las conductas, el cual se dirige hacia la satisfacción vital y la mejora en la calidad de vida, en la cual se ve la



### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

necesidad de la búsqueda de intereses en el grado de satisfacción por el querer ser y hacer en la persona al momento de desempeñar una ocupación significativa.

Así mismo Turner, 2017 define las expectativas como lo que se emprende en la ejecución de las diversas actividades en lo que sentimos sobre las expectativas, elecciones y rutinas que se dirige la vida de la persona sobre los factores comunes. Siendo así la necesidad de búsqueda del complemento de las elecciones ocupacionales en las que se encuentra cada persona y como estas contribuyen a la construcción de una identidad ocupacional de la persona.

En las personas mayores la identidad sufre variaciones debido a la renovación del contexto donde se toman aspectos personales como la volición, habituación y capacidad de desempeño en relación con las experiencias de cambio, así mismo las restricciones y pérdidas como avances y ganancias. De este modo, la percepción de la propia capacidad y eficacia que posee la persona, como lo que ve como satisfactorio y gratificante, de forma que cada adulto pueda enfrentar los cambios propios de su proceso de desarrollo y del ambiente en su entorno, siendo acordes a la identidad ocupacional en el patrón de la participación inmerso en la competencia ocupacional.

Para Kielhofner (2011) la energía que cada una de las personas pone para desempeñarse en sus rutinas y comportamientos, resultan ser relevantes para el entorno en que se desarrollan, por tan los cambios se van presentando a través crecimiento y la llegada a un punto cumbre donde se le brinda mayor eficacia creciendo, a través de este proceso, se convierte en una serie que tiene continuidad y logra presentarse en un transcurso vital.

Según Palma et al. (2019), en la adultez, el proceso que tienen que ver con la adaptación a nuevas formas ocupacionales, debe ser exitoso, y su éxito se verá reflejado en la construcción

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

identitaria de cada adulto, donde se resalta la colaboración de los adultos que se hallan en programas relacionados con el bienestar general, por lo que es necesario, conocer actividades explicativas y desafiantes en los múltiples ambientes que estimulan el proceso de adaptación ocupacional como el proceso de nuevas expectativas ocupacionales, cuya finalidad es optimizar la calidad de vida de estos adultos, al momento que se encuentren cuestionando su satisfacción laboral en los puestos de trabajo adquiridos, y si estos cumplen a cabalidad con las metas propuestas.

Como se logra evidenciar varios referentes teóricos mencionan que la participación ocupacional generalmente se ve restringido por opiniones clásicas sobre el proceso natural de envejecimiento y sobre las pocas expectativas ocupacionales propias de la persona, siendo de suma importancia el generar un mayor conocimiento y abordaje acorde a las posibilidades y oportunidades que posee cada individuo para ejercer diversos roles ocupacionales.

#### ***Adultez temprana***

La adultez temprana es el periodo que viene después de la adolescencia y antes de la adultez media o intermedia, comprende entre los 18 y 40 años más o menos, el cual es un periodo en el que gozamos de buena salud, plena independencia y mayor autonomía para explorar el mundo que nos rodea. En esta etapa se caracteriza por una serie de aspectos físicos, psicológicos, cognitivos y comportamentales, además de comprender la importancia de cuidar nuestra salud física y mental en este periodo para evitar presentar problemas de salud más adelante.

En esta etapa, los adultos están llenos de energía, tienen a desarrollar ambición y gozan de un gran potencial creativo, que están por desarrollar con el ingreso a la educación superior u

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

otras formas de especialización posteriores a la educación secundaria. Al entrar en la adultez temprana, las personas dejan atrás el proceso de desarrollo primario.

Hacia el final de la etapa de los niveles de energía más altos, específicamente entre los 15 y 40 años, el cuerpo empieza a envejecer lentamente. Al principio los cambios serán sutiles, poco perceptibles, pero cuanto más nos acercamos a la adultez intermedia, se notarán cada vez más. Por ejemplo, se van perdiendo las energías, la visión empeora, el pelo comienza a caerse y al sistema inmunitario le cuesta más protegernos de ciertas enfermedades. Hacia el final de esta etapa también se comienza a perder un poco de densidad ósea y masa muscular, y resulta más fácil acumular grasa corporal

La valoración y los valores en la persona se han ido transformando a medida de los propios valores a lo largo de la vida, en donde se ven las elecciones ocupacionales de las personas adultas, estando inmersos los cambios socioculturales, y el cambio en las deliberaciones y utilidades, tomando como base los aspectos volitivos influyendo en los valores asumidos.

Rudman (2015) define los resultados que se relacionan con aspectos claves para la vida humana, como lo son, la salud, la economía, la sociedad y demás responsabilidades, cabe aclarar que Rubinstein y de Medeiros (2015), afirman que el proceso natural de envejecimiento se puede ver desde diferentes perspectivas, y se vuelve importante a la hora de alcanzar el éxito.

Morrison (2018) menciona el paradigma social, conocido también como cuarto paradigma, es el que, mediante el punto de vista social y comunitario de la profesión, propone nuevas ideas que permiten comprender el proceso de cada persona para llegar a la edad adulta, percibiéndose como un fenómeno social y colectivo, más no como un producto conformado por

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

diversos factores sociales, culturales y económicos los cuales permiten llevar a cabo un paradigma social de la ocupación.

Cabe aclarar que, en la adultez, se puede considerar que el trabajo es el foco de la vida, razón por la cual todos los individuos viven en torno a trabajar, por otro lado, esto presenta una ocupación, y representa que disminuya gradualmente el tiempo libre, y representa el apropiarse de las tareas que caracterizan cada una de las etapas, las cuales son la independencia económica y la formación de una familia.

Al hablar de las actividades de Tiempo Libre, es diferente hacerlo en la vida de un adulto, pues estas actividades suelen estar relacionadas con los niños cuando han terminado su proceso educativo, por tanto, en los adultos generalmente son escasas y se relacionan de manera directa con las obligaciones familiares y sociales. Mientras que, en el juego se cambia de forma y el adulto propende buscar actividades de índole social, como reuniones sociales, o en su defecto actividades que se realizan de manera solitaria como la lectura, la televisión, entre otras.

Así mismo, es necesario tener en cuenta qué variantes como la educación, la vivienda, la clase de trabajo y las subculturas tienen influencia directa en la identificación, selección y acceso a satisfactores que admitan el uso del tiempo libre, que ya en el adulto es escaso.

### ***Competencia Ocupacional***

Para (Kielhofner 2011), 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

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

con el significado subjetivo de la propia vida ocupacional, la competencia tiene que ver con colocar esa identidad ocupacional en acción en forma continua, en la cual esta competencia incluye, cumplir con los propios roles y los propios valores y estándares de desempeño, mantener una rutina que nos permita ejercer responsabilidades y proseguir los propios valores y tomar acciones para lograr los resultados deseados.

## **MODELOS, ENFOQUES Y PARADIGMAS**

Desde el quehacer de los terapeutas ocupacionales, en la etapa de la adultez, en relación a la conducta ocupacional y a las expectativas ocupacionales se pretende es lograr dar solución a las posibles dificultades bajo el Modelo de Ocupación Humana en su abordaje, reconociendo las contribuciones del paradigma del curso de vida, a partir de una comprensión holística y contextual, y tener clara la concepción del transcurso natural de envejecimiento óptimo, lo que se logra a través de la revisión de las principales teorías del modelo en referencia a la adaptación ocupacional, la volición, habituación, capacidad de desempeño y las características propias del envejecimiento.

### ***Modelo De La Ocupación Humana (Gary Kielhofner)***

Este modelo resalta la colaboración social la cual se evidencia en actividades significativas que realiza el adulto, y se relaciona con el desarrollo de su vida ocupacional, es así como retomamos aspectos de volición, habituación y capacidad de desempeño, como todos aquellos procesos que las personas experimentan, interpretan, anticipan y eligen ocupaciones según su propia experiencia como los sentimientos y los pensamientos que emergen desde lo íntimo del desempeño y en respuesta al desempeño.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Retomando en este sentido, una de las variables que se debe resaltar es la volición la cual se puede definir como la motivación por la ocupación, mientras que la habituación es el desarrollo de patrones o rutinas para llevar a cabo un proceso de ocupación, por otro lado se encuentra la capacidad de desempeño por la cual se retoman las capacidades físicas y mentales del adulto; según lo anterior, el modelo de la ocupación humana se debe destacar, ya que este permite de forma holística ser, pensar y actuar en torno a las capacidades ocupacionales donde se deben tener en cuenta aspectos como intereses, necesidades y hasta valores de cada persona y las acciones que realiza el adulto en la que se desarrolla a diario. Es de destacar que el ambiente cumple un papel imprescindible pues su influencia en la motivación y en el accionar de los adultos, permitiendo que su proceso natural de desarrollo sea o no satisfactorio en el trayecto de su vida.

Ahora bien, al hablar de la adaptación ocupacional, la volición, habituación, capacidad de desempeño y los entornos de los procesos naturales de desarrollo, se debe mencionar lo importante que es analizar y reconocer la participación social en actividades que realiza el adulto, construyendo así su vida ocupacional, y su adaptación al llegar a edades más avanzadas. Así mismo, según la búsqueda de artículos, se evidenciaron trabajos que tenían que ver de manera directa con el proceso de envejecimiento y la motivación del adulto bajo el “Modelo de Ocupación Humana”, analizando la aplicación de este, teniendo en cuenta la motivación, volición, roles, rutinas, capacidades cognitivas y los cambios en las habilidades biopsicosociales de la persona mayor en relación con el medio ambiente, estudiando su impacto en el comportamiento, de igual forma, la incidencia del desempeño ocupacional, permiten contrarrestar a través de factores que se consideran protectores de la ocupación en los adultos, como lo son, la remuneración económica, la productividad y la visión del adulto frente a esta, la

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

competencia y la salud y la espiritualidad, que cobran importancia desde el contexto físico, emocional pues permiten preservar la adaptación ocupacional de la persona.

#### ***Modelo Canadiense Del Desempeño Ocupacional***

Este modelo se refiere a la espiritualidad de las personas, y la relación de esto con las capacidades humanas para elegir y determinar las ocupaciones que va a llevar a cabo el adulto, es por esto por lo que la forma ocupacional, se debe entender, partiendo de los planteamientos de Nelson (s.f) como un sistema objetivo de situaciones, autónomas y externas de un adulto, por tanto, la naturaleza objetiva, es completamente independiente de la ocupación del individuo. Esto nace cuando existe una idea clara en la mente de los adultos mayores, y esta adquiere identidad, partiendo desde aspectos ambientales específicos como el espacio y el tiempo, así pues, el que una persona prepare alimentos puede considerarse como una idea que se convierte en una actividad, pero realizar esta actividad en una casa determinada, independiente de quien lo realice, se puede catalogar como la forma ocupacional.

Se retoma el modelo debido a que este se focaliza como una perspectiva centrada en cada una de las personas, recuperando las raíces humanistas de la profesión, en donde cada persona como agente activo, con la posibilidad de identificar, escoger e involucrarse en ocupaciones que se relacionen con el ambiente, que pueden participar e interaccionar en un ambiente social activo, en donde se ve reflejado según la población estándar los diversos cambios sociales y de salud debido al avance de los años, en donde de manera inmersa se ven cambios en las relaciones sociales.

#### ***Modelo de Desempeño Ocupacional (MDO).***

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Este modelo parte de la descripción de las competencias que debe tener el terapeuta ocupacional en su rol profesional, donde debe tener en cuenta actividades de autocuidado, trabajo/escolaridad, juego/ocio y tiempo libre, componentes de la ejecución, actualmente llamados cuando se involucran las áreas de ejecución los métodos deben apuntar a mejorar los comportamientos ocupacionales y las expectativas ocupacionales de las personas como seres holísticos, con el fin de incrementar habilidades y destrezas de ejecución.

Según sus supuestos primordiales como el ejercicio ocupacional está sujeto a la ejecución satisfactoria de los roles ocupacionales, en donde se ve inmerso la motivación y las expectativas que tiene la persona para llegar a alcanzar la satisfacción en los roles ocupacionales y en la ejecución de las actividades inmersas en sus intereses y gustos; Así mismo, este modelo realiza la clasificación en tres áreas, las cuales comprenden de autocuidado, trabajo y juego, los cuales son parte esencial y fundamental en el mantenimiento de la salud, existiendo ese equilibrio entre las áreas de desempeño ocupacional, generando una longevidad y grado de realización a la adultez.

### ***Modelo de la ecología del desempeño humano (MEDH)***

Este modelo se caracteriza por presentar una gran flexibilidad al momento de realizar procesos acordes a situaciones a las cuales nos podemos enfrentar, por lo cual permite una gran capacidad de adaptabilidad a cualquier contexto de tal forma que logra potenciar el desempeño tanto a nivel comunitario como individual, buscando dar solución a las problemáticas de la interacción entre la persona y el contexto, influyendo el comportamiento humano y en el desempeño de las tareas. (Dunn, Haney, McInain, Youngstrom, p.223)



### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Es así como vemos la importancia de comprender a una persona, teniendo en cuenta su contexto, y como este interactúa con el mismo, ejecutando algunas tareas, siendo aquellas las que les otorga un significado que realiza principalmente con su cotidianidad, abordándolo de esta manera desde un modelo específico en relación a las problemáticas sociales a las cuales se ve enfrentada la disciplina, evidenciado una preferencia orientada hacia la individualización de las personas y una escasa participación social, la pérdida de confianza con sus compañeros, la falta de relaciones sociales y un sin número de causas psicosociales que hacen indispensable el trabajar con la finalidad de potenciar la calidad en la salud de la persona.

#### ***Modelo de la ocupación humana (MOH) Carmen Gloria de las Heras***

El principal objetivo de este modelo es promover la participación ocupacional y con ella la identidad y competencia ocupacional en y con ambiente relevantes, se enfatiza en la promoción de la salud para el bienestar, resaltando la creencia en el potencial de lo que las personas pueden hacer y luchan para llegar a ser, de la misma manera este modelo ofrece una manera integral y desarrollo para abordar la promoción de la participación ocupacional en los diferentes contextos y con personas de diversas capacidades y realidades ambientales (Carmen Gloria de las Heras de Pablo, 2011, p.82)

Es así como se retoma este modelo, debido que uno de sus aspectos centrales es la promoción de la salud, al hacer énfasis y al centrarse en la persona y en su alrededor como un agente activo en el cambio, contando con una variedad de procesos tanto de evaluación como de intervención facilitando de esta manera el amplio desarrollo del sentido de eficacia, de placer y significado, dando prioridad a la interacción entre la persona en su contexto y como esta ocupación que realiza es significativa y única, facilitando e incrementando su experiencia del sentido de eficacia, bienestar y valores propios en el proceso de participación ocupacional.

***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 usuario 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).

**MARCO LEGAL**

La inclusión de leyes o reglamentos es indispensable, pues permite reconocer la manera en la cual se puede intervenir a la población, en este caso en específico a los adultos que tienen una edad entre 20 a 40 años (adultez temprana), debido a que las actividades que ejecuten los adultos requieren de normas que regulen los derechos y los deberes del mismo, así mismo, establecen los derechos para la población en adultez temprana, como los factores de riesgo al optar por culminar con una vida sedentaria o a la deserción laboral, si esta no cumple con sus expectativas e interés, interfiriendo en lograr sus metas personales – laborales, como primera instancia en este estudio de investigación.

Con respecto a *la constitución política de Colombia (1991)* en su artículo 25, donde se precisa que el trabajo es un derecho que a su vez representa una obligación social, y que es protegido por el estado, propendiendo que todas las personas puedan además de tener un trabajo,

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

que este sea digno y que tenga condiciones justas para su realización, de igual manera en el Artículo 26 los colombianos son libres de escoger su profesión u oficio, siendo vigilados por las autoridades competentes que permiten que se lleve el proceso de manera legal.

De igual manera esta investigación se rige los parámetros del “*Ministerio de salud y protección social*”, quien afirma que los adultos, son personas con derechos activos, y del mismo modo responsabilidades y garantías para llevar a cabo sus derechos. También afirman que el envejecer depende de diferentes momentos de la vida, algunos de estos son las experiencias, el curso de la vida de cada uno, lo que conlleva vivencias y cada vivencia deterioro.

De tal manera se trae el ministerio de salud y protección social debido a que, el proceso natural evolutivo de la persona representa un proceso considerado intrínseco e irreversible, en donde se evidencian un sinnúmero de cambios no solo físicos, sino que de igual manera cambios biológicos, psicológicos de las personas en esa interacción incesante con el entorno social y cultural inmersas en el contexto en el que se desarrolla el adulto mayor.

La *ley 19.133 y Decreto 115/015*, la cual busca promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales

Ley 2039 del 21 de julio 2020 promueve la inserción laboral y productiva de los jóvenes. Artículo 1 tiene por objeto promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y dictar disposiciones que aseguren su implementación. En concordancia con el artículo 45 de la Constitución Política y los convenios internacionales firmados por Colombia que dan plena garantía a los derechos de los jóvenes

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Se finaliza la búsqueda de las leyes que soportan este trabajo de investigación con la “*ley 1438 del 2011*”, la cual busca disposiciones, espacios, herramientas y medios que protejan la salud de la población colombiana, en donde específicamente se tienen en cuenta los en donde podemos ubicar a las personas como un ente principal, direccionado a las diferentes acciones desde la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad originando estrategias que favorezcan acciones del estado y la sociedad, con la finalidad de construir un ambiente y entorno sano, que brinde acciones de mejora en los servicios de salud guiados desde los equipos interdisciplinarios, realizando énfasis al cuidado y atención a la adultez en edad media.

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación estará centrada en determinar la conducta ocupacional en las expectativas ocupacionales de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita por ello es importante tener en cuenta el rol del terapeuta ocupacional, siendo este ideal para la realización de proyectos investigativos encaminados a la restauración y desarrollo del conocimiento científico aplicable dentro del campo de sus actividades, en donde la investigación de la pregunta problema, el planteamiento del problema objeto de estudio y el énfasis en las posibles soluciones serán acordes y direccionadas al beneficien a la profesión, a la persona y a la población en general, en donde, en el presente estudio se demostrara el impacto de la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en la adultez temprana.

### **MARCO ÉTICO**

Este proyecto de investigación al ser direccionado a las edades de 20 a 40 años, merece tener un trato digno y respetuoso, en referencia a su privacidad y cuidado de manejo, es por ello

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

por lo que se debe basar en una normativa ética, la cual permite manejar los aspectos mencionados.

La Terapia Ocupacional es una disciplina que cuenta con una guía legislativa que menciona los parámetros con los que debe actuar el terapeuta teniendo en cuenta las diferentes áreas de intervención y grupos que necesitan intervención. Según la “ley 949 del 2005”, estableciendo el Código de Ética Profesional y el Régimen Disciplinario correspondiente

Es así como esta disciplina es considerada la profesión liberal de formación universitaria debido a que puede brindar sapiencias a los ámbitos de la educación, de la seguridad social, que estudia lo ocupacional de los individuos y/o sociedades a través del fomento de estilos de vida saludables y prevenir tratamientos por medio de la rehabilitación de personas que cuentan con algún tipo de discapacidad o limitación, haciendo uso de diversas acciones que se involucren en el autocuidado, juego, esparcimiento, escolaridad y trabajo como áreas fundamentales de su ejercicio.

Así pues, en el *Artículo 2º*. se menciona que el terapeuta ocupacional es capaz de identificar, analizar, evaluar, interpretar, diagnosticar, e intervenir sobre la naturaleza y las necesidades ocupacionales de las personas y sociedades de todas las edades en sus aspectos funcionales, de riesgo y disfuncionales.

*Artículo 4.* En el sector laboral, se debe planear y coordinar, la identificación de sus particularidades y requerimientos en la práctica de sus funciones, asociadas con las habilidades y destrezas de los individuos, a través de la búsqueda de las competencias, por medio de acciones como la promoción ocupacional, la prevención de los riesgos ocupacionales, la formación profesional, así como la rehabilitación profesional.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Según el artículo retomados en la ley propia de terapia ocupacional en Colombia estableció el código de ética profesional, se busca realizar la identificación en la alteración de las expectativas ocupacionales en la adultez media, la cual es comprendida desde los 40 a los 65 años, en relación con la conducta ocupacional propia e intrínseca de la persona, cuya finalidad es la prevención de la adquisición de algún tipo de riesgos.

### *Consentimiento informado*

Este es un documento de tipo informativo que permite invitar a las personas a ser partícipes de la investigación. Para que este consentimiento sea completo, y válido se deben aceptar y firmar los lineamientos que allí se establecen, donde, por ejemplo, se da la autorización de participación en el estudio, y se precisa que la información recolectada durante dicho estudio, será usada para fines netamente investigativos.

Este consentimiento debe contener las fechas y firmas de las personas que van a participar en la investigación y debe estar explícita la relación de los participantes con el investigador y objeto de estudio, es importante que se estipulen además los datos para el contacto de las personas responsables y autoras del protocolo de investigación, por si en algún caso, se requiere comunicación por parte del palpante y el investigador.

También debe quedar claro, que la participación es libre y voluntaria, entonces, si el participante se siente presionado, o sencillamente no quiere ser más parte de la investigación, puede salir de esta, sin problema alguno. Cabe aclarar que este documento es de tipo confidencial (ver anexo)

### *Declaración de Helsinki de la asociación médica mundial*

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Uno de sus principios básicos es la investigación biomédica la cual implica a seres humanos debe ser realizada únicamente por personas científicamente cualificadas y bajo la supervisión de un facultativo clínicamente competente. La responsabilidad con respecto a las personas debe recaer siempre en el facultativo médicamente cualificado y nunca en las personas que participan en la investigación, por mucho que éstas hayan otorgado su consentimiento.

Del mismo modo, esta declaración nos relaciona que todo proyecto de investigación biomédica que implique a personas debe basarse en una evaluación minuciosa de los riesgos y beneficios previsibles tanto para las personas como para terceros. La salvaguardia de los intereses de las personas deberá prevalecer siempre sobre los intereses de la ciencia y la sociedad. 6. Debe respetarse siempre el derecho de las personas a salvaguardar su integridad. Deben adoptarse todas las precauciones necesarias para respetar la intimidad de las personas y reducir al mínimo el impacto del estudio sobre su integridad física y mental y su personalidad Asociación Médica Mundial (2017).

### ***Código de Núremberg***

Este código nos direcciona a una serie de normas éticas sobre la experimentación en los seres humanos en el año de 1997, para lo cual tiene inmerso las siguientes recomendaciones.

- Es absolutamente esencial el consentimiento voluntario del sujeto humano.
- El experimento debe ser útil para el bien de la sociedad, irremplazable por otros medios de estudio y de la naturaleza que excluya el azar.
- Basados en los resultados de la experimentación animal y del conocimiento de la historia natural de la enfermedad o de otros problemas en estudio, el experimento debe ser diseñado de tal manera que los resultados esperados justifiquen su desarrollo.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

- El experimento debe ser ejecutado de tal manera que evite todo sufrimiento físico, mental y daño innecesario.
- Ningún experimento debe ser ejecutado cuando existan razones a priori para creer que pueda ocurrir la muerte o un daño grave, excepto, quizás en aquellos experimentos en los cuales los médicos experimentadores sirven como sujetos de investigación.
- Deben hacerse preparaciones cuidadosas y establecer adecuadas condiciones para proteger al sujeto experimental contra cualquier remota posibilidad de daño, incapacidad y muerte.
- El experimento debe ser conducido solamente por personas científicamente calificadas. Debe requerirse el más alto grado de destreza y cuidado a través de todas las etapas del experimento, a todos aquellos que ejecutan o colaboran en dicho experimento
- Durante el curso del experimento, el sujeto humano debe tener libertad para poner fin al experimento si ha alcanzado el estado físico y mental en el cual parece a él imposible continuarlo.

En síntesis, durante el curso del experimento, el científico a cargo de él debe estar preparado para terminarlo en cualquier momento, si él cree que, en el ejercicio de su buena fe, habilidad superior y juicio cuidadoso, la continuidad del experimento podría terminar en un daño, incapacidad o muerte del sujeto experimental.



## **MARCO CONCEPTUAL**

***Terapia ocupacional:*** es la profesión que se hace cargo del completo bienestar de la persona, en promoción de la salud y el bienestar general por medio de la ocupación.

***Conducta ocupacional:*** Es diferente en cada una de las zonas, este se origina en torno al juego, se transforma y trabaja, priorizando las actividades de tiempo libre

***Comportamiento ocupacional:*** Son elecciones que se generan por diversos motivos expresando la capacidad de habilidades mentales y físicas de la persona.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**Desempeño ocupacional:** Este se menciona como el resultado de la interacción de persona, ambiente y la ocupación.

**Actividad con propósito:** Son actividades que hacen parte del quehacer diario lo cual proporciona un beneficio, que a su vez satisfacen objetivos específicos, por lo tanto, representan un valor significativo para la persona

**Identificación ocupacional:** Es el concepto que tiene la persona de sí misma en cuanto a su desempeño ocupacional implicando el autoconocimiento volitivo, lo que permite a una persona anticipar y elegir.

**Ocupación:** Son aquellas elecciones de actividad que la persona realiza que hacen parte de sus ocupaciones diarias.

**Habilidades:** Las habilidades son innatas en la persona, es una característica sobresaliente del individuo, lo cual permite que el individuo logre un desempeño ocupacional eficiente y eficaz logrando ser totalmente competente ante la exigencia ocupacional

**Holístico:** Como todas las personas en igualdad de condiciones, considera a la persona como un ser único.

**Contexto:** Conjunto de circunstancias que rodean en un lugar y tiempo específico en una situación

**Expectativas:** Esperanza o posibilidad y algo, es algo que una persona considera que puede ocurrir, como manera de suposición enfocada y direccionada en el futuro, que puede ser acertada o no.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**Concepto:** Representación su opinión sobre algún objeto, es la construcción, concepción y opinión acerca de algo o alguien.

**Intereses:** Son las preferencias, inclinación o gusto hacia la realización de alguna actividad.

**Valores:** Principios, actitudes y virtudes positivas que caracterizan a las personas.

**Creencias:** Conjunto de principios ideológicos de una persona que supone que algo es verdadero o es probable.

**Trabajo:** es la agrupación de actividades que son ejecutadas con el objetivo de lograr una meta, produciendo bienes y servicios para ocuparse de las necesidades humanas.

**Transición:** Paso de un estado a otro, implicando un cambio de un modo de ser o de estar

**Historia:** Es el conjunto de los sucesos y hechos específicamente los vividos por una persona

**Objetivos:** Lo que se pretende alcanzar con la ejecución de las actividades diarias que realiza la persona, lo que pretende lograr.

**Aporte:** Entrega o suministro de lo necesario con el objetivo de ayudar o contribuir hacia una causa específica.

**Adultez temprana:** personas que han pasado por su adolescencia comprendida entre los 18 y 40 años, siendo este un periodo de gozar de buena salud.

**Adultez media:** comprendida entre los 40 a 60 años, en el cual comienza el declive de los aspectos y características físicas, psicológicas, cognitivas y comportamentales de la persona.

## **MARCO CONTEXTUAL**

### **ALCALDÍA MUNICIPAL DE PAMPLONITA**

El proyecto de investigación se ejecutará en la alcaldía del municipio de pamplonita en la secretaria de gestión social, donde se encuentre la población en edades comprendidas de 20 a 40 años.

### ***RESEÑA HISTÓRICA***

En el año 1549, los capitanes don Juan de Maldonado y Pedro Alonso de los Hoyos, encontraron una tribu perteneciente a lo que aun actualmente se conoce como los Chitareros, en

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

la cual existían 40 hombres, 6 perros utilizados para cazar y dos caballos, al ver su llegada, los indígenas que se encontraban allí huyeron del lugar, yéndose por las cuevas de Borrero, las cuales se encontraban a una distancia corta, teniendo en cuenta que la ubicación de estos era en lo que hoy se conoce como “La laguna”.

Desde allí, los españoles vieron las tierras que se conocían en esa época como las del Cacique CHEPO y se dirigieron de manera inmediata, pues el asombro por la fertilidad de la tierra era inminente y la abundancia de los animales impensable, un tiempo después los españoles saquearon los recintos de los caciques: Cúcano, Septimaly, Matachira y Batagá. Los españoles claramente ganaron la batalla, pero no por fuerza o superioridad, sino por el miedo que impartían a través de sus caballos y los perros.

Luego de haber ganado una batalla imperdible por el abuso de poder, españoles regresaron a Pamplona a realizar la fundación formal de 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 esa época tuvo que preceder una ceremonia de índole religioso el cual se basó en el cubrir a los indios con oro en polvo en todo el cuerpo, seguido a esto se colocó sobre el pecho de la India una placa con signos que expresaban el juramento de no dejarse vencer de los españoles, la cual fue la consigna de esta época.

Es de recalcar que esta celebración fue acogida por el pueblo con regocijo y todos se entregaron a divertirse, para tal momento prepararon grandes cantidades de comida y hogueras para poder disfrutar en la noche. Cabe aclarar que estas hogueras tenían como fin tomar por

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

sorprende a los españoles a través de las hogueras, lo cual fue logrado y debido a la gran cantidad de indios y la minoría de españoles, estos quedaron acosados y no les quedó más que luchar con sus armas, hasta que en un momento se escuchó un grito realizado por Zulima, desconcertando a los indígenas y haciendo que los españoles tomaran ventaja, haciendo de esa batalla una gran carnicería, y haciendo que todos los indios cayeran o huyeran.

### **Descripción Física**

Pamplonita, está ubicado en la Región Sur-Occidental del Departamento Norte de Santander, junto con los Municipios de Pamplona, Mutíscua, Silos, Chitagá y Cácuta.

La cabecera municipal se encuentra ubicada a 72° 39' al oeste del meridiano de Greenwich (longitud) y a 7° 26' al norte del paralelo ecuatorial (latitud); a 63 km. de la capital del departamento, sobre la troncal Cúcuta – Pamplona y sobre la margen izquierda aguas abajo del Río Pamplonita. Igualmente se encuentra a escasos 11 Km. de la Ciudad de Pamplona, segundo centro urbano de importancia en el Departamento.

Su cabecera municipal está localizada sobre la margen izquierda del Río Pamplonita en un pequeño ramal que se desprende de la Carretera Central aproximadamente a 59 Km al sur de la ciudad de Cúcuta y a escasos 11 Km al norte de la ciudad de Pamplona, ambos, principales centros urbanos del Departamento.

### **Misión**

La administración de Pamplonita tiene como fin misional fortalecer el desarrollo municipal, a través de la implementación de estrategias que permitan la adaptación del municipio a la nueva realidad social y económica de la nación, fortaleciendo las competencias en

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

tecnologías de la información y las comunicaciones, educación, salud, vivienda, agua potable, desarrollo rural integral y conectividad de la red vial.

#### **Visión**

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

#### **Objetivo institucional**

Dentro de los objetivos institucionales se tiene el establecer como misión prioritaria de la gestión pública la integración comunitaria, rehabilitar la red terciaria de vías rurales, a través del sector agropecuario, fomentar la práctica del deporte a nivel competitivo y recreacional, en escenarios propicios para ello, focalizar la inversión social en los sectores menos favorecidos o con mayores necesidades básicas insatisfechas, y por último fortalecer la convivencia social en la familia, como núcleo de la sociedad, así mismo apoyar los programas municipales.

#### **Funciones y deberes**

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

La Alcaldía Municipal realiza gestión mejorando la calidad de vida de las personas que allí habitan por medio del cumplimiento del Plan de desarrollo estipulado, donde la eficiencia, eficacia y efectividad hacen parte fundamental del Sistema Integrado de Gestión, este cumplimiento es liderado por personal idóneo que tiene como compromiso mejorar continuamente los procesos para poder satisfacer necesidades y expectativas partiendo de los fines constitucionales.

**NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL**

Alcaldía de Pamplonita Departamento Norte de Santander

Decreto N°. 019: Por medio del cual el municipio de pamplonita adopta las medidas preventivas instauradas mediante el decreto 000774 del 10 de mayo de 2021 donde se instituyen medidas que permiten mitigar el aumento de contagios por COVID-19 en el departamento.

Decreto N°. 018 "por medio del cual el municipio de pamplonita continua con las medidas preventivas adoptadas en el decreto municipal 016 del 21 de abril de 2021 donde se establecen medidas preventivas para evitar el aumento de contagios por covid-19 en el departamento Norte de Santander



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Decreto N°.016 Por medio del cual el municipio de pamplonita adopta las medidas preventivas decretadas en el decreto 000657 del 19 de abril de 2021 donde se establecen medidas preventivas para evitar el aumento de contagios por covid-19 en el departamento Norte de Santander

Decreto 2012 de 2017: Establece el uso de los recursos recaudados por concepto del 10% de la estampilla Procultura para seguridad social del creador y del gestor cultural y las condiciones para el acceso al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS.

Para efectos de la asignación de los beneficios de que trata este decreto, el Ministerio de Cultura expidió en diciembre de 2017 la Resolución 3803 que establece los requisitos y el procedimiento de acreditación de la condición de creador y gestor cultural.

Decreto N°. 012: Por medio del cual el municipio de pamplonita adopta las medidas preventivas decretadas mediante el acto administrativo N°. 000615 del 26 de marzo de 2021 por medio del cual se establecen unas medidas preventivas para evitar el aumento contagios por covid 19 en el departamento Norte de Santander, con ocasión de las festividades de semana santa"

Decreto N°. 009 de 202: donde se actualiza el comité institucional de gestión y desempeño en la alcaldía del municipio de pamplonita, norte de Santander y se crean otras disposiciones"

Decreto N°. 007 de 2021" por medio del cual el municipio de pamplonita adopta las medidas preventivas decretadas en el decreto 00090 del 2 de febrero de 2021 por el cual se modifican las instrucciones decretadas mediante acto administrativo no.000048 del 18 de enero

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

de 2021, en el departamento norte de Santander, con la finalidad de mitigar la propagación del virus coronavirus covid 19 en el municipio de pamplonita"

Decreto N°. 040 "Por medio del cual se prohíbe el expendio y consumo de bebidas alcohólicas y se decreta horarios de toque de queda en el municipio de pamplonita en el marco de la prevención y contención del COVID-19 como medidas necesarias para la debida ejecución de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio"

Decreto N°. 028 del 2020 "por el cual se imparten y adoptan medidas e instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus covid-19 y el mantenimiento del orden público en el municipio de pamplonita"

Decreto N°. 023 del 22 de mayo "por medio del cual se prorroga el decreto no. 022 del 10 de mayo del 2020"

Decreto 2365 del 18 de septiembre de 1956 "Por el cual se crea el Instituto de Educación Rural de Pamplona, Norte de Santander"

Acuerdo N°. 007 donde se autoriza al alcalde del municipio de pamplonita - Norte de Santander para construir la asociación de municipios de la subregión suroccidental - provincia de pamplona"

Decreto N°. 040 "Por medio del cual se prohíbe el expendio y consumo de bebidas alcohólicas y se decreta horarios de toque de queda en el municipio de pamplonita en el marco de la prevención y contención del covid-19 como medidas necesarias para la debida ejecución de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio"

## *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Decreto N°. 012 de 2018: Por medio del cual se adoptan algunas disposiciones con ocasión de la semana santa, dentro de la jurisdicción del municipio de Pamplonita.

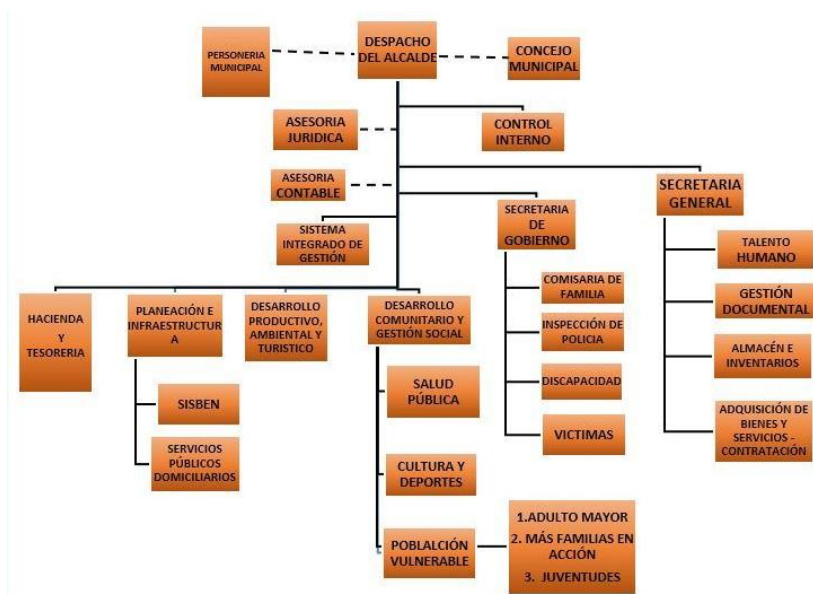
Acuerdo N°. 01 de 2017 Por medio del cual se realiza la primera sesión del OCAD Municipio de Pamplonita Norte de Santander.

Resolución N°. 030 de 2013 donde se adoptan políticas y objetivos para el sistema integrado de gestión de la calidad en la alcaldía.

Resolución N°. 028 de 2013 Por el cual se crea el comité de coordinación de control interno de la alcaldía de Pamplonita.

Acuerdo N°. 018 de 2012 “Por medio del cual se compila y actualiza el estatuto de rentas, “acuerdo n. 013 de 2008, para el municipio de Pamplonita, y se dictan otras disposiciones

### **Organigrama**



*FUENTE: Pagina web alcaldía de Pamplonita.*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Foto fachada alcaldía de Pamplonita



*FUENTE: Pagina web de la alcaldía de Pamplonita.*

**SISTEMAS DE VARIABLES****TABLA 1.** Variables

<b>Variable independiente (VI)</b>	<b>Variable dependiente (VD)</b>	<b>Variable Ajena (VA)</b>
Conducta ocupacional	Expectativas ocupacionales	Adultez temprana

**CLASIFICACIÓN**

<b>Tipo</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Categoría</b>	<b>Índice</b>	<b>Sub índice</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medición</b>
VI	Conducta ocupacional	Numérica	Escala de impacto ambiental para el trabajo WEIS	Pregunta N ° 1 Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible	4 apoyo sustancial 3 apoyo 2 interfiere 1 interferencia sustancial N/A no aplicable	Cuantitativa

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				<p>Pregunta N ° 2</p> <p>Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo</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>Pregunta N ° 3</p> <p>Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/estatus 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>Pregunta N ° 4</p>	<p>4 apoyo sustancial</p>	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

			Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.	3 apoyo 2 interfiere 1 interferencia sustancial N/A no aplicable
			Pregunta N ° 5 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
			Pregunta N ° 6	4 apoyo sustancial

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				<p>Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo</p>	<p>3 apoyo</p> <p>2 interfiere</p> <p>1 interferencia sustancial</p> <p>N/A no aplicable</p>	
				<p>Pregunta N ° 7</p> <p>Interacción con el supervisor: Feedback, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor(es).</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>Pregunta N ° 8</p> <p>Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas</p>	<p>4 apoyo sustancial</p> <p>3 apoyo</p> <p>2 interfiere</p>	



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia	1 interferencia sustancial N/A no aplicable	
				Pregunta N°9  Estilo del rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/ cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.	4 apoyo sustancial  3 apoyo 2 interfiere 1 interferencia sustancial N/A no aplicable	
				Pregunta N ° 10	4 apoyo sustancial  3 apoyo	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				<p>Interacción con otros:</p> <p>Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo)</p>	<p>2 interfiere</p> <p>1 interferencia sustancial</p> <p>N/A no aplicable</p>	
				<p>Pregunta N° 11</p> <p>Gratificaciones:</p> <p>Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios</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>Pregunta N° 12</p>	<p>4 apoyo sustancial</p>	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				<p>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.</p>	<p>3 apoyo</p> <p>2 interfiere</p> <p>1 interferencia sustancial</p> <p>N/A no aplicable</p>	
				<p>Pregunta N° 13</p> <p>Arquitectura/disposición física del ambiente:</p> <p>Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo</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>	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				<p>Pregunta N° 14</p> <p>Ambiente: Clima/Humor:</p> <p>La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.</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>Pregunta N° 15</p> <p>Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios</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>Pregunta N° 16</p> <p>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</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>Pregunta N° 17</p> <p>Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan</p>	<p>4 apoyo sustancial</p> <p>3 apoyo</p> <p>2 interfiere</p> <p>1 interferencia sustancial</p>	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				los objetos o productos para la persona	N/A no aplicable	
VD	Expectativas ocupacionales	Numérica	Cuestionario Volicional VQ Modulo exploratorio	Pregunta N ° 1 Muestra curiosidad	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo	Cuantitativa
				Pregunta N ° 2 Inicia acciones/ tareas	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo	
				Pregunta N ° 3 Intenta cosas nuevas	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

					3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N ° 4 Muestra orgullo	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N ° 5 Busca desafíos	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N ° 6	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				Busca responsabilidad adicional	3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N ° 7 Trata de corregir errores	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N ° 8 Intenta resolver problemas	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N ° 9 Intenta apoyar a otros	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

					3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N°10 Muestra preferencia	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N° 11 Involucra a otros	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N°12	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				Realiza actividades hasta completarlas/ lograrlas.	3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N°13 Permanece involucrado	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N°14 Es vital/ energético	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo
				Pregunta N°15 Indica objetivos	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

					3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo	
				Pregunta N°16 Muestra que una actividad es especial o significativa	1: P= Pasivo 2: D= Dudoso 3: I= Involucrado 4: E= Espontaneo	
VA	Adultez temprana	Numérica	Ficha de caracterización sociodemográfica	Pregunta N ° 1 Edad	20– 22 23 – 25 26 – 28 29 – 31 32 – 34 35 – 37	Cuantitativa

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

					38 – 40
				Pregunta N ° 2	Femenino
				Genero	Masculino
					Otros
				Pregunta N ° 3	Si
				¿presenta alguna discapacidad?	No
				Pregunta N ° 4	Nivel 0
				Nivel socioeconómico	Nivel 1
					Nivel 2
					Nivel 3

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

					Nivel 4	
					Nivel 5	
				Pregunta N ° 5	1 a 2 personas	
				Número de personas a su cargo	3 a 4 personas	
					5 a 6 personas	
					Ninguna	
				Pregunta N ° 6	Primaria	
				Nivel educativo	Secundaria	
					Técnico	
					Tecnológico	
					Pregrado	
					postgrado	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				<p>Pregunta N ° 7</p> <p>Actividades que practica en el tiempo libre</p>	<p>Tiempo con familia</p> <p>Con la comunidad</p> <p>Religiosas o espirituales</p> <p>Recreación y deporte</p> <p>Culturales</p> <p>Ninguna</p> <p>Otros</p>
				<p>Pregunta N ° 8</p> <p>Tipo de familia</p>	<p>Nuclear (padre, madre e hijos)</p> <p>Extendida (padres, hijos, abuelos, tíos, primos y personas afines.</p> <p>Monoparental (un solo padre y los hijos)</p>

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

					<p>Homoparental (Parejas del mismo sexo con hijos adoptados)</p> <p>Ensamblada o reconstruida (Agregación de dos o más familias)</p> <p>Adoptiva (Con hijos sin parentesco sanguíneo)</p> <p>Sin hijos (Por elección o por problemas relacionados)</p>	
				<p>Pregunta N ° 9</p> <p>¿Para llegar a su lugar de trabajo se desplaza largas distancias?</p>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>Cual</p>	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				Pregunta N° 10  Tipo de vivienda	Propia  Arrendada  Familiar  ¿Cuál?	
				Pregunta N° 11  Estado civil	Casado  Soltero  Viudo  Divorciado  Unión libre	
				Pregunta N° 12  ¿Ha sido fácil adaptarse a su sitio de trabajo?	Si  No  Porque	



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				Pregunta N° 13  ¿Desde que inicio su etapa laboral, la alcaldía de pamplonita siempre ha sido su sitio de trabajo?	Si  No	
				Pregunta N °14  Mencione por cuantos trabajos ha pasado	0 a 2  2 a 4  Mas de 5  Otro. Cuantos	
				Pregunta N°15  ¿Desde que ingreso a laborar en la alcaldía ha estado siempre en el mismo cargo?	Si  No	

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

### **Formulación de hipótesis**

**Hipótesis de primer grado:** la conducta ocupacional se relaciona directamente proporcional con las expectativas ocupacionales en la adultez temprana

**Hipótesis de segundo grado:** la conducta ocupacional se relaciona de manera negativa o inversamente proporcional en el proceso de las expectativas ocupacionales en la adultez temprana.

**Hipótesis nula:** La conducta ocupacional no se relaciona con el proceso de las expectativas ocupacionales en la adultez temprana.

## **CAPITULO III**

### **Marco metodológico**

En el siguiente capítulo se expone el diseño, tipo y técnicas de la investigación, así mismo se mencionan a diversos autores, los cuales son importantes para la construcción teórica, además de realizar una recopilación de la población objeto de estudio desde diferentes técnicas e instrumentos del Modelo de la Ocupación Humana, con su validez, confiabilidad, resaltando los criterios de inclusión y exclusión que se tuvieron en cuenta para el desarrollo de la investigación con la finalidad de dar respuesta a la pregunta problema ¿Qué relación hay entre la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en los trabajadores en la edad de adultez temprana?

### **Diseño metodológico**

Para Torres, 2010, el propósito del diseño metodológico, es identificar las características, propiedades, dimensiones y regularidades del fenómeno en estudio. Logrando precisar como la estrategia determinada que permite obtener la información que se quiere hallar para poder

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

resolver el planteamiento del problema, dentro de esta investigación el enfoque de investigación es de tipo cuantitativo, puesto que este, es un método que permite recopilar información, analizarla y cuantificarla, el cual parte de una idea o problema previamente establecido, delimitando objetivos y recolección de datos, aprobando hipótesis teniendo en cuenta un análisis estadístico.

El proyecto titulado “Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana” se realiza metodológicamente en cuanto al diseño de investigación cuantitativa, tipo de investigación descriptivo correlacional y enfoque de investigativo con base en los aportes teóricos y conceptualización de autores como de igual manera se desarrolló con la población trabajadora de la Alcaldía de Pamplonita buscando establecer la describir nuevos acontecimientos o conceptos entre sus variables, así mismo se tuvo como base los datos que arrojan diversos instrumentos identificados y analizados que se relacionan con las variables establecidas.

#### ***Enfoque cuantitativo:***

(Creswell, 2005) define el enfoque cuantitativo se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado. Con el enfoque cuantitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación. El alcance final del estudio cuantitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo.

La presente investigación se desarrollarlo bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta que utiliza la recolección y análisis de datos, para determinar las

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

características de las variables a trabajar, así como dar respuestas a la pregunta problema, evidenciando como los agricultores se comportan en cada una de las variables y teniendo en cuenta sus dimensiones.

#### ***Diseño descriptivo:***

Según (Sabino C; 2017) refiere que este diseño consiste en la caracterización, de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación, se ubican a un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

De acuerdo a esto, en el proyecto de investigación se da un diseño descriptivo, teniendo en cuenta, la aplicación de los instrumentos y el análisis de los datos en cuanto a las variables a trabajar se pretende determinar la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en los trabajadores en la edad de adultez temprana de la alcaldía de Pamplonita.

Así mismo, se pretende proporcionar información sistemática teniendo en cuenta el análisis y síntesis de los datos con base en los aportes y acotaciones teóricas y conceptualización de autores, permitiendo un análisis de variables y resultados, lo que señala Montanero (2018) imprescindible, pues las magnitudes se miden numéricamente y de manera estadística lo cual permite una investigación objetiva y certera a través de pruebas estadísticas que permiten investigar principalmente el nivel de frecuencia de un evento, para el cual, con base lo resultados de los procesos evaluativos se diseña un plan de acción desde el enfoque de la profesión de terapia ocupacional minimizando las dificultades de la población.

No obstante, este diseño de investigación, uno de los más empleados por la ciencia, siendo un instrumento principal en las estadísticas, en donde, los métodos cuantitativos utilizan valores cuantificables como porcentajes, magnitudes, costos entre muchos otros, realizando

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

preguntas específicas y respuesta a cada uno de los partícipes en la investigación. Identificando los hechos o situaciones características de la población objeto de estudio, basándose bajo técnicas primarias como la encuesta o entrevista inicial, obteniendo de esta manera información sistematizada por medio de instrumentos estandarizados obteniendo resultados precisos y detallados dando respuesta a la pregunta problema.

De la misma forma fue una investigación de tipo exploratoria dado que desde el área propia de terapia ocupacional, es un proyecto de investigación innovador, ya que, bajo la búsqueda sistemática exhaustiva de artículos científicos que soporten esta investigación, no se encuentran relacionadas las tres variables objeto de estudio, por lo tanto, se abarca desde un contexto innovador generando impacto al evidenciar la relación de la conducta ocupacional con las expectativas ocupacionales en el adulto joven.

También fue de tipo correlacional retomando a Montanero, 2018 quien identifica la funcionalidad al utilizarse el conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales, logrando observar el comportamiento de la variable independiente con la dependiente permitiendo determinar las variables y enfocar las intervenciones hacia los aspectos más relevantes en la investigación planteada. Se realiza con el objetivo de examinar el tema problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene incógnitas debido a que no ha sido abordado antes.

### ***Población***

La población o universo se define, según Montanero (2018) como el total de personas a estudiar pertenecientes a un grupo específico de personas o grupo de personas, que poseen unas

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

características similares, establecen unos parámetros, con lo que se pretende estudiar aportar y corroborar los datos de la investigación, así pues la presente investigación se orienta a la alcaldía de Pamplonita, en la cual reconoce a 60 trabajadores, los cuales hacen parte del área administrativa en rangos de edad entre 18 y 50 años.

Para esta investigación se tuvieron en cuenta 60 trabajadores pertenecientes a la alcaldía de pamplonita, al área administrativa más específicamente, donde se encuentran desde asesores hasta operarios, dentro de los puestos de trabajos que se encuentran son apoyo a la secretaria de desarrollo productivo, apoyo a contratación, apoyo a hacienda, secretaria privada de despacho, psicóloga, coordinadora de salud pública, apoyo a salud pública, coordinadora de servicio públicos, apoyo a gestión documental, apoyo al adulto mayor, manipuladora de alimentos, apoyo a gobierno, coordinadora TIC, administradora vive digital, apoyo a despacho, promotor de juntas, bibliotecaria, administrador del Sisbén, formador de música, apoyo a planeación, asesora de salud, apoyo a la secretaria gestión social, apoyo al proceso coactivo, coordinadora de cultura, apoyo protocolo de bioseguridad, trabajadora social, formador de deportes, asesor jurídico, apoyo en gestión social, secretaria de gobierno, secretario desarrollo productivo, secretaria general, secretaria de hacienda, secretaria ejecutiva de despacho, alcalde municipal, secretaria de planeación secretaria de desarrollo comunitario y gestión social, apoyo administrativo a planeación y comisaria de familia

Tabla 1: Población según su cargo

Numero	Características/dependencias	Total
--------	------------------------------	-------

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

1	Asesora MIPG	1
2	Secretario de apoyo productivo	1
3	Apoyo a la secretaria de desarrollo productivo	3
4	Apoyo a contratación	3
5	Apoyo hacienda	3
6	Secretaria privada de despacho	1
7	Psicología	1
8	Coordinadora de salud publica	1
9	Apoyo a salud publica	6
10	Apoyo a gestión documental	1
11	Inspector de policía	1
12	Comisaria de familia	1
13	Apoyo a gobierno	1
14	Coordinadora de TIC	1
15	Administradora vive digital	1



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

16	Apoyo a despacho	1
17	Promotor de juntas	1
18	Administrador Sisbén	1
19	Apoyo a la secretaria de gestión social	2
20	Apoyo a planeación	5
21	Apoyo proceso coactivo	1
22	Coordinadora de cultura	1
23	Apoyo protocolo de bioseguridad	1
24	Trabajadora social comisaria	1
25	Secretaria de gobierno	1
26	Secretaria general	1
27	Secretaria de hacienda	1
28	Secretaria ejecutiva de despacho	1
29	Secretario de planeación	1

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

30	Secretaria desarrollo comunitario y gestión social	1
31	Alcalde municipal	1
32	Asesor jurídico	1
33	Formador en deportes	2
34	Apoyo adulto mayor	4
35	Manipuladora de alimentos	2
36	Bibliotecaria	1
37	Formador de música	1
38	Operario de servicios públicos	3
Total		61

*Fuente: Guerrero, J, 2022*

***Muestra***

(Otzen & Manterola, 2017) define la muestra como “el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Se utilizo el método de estudio no probabilístico, definido como “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández, S. 2013).se utiliza este método puesto que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación en donde se tienen en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión.

<b>EDAD</b>	<b>SEXO</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>20 A 22 AÑOS</b>	FEMENINO	3
<b>23 A 25 AÑOS</b>	FEMENINO	2
	MASCULINO	1
<b>26 A 28 AÑOS</b>	FEMENINO	7
	MASCULINO	4
<b>29 A 31 AÑOS</b>	FEMENINO	2
	MASCULINO	1
<b>32 A 34 AÑOS</b>	FEMENINO	6
<b>35 A 37 AÑOS</b>	FEMENINO	3
<b>38 A 40 AÑOS</b>	MASCULINO	1
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

*Fuente: Guerrero, J, 2022*

*Tabla N°3 Criterios*

<b>Criterios de inclusión</b>	<b>Criterios de exclusión</b>
Rango de edad entre 20 a 40 años	Rango de edad menor a 20 años

---

Funcionarios de la alcaldía de Pamplonita	No sean funcionarios de la alcaldía de Pamplonita
Firmar el consentimiento informado, autorizando la participación en el programa de investigación	No firmar el consentimiento informado, no autorizando la participación en el programa de investigación

---

*Fuente: Guerrero, J, 2022*

### ***Técnicas de recolección de datos***

Para (Arias, 2012) una técnica de investigación “es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”, es por ello por lo que se utilizan instrumentos de recolección de datos, que puede ser “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital).”

Se utilizaron métodos de recolección de información como libros digitales y físicos, artículos científicos internacionales, nacionales, regionales y locales, los cuales permitieron ampliar la conceptualización acerca de las variables objeto de estudio, obteniendo información necesaria para argumentar científicamente el proyecto de investigación.

**Técnica primaria:** para Hernández (2018) esta técnica pretende la recopilación bibliográfica y revisión de la bibliografía por tanto brinda los datos de primera mano. Es así donde esta técnica primaria en su revisión se fundamenta de bases teóricas sólidas de libros, en ayuda de estudios investigativos proporcionando información verídica para llevar a cabalidad el proyecto de investigación.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**Técnica secundaria** de igual manera para Hernández (2018) en este tipo de técnica se realizó la recopilación de información por medio de entrevistas, evaluaciones estandarizadas y observación directa, para este caso se retoman además los datos pertenecientes a la base de datos de la alcaldía de Pamplonita enfocada a relación de los trabajadores en edades de 20 a 40 años, teniendo en cuenta la aplicabilidad de la ficha sociodemográfica con la finalidad de reconocer estas características e información importante de la población objeto de estudio.

**Técnica terciaria:** este tipo de información agrupa elementos de fuentes secundarias, es decir fuente que contenga información sobre las variables objeto de estudio en relación con la población en la adultez media, llevando a cabo la revisión exhaustiva de artículos con fechas no superiores a 5 años de antigüedad de manera internacional, nacional, departamental y local en relación con el título objeto de estudio los cuales aportaron datos importantes (Hernández 2018).

## **INSTRUMENTOS**

Los instrumentos de valoración son definidos según Hernández (2018) como los recursos que permiten realizar el registro de la información, con el fin de obtener respuestas certeras que puedan coadyuvar a la resolución de las dificultades en un proyecto de investigación; del mismo modo en los instrumentos de investigación se ven reflejadas las directrices dominantes del marco, en particular aquellas señaladas en el método teórico. Es así como, para alcanzar los objetivos propuestos en la población estándar se utilizará la ficha de caracterización sociodemográfica, instrumentos como el WEIS y el VQ, los cuales son fundamentales para la recolección de datos.

**Escala de impacto ambiental para el trabajo (WEIS) (DERECHOS RESERVADOS 1998) versión 2.0**

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

El instrumento WEIS v2.0 es una entrevista semiestructurada que tiene un rango que permite obtener la información de individuos que están actualmente empleados. Sus preguntas piden a las personas reflexionar como es el ambiente de trabajo y si este le ha impactado, así mismo, identifica los ambientes laborales pasados que impactaron en su productividad en el trabajo y su satisfacción, recordando que este evalúa el impacto que tiene el trabajo sobre un trabajador en particular y no como una evaluación de ambiente.

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

Luego de completar la escala de puntaje, es opcional completar la hoja de resumen para identificar algunas características ambientales que faciliten una experiencia laboral exitosa, destacar aquellos factores que inhiben la función y satisfacción del trabajador y los que requerirían de acomodación. Cabe resaltar que los ítems de la escala están evaluados de 1 a 4 puntos, por tanto, se otorga un 4 a un ítem cuando apoya fuertemente los aspectos cuestionados, ahora bien, se brinda el puntaje de 3 si el ítem describe los aspectos, la variable 2 indica que el ítem describe algo que interfiere en los aspectos relacionados, y finalmente el 1 indica que el factor ambiental interfiere fuertemente en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional.

Un N/A (no aplicable) es dado cuando no hay suficiente información disponible para dar puntaje al ítem o el ítem no se aplica en el ambiente laboral del cliente. El propósito de la escala de puntaje es identificar como las características del ambiente impactan al trabajador.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir tres requisitos esenciales: validez, confiabilidad y objetividad (Hernández, 2018). Se define validez como el hecho de que una prueba será elaborada y aplicada cubriendo lo que esta requiera.

#### **Tiempo de aplicación**

Para la aplicación de la entrevista se deberán disponer un aproximado de treinta minutos, esto anterior, depende específicamente de la habilidad del terapeuta al momento de aplicar las preguntas y de las indicaciones hacia la persona a quien va dirigida la entrevista.

Cabe aclarar que, si en el primer intento no se recolecta la información necesaria, se debe aplicar una segunda vez para poder obtener los hallazgos necesarios. Por esta razón, es importante conocer completamente el contenido del instrumento, para tener en cuenta todos los aspectos a evaluar durante la entrevista.

#### **Validez y confiabilidad**

La validez depende de que el terapeuta utilice esta escala partiendo del protocolo preestablecido, por ello, surge la responsabilidad del evaluador donde se afirme que la escala se utiliza bajo la dirección rigurosa del manual establecido. Dentro del presente estudio, se utilizó el modelo de análisis Rasch para evaluar la validez de contenidos teóricos y de las respuestas individuales de la Escala del Impacto ambiental laboral refiere a cuan bien el WEIS mide el impacto de las características ambientales sobre el desempeño, satisfacción y el bienestar de la persona (Corner, Kielhofner y Lin, 1997; Kielhofner, Lai, Olson, Haglund, Ekbadh y Edlund, 1999)

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

El propósito de la escala de puntaje es precisar como las características del ambiente impactan al trabajador, otorgando un puntaje basado en la percepción del trabajador acerca del impacto que el ambiente ejerce sobre su desempeño y bienestar.

### **CUESTIONARIO VOLICIONAL (VQ)**

Frente al Cuestionario Volicional (VQ) se puede afirmar que su diseño evalúa los componentes de su nombre, especialmente en personas que presentan algún tipo de limitación, este cuestionario, está compuesto por 16 ítems en los que se evalúa la causalidad personal, valores, intereses, y motivación. Para su desarrollo, se deben tener experiencias de tipo exploratorio donde se hacen evidentes los ambientes laborales, actividades de la vida diaria, y/o de tiempo libre, con oportunidades de participación en una variedad de actividades en las cuales el grupo o el individuo han mostrado un interés.

Corresponde a una explicación de porque las personas se motivan a participar en las ocupaciones diarias. La volición es una necesidad intrínseca por la acción que guían “las elecciones de comportamiento” también incluye la percepción y creencias acerca de uno mismo como actores en el mundo (causalidad personal) valores e intereses.

### **Población**

Este cuestionario se desarrolló con el fin de responder a una evaluación de tipo objetivo sobre la volición en personas que presentan algún retardo mental y/o condiciones psiquiátricas crónicas. Actualmente el Cuestionario Volicional es apropiado para cualquier persona en las cuales la evaluación utilizando el auto reporte (Chern, 1996).



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**Validez:** El VQ mide su validez mediante la evaluación de componentes volicionales y la observación de individuos que presentan algún tipo de limitación en cuanto a habilidades cognitivas y comunicacionales se refiere. Los 14 ítems del VQ permiten que el evaluador pueda examinar la volición a través de la observación de una persona o grupo que realizan una serie de actividades específicas, esta evaluación se maneja de 1 a 4 puntos.

**Confiabilidad:** para determinar la confiabilidad de este instrumento, fueron realizados 2 estudios que permitieron el examinar la información de manera cualitativa, allí se observaron los tipos de preguntas que pueden ser recomendadas para aplicar a la hora de querer información verídica con el ELVQ original, pues son preguntas utilizadas por los terapeutas ocupacionales frecuentemente pero que a menudo impedían que los entrevistadores aportaron datos sobre la volición en contextos donde se desenvuelven a diario.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hicieron necesarios cambios que fueron realizados por Mallinson, Kielhofner y Mattingly (1996) pues ellos mismos denotaron que las personas que solían entrevistar realizaban acciones guiadas por una motivación intrínseca. Estos hallazgos se reflejan en el análisis del VQ, los cuales fueron acumulativos a partir de estudios previos aportando un fundamento sustancial para crear (Kielhofner, Mallinson, Forsyth y Lai; 2001) llevando a cabo un estudio internacional que utilizo seis versiones en idiomas diferentes del VQ.

Es de afirmar que estos autores afirmaron que cada uno de los ítems eran válidos una amplia gama de personas que variaban en nacionalidad, cultura, edad. Los evaluadores en este estudio, que aprendieron que el VQ da distintas formas incluido el estudio del manual, pudieron evaluar válidamente a las personas.

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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

**Instrucción de la ficha sociodemográfica:** Esta ficha consta de 10 preguntas establecidas a los trabajadores en el rango de edad de 20 a 40 años con única respuesta con un tiempo estimado de 5 minutos para su aplicación. Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la respuesta según corresponda.

Se utilizará el programa SPSS en el cual se estipularán indicadores para la ficha sociodemográfica, 15 indicadores de comportamiento para el cuestionario Volicional, 17 indicadores para el instrumento WEIS, con la finalidad de facilitar el análisis estadístico de las variables.

## **Capítulo IV**

### **Análisis e interpretación de resultados**

En este capítulo, se evidencian los resultados acordes a los objetivos propuestos, se realiza la aplicación y recolección de la información por medio de la ficha sociodemográfica rescatando aspectos específicos para la caracterización, los cuales van a servir de interés en la población, siendo esta recolección de datos llevada a cabo en la alcaldía de Pamplonita, de manera individual, se aplicó el consentimiento informado proporcionado por la Universidad de Pamplona con la finalidad de tener la aprobación de la población a investigar, así mismo se aplicaron instrumentos estandarizados de valoración como lo es la escala de impacto ambiental WEIS y el cuestionario Volicional VQ, los cuales permiten dar respuesta a los objetivos planteados y a la pregunta de investigación e hipótesis dada.

De acuerdo con lo anterior se realiza un análisis estadístico, descriptivo por medio del SPSS versión 26, analizando a través de resultados frecuenciales para observar el número de veces que

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

se repite caso a caso de la variable estudiada, desarrollando la estructuración de un plan de acción “Work With T.O” teniendo en cuenta los resultados obtenidos para implementar actividades que se ajusten a los resultados encontrados, definido desde una estadística descriptiva, para la ficha sociodemográfica, la escala de impacto ambiental y el cuestionario Volicional.

La información recolectada mediante la aplicación de los instrumentos fue cargada en el programa de Excel para la respectiva codificación, dicha información fue exportada al lenguaje ofimático IBM SPSS Statistics 26, la cual permitió determinar el número de variables, frecuencias, porcentajes y totales.

### ***Datos sociodemográficos de la población***

Los datos sociodemográficos es una herramienta que permite recolectar información general sobre un grupo de personas o características generales y al tamaño de un grupo poblacional, estos rasgos dan forma a la identidad de los integrantes de esta agrupación. (Julián Pérez Porto, 2020), en otros términos, el (Dane, 2018) lo refiere como el estudio de poblaciones humanas, tratando, desde un punto de vista cuantitativo, su dimensión, estructura, evolución y sus características generales.

### **Análisis estadístico**

Para el análisis de los datos se ha realizado una descripción estadística mediante el uso de medias, mínimo y máximos, para conocer el efecto producido por las variables objeto de estudio, así mismo un análisis frecuencial el cual evidencio donde se encontraban los mayores rangos negativos y positivos de los datos recopilados y de esta forma aplicar estos resultados obtenidos al plan de acción para mejorar los procesos negativos y mantener los positivos.

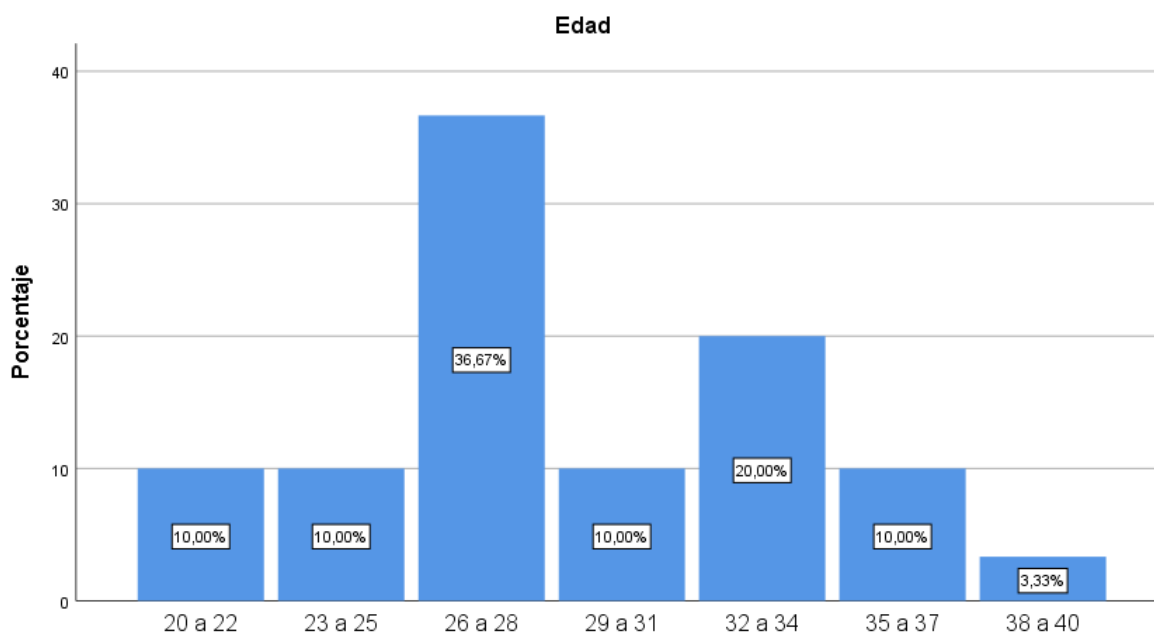
### **Análisis e interpretación de la ficha sociodemográfica**

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana**Tabla 4 edades****Edad***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>20 a 22</i>	<i>3</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>
<i>23 a 25</i>	<i>3</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>	<i>20,0</i>
<i>26 a 28</i>	<i>11</i>	<i>36,7</i>	<i>36,7</i>	<i>56,7</i>
<i>29 a 31</i>	<i>3</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>	<i>66,7</i>
<i>32 a 34</i>	<i>6</i>	<i>20,0</i>	<i>20,0</i>	<i>86,7</i>
<i>35 a 37</i>	<i>3</i>	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>	<i>96,7</i>
<i>38 a 40</i>	<i>1</i>	<i>3,3</i>	<i>3,3</i>	<i>100,0</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022**Figura 4 Edades*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

Erick Erikson (1989) define que las 8 etapas del desarrollo humano en su teoría del desarrollo psicosocial; es así como realizaremos énfasis en la etapa adulta temprana, la cual está comprendida entre los 20 a 40 años; denominada “intimidad vs aislamiento” en esta etapa de vida muchas personas se casan y tienen hijos, se desarrolla del todo la identidad propia y la capacidad intelectual se convierte en algo más complejo. De acuerdo a lo anterior se observa en la gráfica que el rango de edad más frecuente de los trabajadores es de 26 a 28 años, seguido de los 32 los 34 años en los cuales se puede denotar que el desarrollo de la identidad pueda estar siendo fortalecido, a medida de la participación en su ocupación diaria laboral, al obtener un empleo cumpliendo de esta manera con su ciclo vital en el desarrollo humano, en donde se observa que, si las personas no pueden formar relaciones interpersonales, puede aparecer la sensación de aislamiento no deseada, despertando sentimientos de angustia, observando así la importancia de la intervención, para lo

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

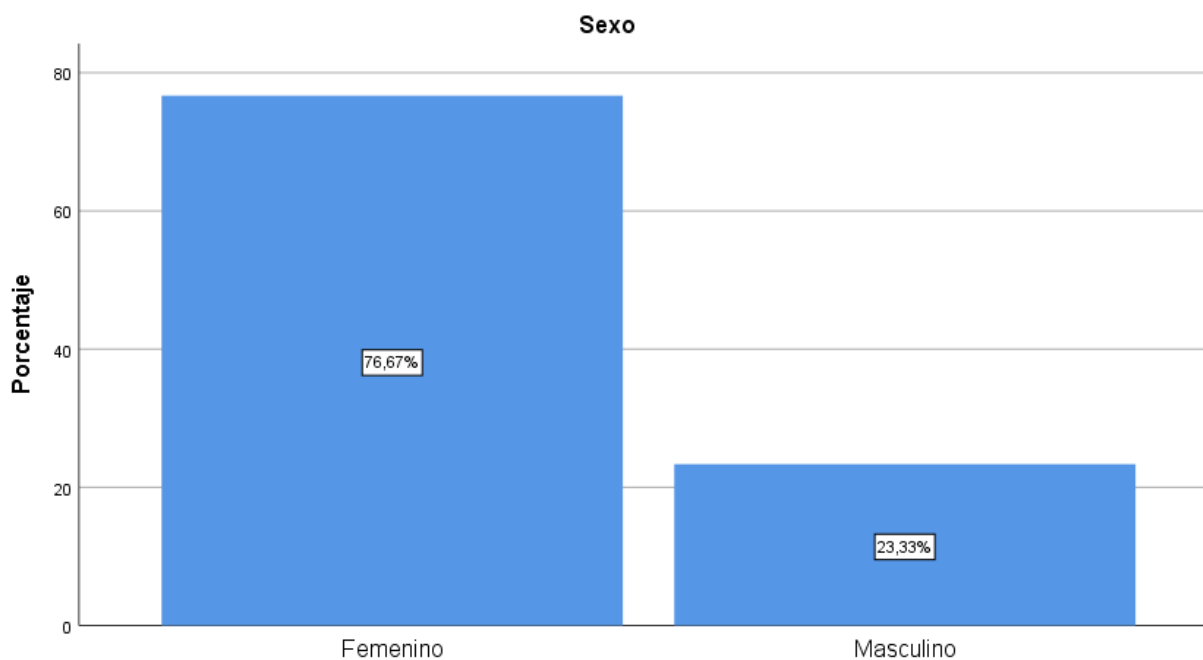
cual promovemos el enfrentamiento al conflicto superando esta etapa, la cual les servirá para el resto de sus vidas.

*Tabla 5 Genero**Sexo*

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Femenino</i>	23	76,7	76,7	76,7
<i>Masculino</i>	7	23,3	23,3	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 5 Genero*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

(OIT, 2019). Los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países. Más del 57 % de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial. Es así como se logra evidenciar según la gráfica anterior, que la mayor parte de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita son de género femenino, resaltando la competencia ocupacional en mayor parte en este género. De igual manera se logra evidencias que de esta manera 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 en forma continua para responder con sus obligaciones así mismo 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, la cual implica tomar parte en la sociedad junto con sus



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

experiencias dentro de sus contextos de vida, es así entonces la participación ocupacional es en el contexto socio cultural propio, deseada o necesaria para el bienestar personal, haciendo que esta 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.

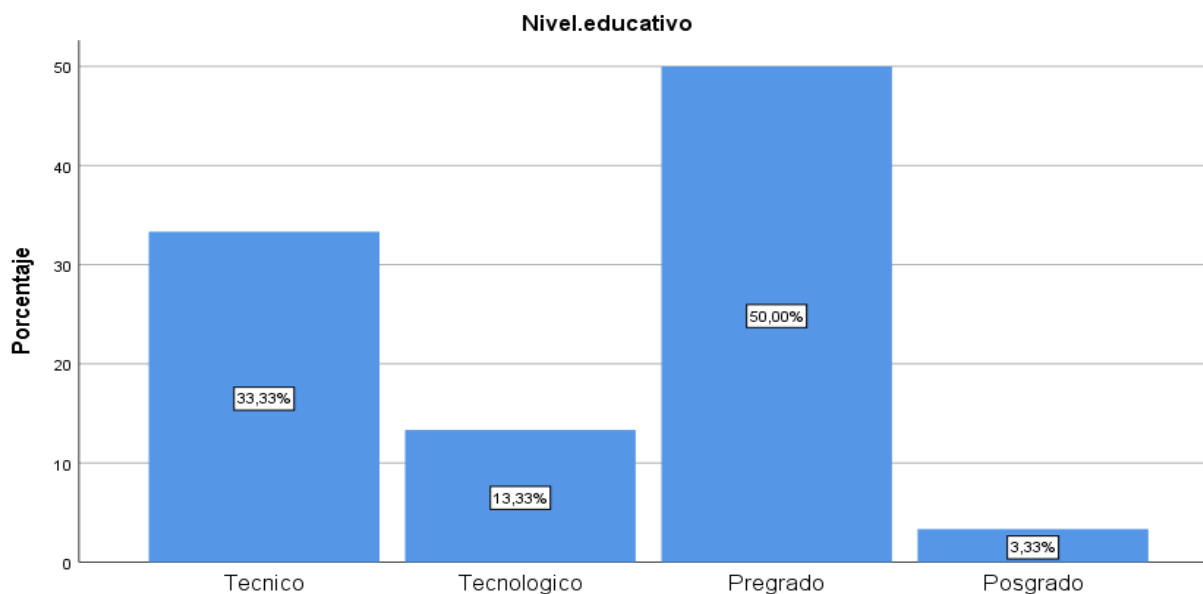
*Tabla 6 Nivel educativo****Nivel educativo***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Técnico</i>	10	33,3	33,3	33,3
<i>Tecnológico</i>	4	13,3	13,3	46,7
<i>Pregrado</i>	15	50,0	50,0	96,7
<i>Posgrado</i>	1	3,3	3,3	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 6. Nivel educativo*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Según el ministerio de educación (2020) define la educación “como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona más humana” es así como se logra apreciar dentro de la caracterización realizada que los sujetos que hacen parte de la investigación pasaron en su ciclo de vida por una educación inicial, preescolar, educación básica, media y superior, lo cual la mayoría de la población cuenta solo con un pregrado, continuando con estudios técnicos, logrando identificar los procesos que han pasado para obtener le puesto de trabajo que actualmente ejercen, siendo este, un influenciador para posiblemente continuar con más estudios de postgrado debido a los bajos resultados obtenidos del mismo. 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*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

habilidades, para que haya coherencia entre sus funciones y capacidades. Cabe resaltar que el nivel educativo que los funcionarios han logrado obtener es un pregrado logrando denotar el ejercicio de la profesión que estudiaron, así mismo, la minoría de la población ha estudiado un post grado.

*Tabla 7 Etapa laboral*

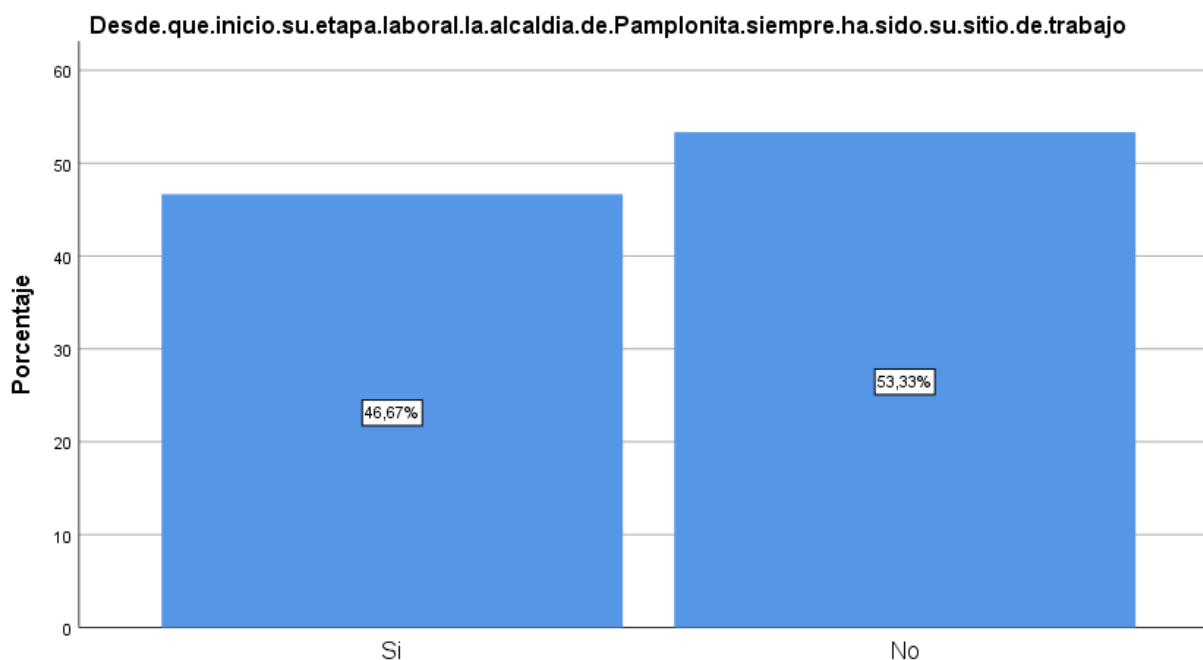
***Desde que inició su etapa laboral la alcaldía de Pamplonita siempre ha sido su sitio de trabajo.***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Si</i>	14	46,7	46,7	46,7
<i>No</i>	16	53,3	53,3	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 7. Etapa laboral*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Según Gary Kielhofner (2011) menciona la competencia ocupacional como 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 en acción en forma continua. Es por ello que, según los resultados obtenidos se logra apreciar que se presenta mayor preponderancia de la población con un 53.33% que no siempre ha estado laborando en el mismo sitio de trabajo desde que inició su etapa laboral, los cuales pasaron por más de un trabajo con diferentes acciones y tareas, cambiando este patrón de participación laboral, teniendo que adaptarse al nuevo sitio de trabajo basados en las capacidades de la persona y en los estudios académicos que amerita la contratación. Es así como se retoma el modelo de la ocupación humana, 2011; a medida que los funcionarios van avanzando en tiempo laboral van creando*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

hábitos de trabajo los cuales le permiten realizar sus tareas diarias, siendo estos hábitos como preservan formas de hacer actividades que hemos interiorizado a través del desempeño repetido.

Es importante resaltar que desde que nacemos, generamos una serie de hábitos al momento de realizar la misma acción en el mismo contexto, dando a destacar que lo que una vez requirió atención y concentración, eventualmente llegar a ser automático, resaltado que la experiencia juega un papel importante en el fortalecimiento de la capacidad de desempeño ya que esta se adquiere en el tiempo de trabajo en la alcaldía de manera que cumpla con las demandas y las expectativas del rol laboral.

***Tabulación de datos WEIS y VQ***

*Tabla 9 demandas de tiempo*

*Demandas de tiempo*

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Interfiere</i>	12	40,0	40,0	40,0
<i>Apoyo</i>	10	33,3	33,3	73,3
<i>Apoyo sustancial</i>	8	26,7	26,7	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Tabla 10. Inicia acciones tareas*

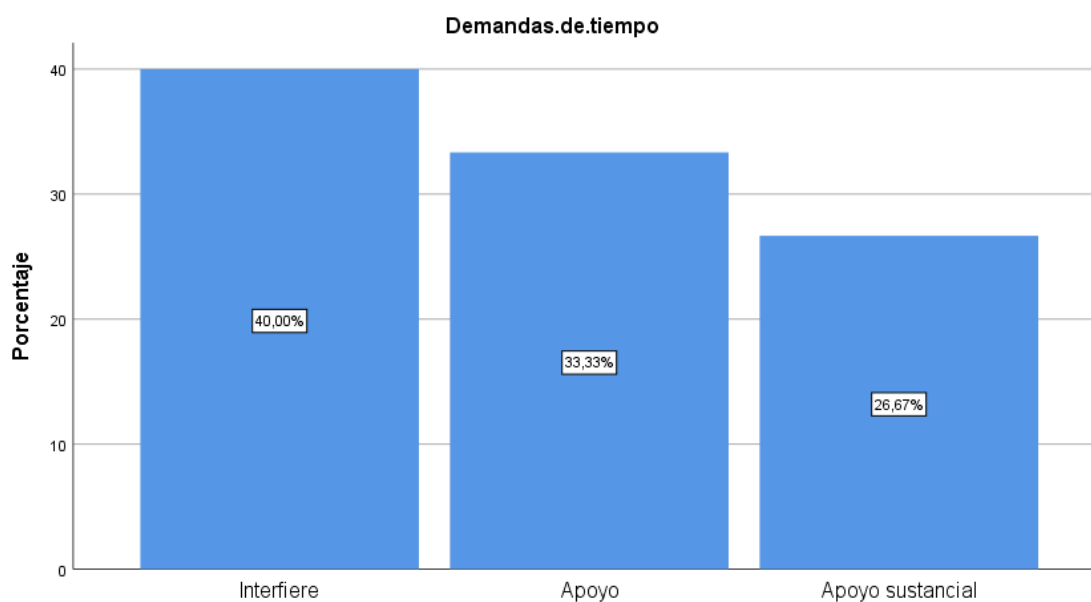
***Inicia acciones tareas***

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Dudoso</i>	3	10,0	10,0	10,0
<i>Involucrado</i>	9	30,0	30,0	40,0
<i>Espontaneo</i>	18	60,0	60,0	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

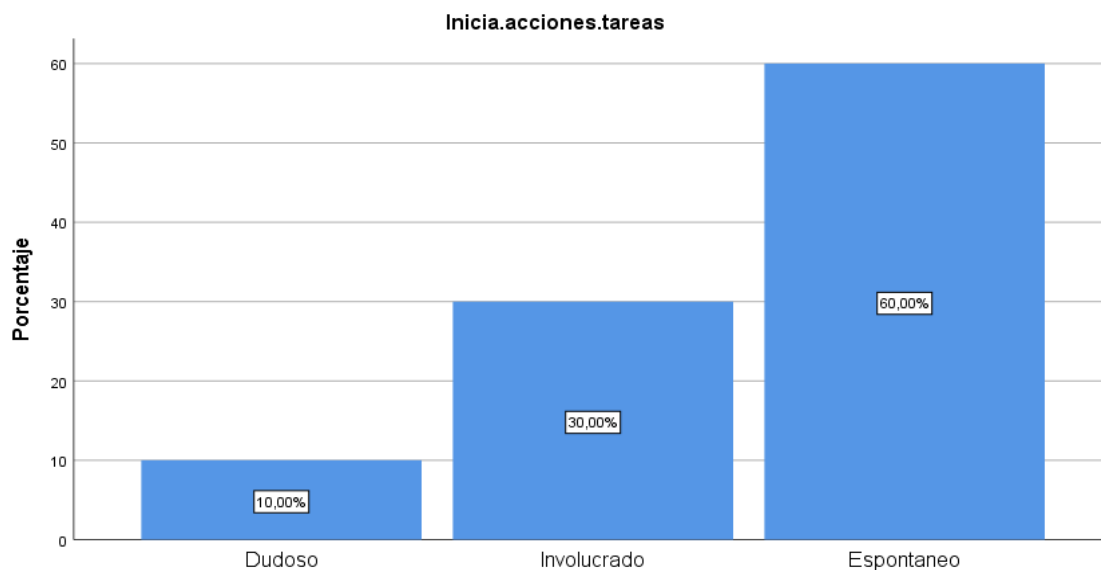
*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 9 demandas de tiempo*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

Figura 10. Inicia acciones y tareas



FUENTE: Guerrero, F. 2022

Para Kielhofner, 2011, en el modelo de la ocupación humana, el trabajo requiere aprender nuevos comportamientos, formar nuevas relaciones interpersonales, distribuir el uso del tiempo y a menudo desarrollar una nueva identidad, así mismo este autor nos menciona el sentido compuesto de quien es uno y los deseos de llegar a ser ocupacional a partir de la propia historia de la participación ocupacional y la experiencia del cuerpo vivido se integran y crean una identidad ocupacional. Cabe mencionar el rol productivo que actualmente están ejerciendo los funcionarios requiere de una serie de demandas de tiempo, en las cuales se aprecia el tiempo destinado a cada tarea inmersa dentro de sus funciones, en el cual se observa que este no está siendo suficiente para cumplir a cabalidad con las actividades requeridas, por lo cual esta demanda de tiempo extra afecta sus demás roles y labores, generándose estrés laboral. Por otra parte en relación a la motivación que tiene el funcionario en tomar iniciativa al respecto de

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

iniciar actividades inmersas en su rol laboral, se denota el interés que presentan al momento de realizar acciones o tareas que le generen satisfacción y gusto al momento de ejecutar ciertas actividades, lográndose denotar que estas influyen desde la exploración al logro en una realidad personal determinada, siendo esta direccionada por el interés, al iniciar acciones o tareas de una manera espontánea, permitiéndole una participación en ocupaciones laborales que le generen un tipo de remuneración económica, facilitando de esta manera el cumplimiento de sus actividades del diario vivir, logrando obtener un equilibrio ocupacional en su rol laboral con la finalidad de llevar a cabalidad las actividades asignadas.

*Tabla 11 demandas de tareas****Demandas de tareas***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Interfiere</i>	5	16,7	16,7	16,7
<i>Apoyo</i>	15	50,0	50,0	66,7
<i>Apoyo sustancial</i>	10	33,3	33,3	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Tabla 12 muestra preferencias*



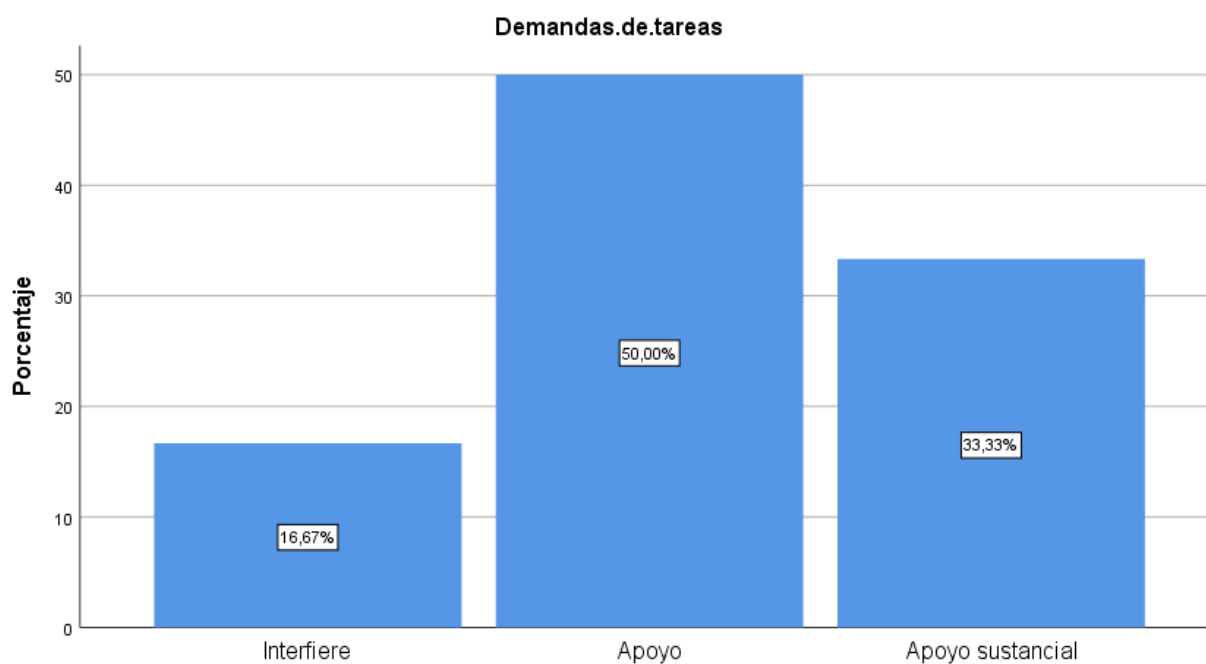
*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

***Muestra preferencias***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Dudo so</i>	4	13,3	13,3	13,3
<i>Invol ucrad o</i>	9	30,0	30,0	43,3
<i>Espo ntane o</i>	17	56,7	56,7	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

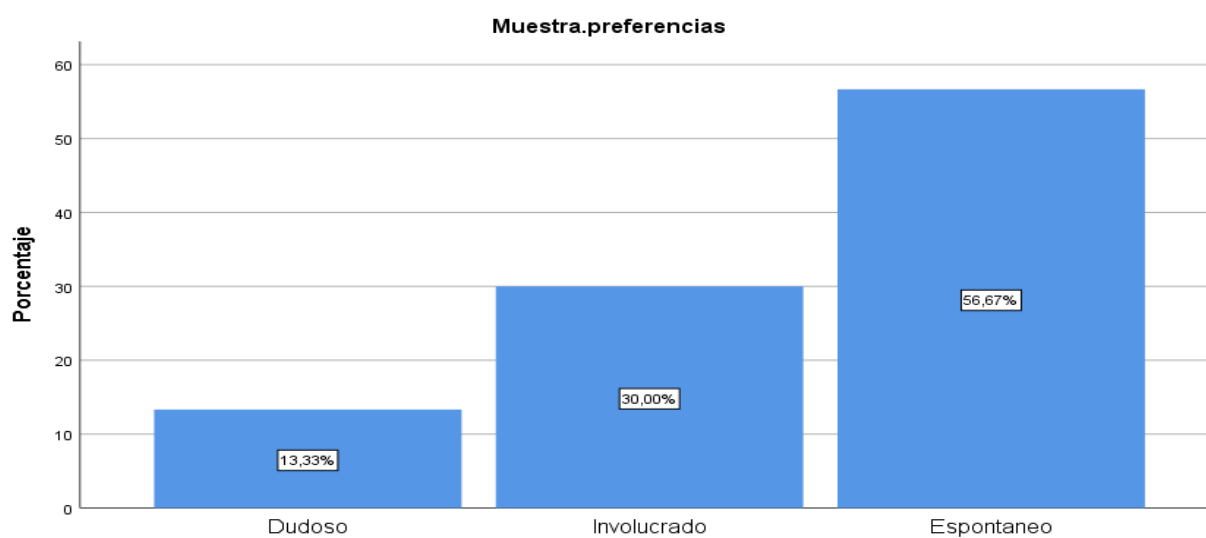
*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 11 demandas de tareas*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 12 muestra preferencias*



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Para Gary Kielhofner, 2011 las múltiples cosas que hacemos requieren percibir e interpretar el mundo que nos rodea, mover nuestros cuerpos en el espacio, manipular objetos, planear nuestras acciones, y comunicarnos e interactuar con otros. De acuerdo con la gráfica, gran parte de la población encuestada consideran que las demandas de las tareas son un apoyo en su rol laboral, debido a la capacidad de desempeño, en la manera de ejecutar las cosas teniendo en cuenta su estado físico y mental, así mismo 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 teniendo un quiebre en la capacidad de desempeño en el ámbito laboral; por otra parte para Kielhofner 2011, en el modelo de la ocupación humana, define la volición como un patrón de pensamientos y sentimientos acerca del propio ser como actor en el propio mundo que ocurren cuando uno anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que hace, es así como la participación en ocupaciones está determinada por aspectos personales como los pensamientos y los sentimientos volitivos siendo estos determinantes en la satisfacción en el hacer, siendo estos influenciados por el medio ambiente cambiando esta serie de pensamientos y sentimientos, para la cual, en la etapa adulta están en constante cambio siempre y cuando estos tengan que adaptarse a un nuevo puesto de trabajo, en el cual existen algunas ocasiones en que trabajos en los que se desempeñan no se relacionan con los interés iniciales de las personas, haciendo un quiebre en la historia ocupacional de la misma y por ende a la motivación por la realización u ejecución de las labores, lo cual es evidenciado en la figura 12, logrando apreciar que la mayoría de la población, requiere de un apoyo en relación a las demandas de tareas que se le asignan, denotando una interferencia en las mismas debido a sus intereses y gustos.*

*Tabla 13 interacción entre compañeros*

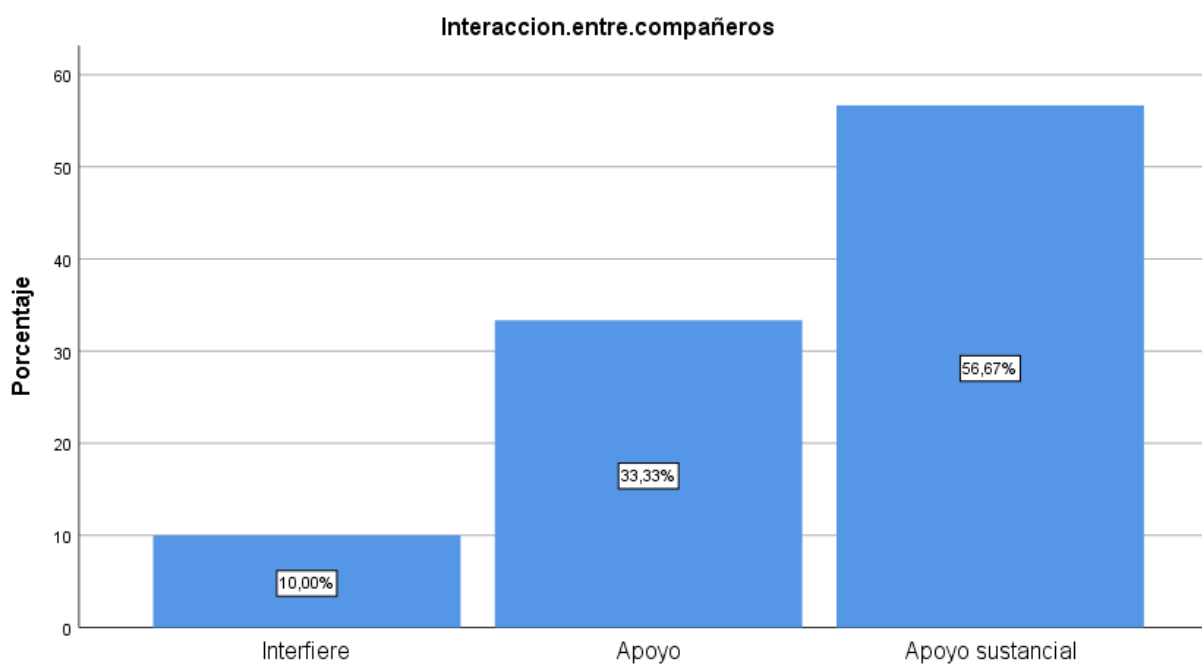
*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

***Interacción entre compañeros***

		<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Interfiere</i>	3	10,0	10,0	10,0
	<i>Apoyo</i>	10	33,3	33,3	43,3
	<i>Apoyo sustancial</i>	17	56,7	56,7	100,0
	<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 13. Interacción entre compañeros*



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Gran parte de lo que hacemos implica la interacción con otros grupos sociales. Los grupos sociales se definen como grupos de personas que se reúnen para distintos propósitos formales e informales e influyen en lo que hacemos dentro de ellos. Los grupos nos brindan oportunidades y nos exigen que asumimos roles (Knowles, 1982)* Es así como en la gráfica anterior se logra denotar que las relaciones interpersonales que están inmersas en la mismo circulo social son de manera automática y no requieren de ningún tipo de apoyo a comparación de las que necesitan de un apoyo debido a la poca interacción de que presentan. Para lo cual desde el rol de terapia ocupacional se preocupa, de cómo las habilidades de comunicación e interacción son usadas para llevar a cabo alguna tarea, y como estas son usadas de una manera efectiva logrando la interacción con otros al completar una forma ocupacional, es por ello que las personas en cada etapa de cambio, experimentan un proceso exploración de desafíos y oportunidades nuevas, siendo las habilidades una oportunidad de aprendizaje de habilidades o de desarrollo de ciertos patrones de desempeño con relación a ellos, es por ello que el continuo cambio es dinámico y flexible de acuerdo a los eventos de la vida y de las características propias de la persona, alcanzado evidenciar que la población que requiere apoyo está casi a la mitad de la población total encuestada, con la finalidad de lograr minimizar factores de riesgo, contribuyendo con las relaciones sociales de las personas y a su bienestar ocupacional.

*Tabla 13 pertenencia a un grupo de trabajo*

***Pertenencia a un grupo de trabajo***

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Interfiere</i>	4	13,3	13,3	13,3
<i>Apoyo</i>	11	36,7	36,7	50,0
<i>Apoyo sustancial</i>	15	50,0	50,0	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

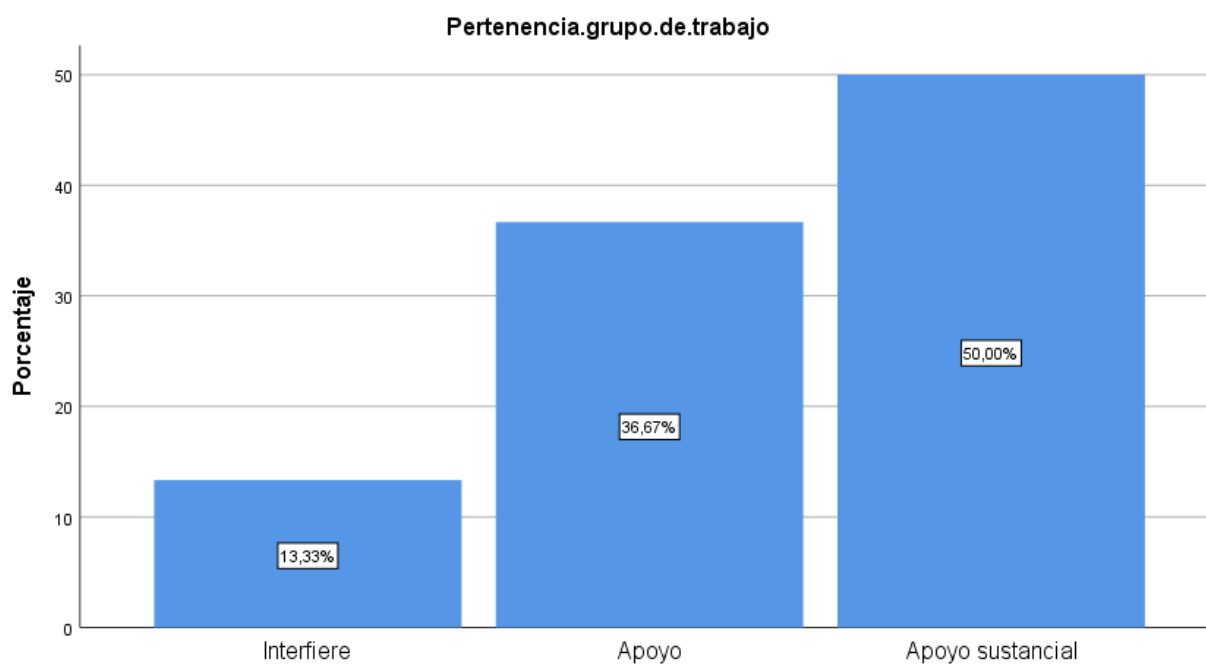
*Tabla 14 trata de resolver problemas*

***Trata de resolver problemas***

	<i>sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Dudoso</i>	1	3,3	3,3	3,3
<i>Involucrado</i>	8	26,7	26,7	30,0
<i>Espontaneo</i>	21	70,0	70,0	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

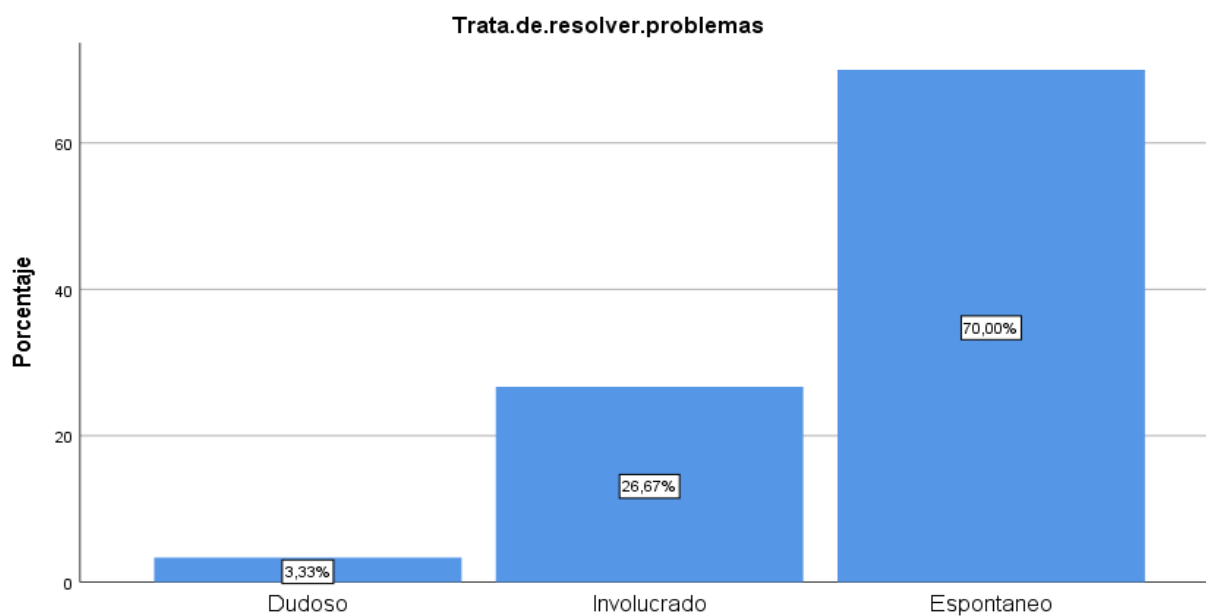
*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 13*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 14 trata de resolver problemas*



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Para Kielhofner, 2011 menciona la interacción constante entre los factores personales y los factores ambientales, físico y social, cultural, económico y político evidenciando el grado de participación, eficacia del desempeño y la satisfacción ocupacional de una persona la cual puede variar de estado de un ambiente ocupacional a otro. Es así como se logra apreciar que de la adaptación ocupacional se da a medida que integramos el significado de la interacción y de las experiencias ocupacionales en distintos contextos otorgados a cada persona, evidenciando la importancia de las relaciones sociales donde un porcentaje considerable requiere de apoyo para poder pertenecer a un equipo de trabajo tomando la iniciativa, de igual forma los pensamientos y sentimientos acerca del propio ser como actor en el propio mundo que ocurren cuando uno anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que hace, lo cual relacionado inmersamente la resolución de problemas, para lo cual denotamos que la población labora de manera individual, teniendo como resultado poca interacción entre sus iguales y la capacidad de resolver problemas, siendo estos factores predominantes para un óptimo clima laboral.*

*Tabla 15 trata de corregir errores*

***Trata de corregir errores***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
3	8	26,7	26,7	26,7
4	22	73,3	73,3	100,0



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

<i>Total</i>	30	100,0	100,0	
--------------	----	-------	-------	--

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

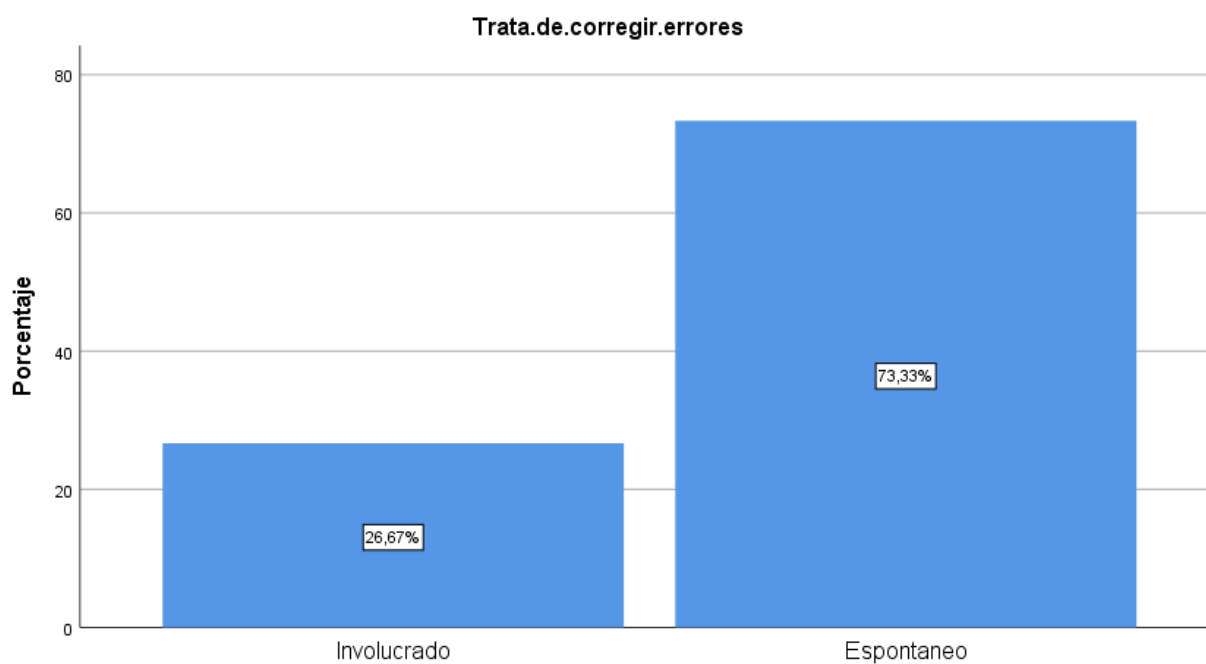
*Tabla 16 interacción con otros*

*Interacción con otros*

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
2	2	6,7	6,7	6,7
3	8	26,7	26,7	33,3
4	20	66,7	66,7	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

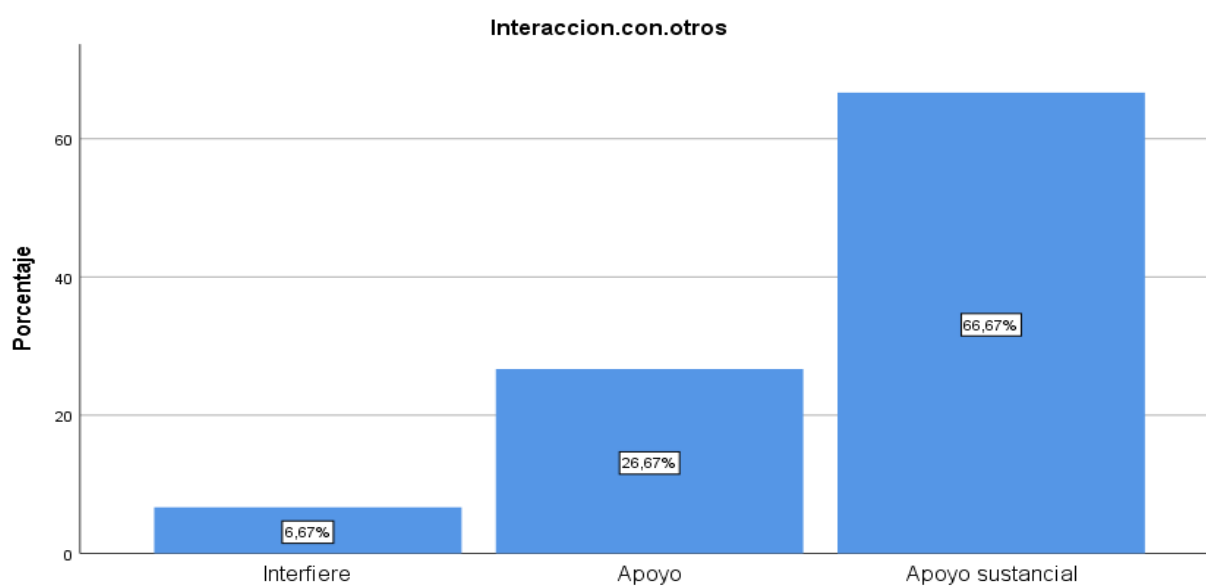
*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 15*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*figura 16 interacción con otros*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Para Carmen Gloria de las Heras, 2011 la participación en las ocupaciones, al mismo tiempo, integra el sentir, pensar y actuar del ser humano. En las personas estos tres aspectos se entrelazan de distintas formas, cada uno va tomando mayor o menor protagonismo de acuerdo a las realidades únicas volitivas y de capacidad de desempeño de cada persona, es así como se logra apreciar que la necesidad de intervención con los usuarios está en continua exploración relacionada con el logro de las características personales y ambientales propias de cada uno, logrando evidenciar que algunas personas presentan problemas en su participación y desempeño ocupacional debido a una alteración en su capacidad de desempeño, afectando la parte volitiva y de habituación; otras en conjunto de la combinación de aspectos ambientales que impactan en su quehacer ocupacional. Así mismo se denota en la población, que si no se tiene un interés inherente o una motivación por realizar algún tipo de acción, esta se vera afectada en la manera en que ejecuta la tarea, en la cual hay ocasiones en los que se ven reflejados estas actividades de manera conjunta con más compañeros, afectando de esta manera las relaciones interpersonales; es aquí donde se retoma a Knowles, 1982, el cual menciona que gran parte de lo que hacemos implica la interacción con otros grupos sociales. Los grupos sociales se definen como grupos de personas que se reúnen para distintos propósitos formales e informales e influyen en lo que hacemos dentro de ellos., brindando oportunidades y nos exigen que asumimos roles, para lo cual, según lo evidenciado en la gráfica anterior, cierta parte de la población, requiere de cierto tipo de apoyo debido a las dependencias que no deben estar en constante contacto, para lo cual su relación entre los trabajadores va a ser casi nula, en lo que se propone realizar intervenciones con la finalidad de propiciar las relaciones interpersonales entre los mismos trabajadores pertenecientes de la alcaldía de pamplonita específicamente en las dependencias que no poseen constante interacción.*

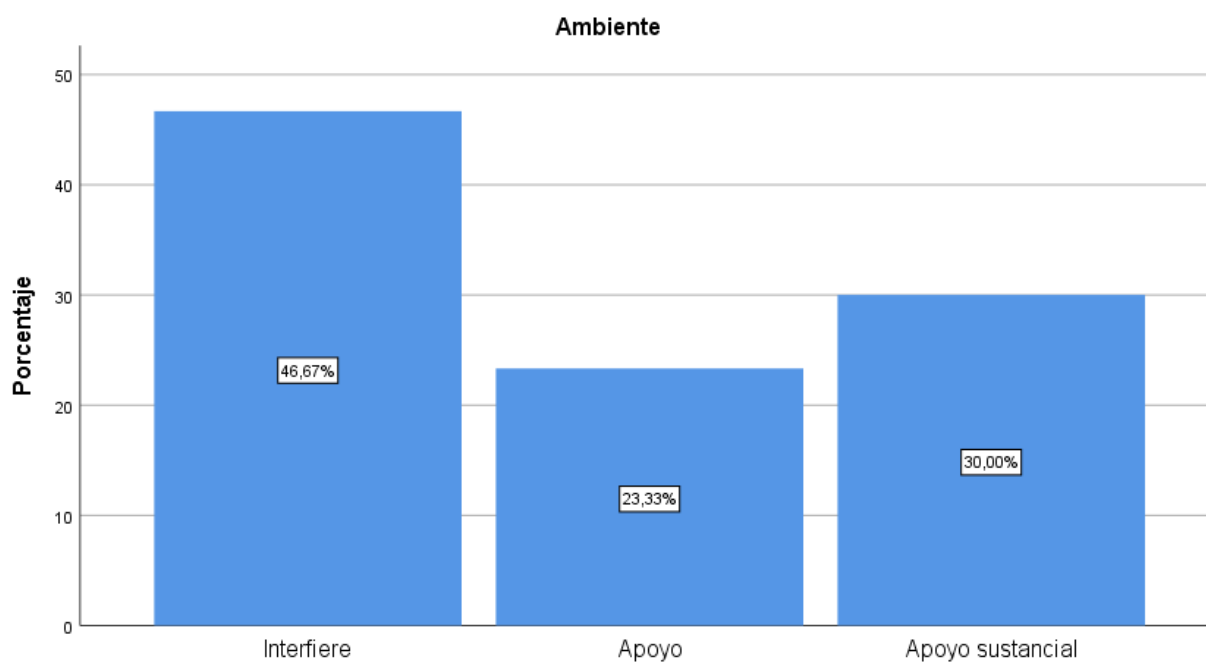
*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana**Tabla 17 ambiente****Ambiente***

	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Interfiere</i>	14	46,7	46,7	46,7
<i>Apoyo</i>	7	23,3	23,3	70,0
<i>Apoyo sustancial</i>	9	30,0	30,0	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022**Tabla 18 invierte energía y emoción****Invierte energía emoción***

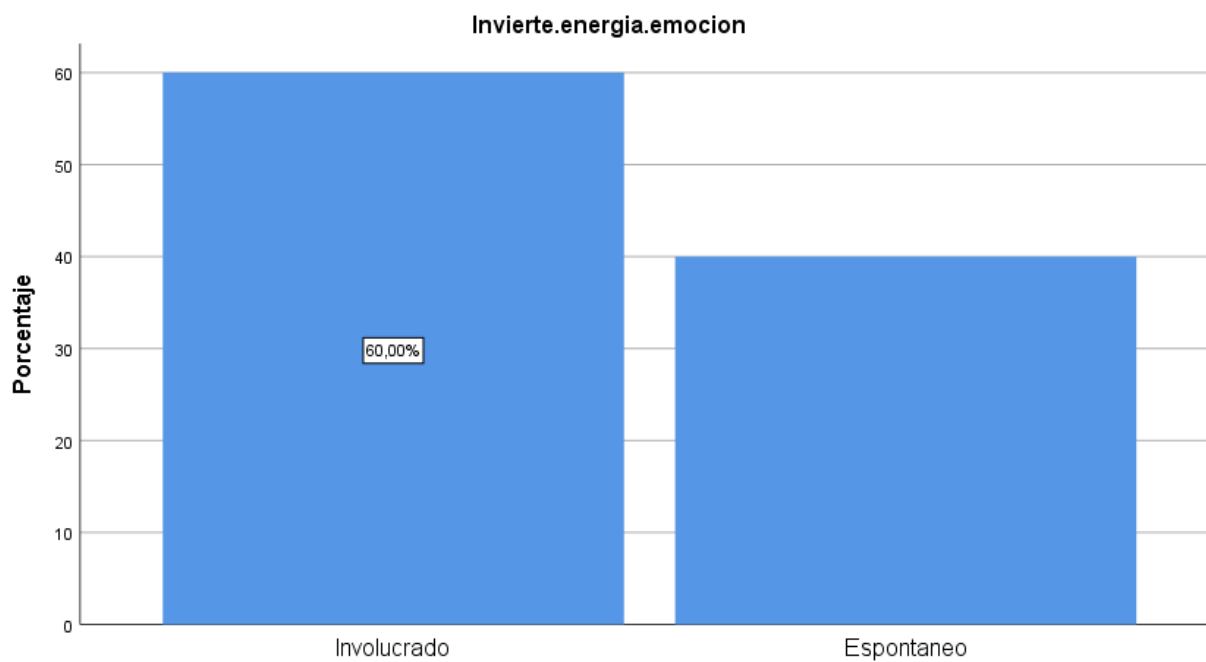
	<i>Sujetos</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Involucrado</i>	18	60,0	60,0	60,0
<i>Espontaneo</i>	12	40,0	40,0	100,0
<i>Total</i>	30	100,0	100,0	

*FUENTE: Guerrero, F. 2022**Figura 17 ambiente*

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

*Figura 18 invierte energía emoción*



*FUENTE: Guerrero, F. 2022*

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

*Según Kielhofner, el ambiente incluye espacios que los seres humanos ocupamos, los objetos que usa, las personas con las que interactúan y las posibilidades y significados del hacer que existen en el colectivo humano del cual forman parte. De igual forma el ambiente ofrece oportunidades y recursos potenciales, demandas y limitaciones, por lo tanto, el ambiente es la dimensión crítica que apoya o interfiere con la ocupación de un individuo.* Teniendo en cuenta lo anterior, el espacio locativo ambiente en el que actualmente se encuentran los trabajadores es reducido a causa de la cantidad de personas trabajando dentro de una misma oficina, es por ello que en varias ocasiones en este espacio al invertir energía a las actividades laborales hace que procrastinen y tiendan a realizar cualquier otro tipo de actividades que sean de su interés y total satisfacción, obtenido como resultado, extender las jornadas laborales o llevarse trabajo para su hogar lo cual interfiere en sus demás ocupaciones haciendo un quiebre en la historia ocupacional, de la misma manera un porcentaje significativo de la población manifiesta la interferencia en el clima laboral, lo cual hacen que experimenten situaciones de sobrecarga laboral, comprometiendo de esta manera su estado de ánimo, afirmando que este interés por participar en la actividad asignada se vea disminuido.

## **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

A continuación, se llevará a cabo un análisis de la influencia de la conducta ocupacional en las expectativas ocupacionales en la adultez temprana, la cual permite analizar las variables de conducta y expectativas ocupacionales, permitiendo definir las relaciones interpersonales de los funcionarios y el tiempo dedicado a su rol laboral, analizan el interés que presentan los servidores públicos al momento de llevar a cabo cada una de las tareas asignadas, en este sentido se logró identificar por medio de los instrumentos estandarizados como el WEIS las demandas del tiempo, demandas de tareas, interacción entre compañeros, interacción con otros,

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

ambiente y clima organizacional, del mismo modo bajo el instrumento VQ, el cual logra identificar el interés que presentan los funcionarios, la elección de preferencias, la resolución de problemas, la corrección de errores y la inversión de energía y emoción al momento de llevar a cabalidad alguna actividad laboral.

Por consiguiente, posterior a la aplicación de instrumentos se realiza de fase de análisis de resultados en una muestra de 30 trabajadores pertenecientes a la alcaldía de Pamplonita, identificando aspectos sociodemográficos como edades comprendidas de 20 a 40 años de edad, donde la mayor prevalencia de edad se encuentra en con un 36% de sujetos equivalente a 11 sujetos con edades comprendidas en un rango de 26 a 28 años, así mismo se evidencia mayor incidencia del género femenino realizando labores de oficina, situación que denota de atención al percibirse de manera cultural que este rol productivo es realizado en su mayoría por hombres, y las de oficina en esta entidad por mujeres, las cuales indican que su rol ocupacional en atención a los usuarios que acuden a la alcaldía es bueno, lo que permite un mejor acercamiento de esta entidad con los usuarios del municipio de Pamplonita, estos datos contrastados con la OIT 2019, demuestran que la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial, afirmando que la mayor parte de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita son de género femenino, resaltando la competencia ocupacional en mayor parte en este género y evidenciando que esta 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 en forma continua para responder con sus obligaciones demostrando de esta manera que la alcaldía de Pamplonita, 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 2019. Sin embargo, esta situación guarda relación estrecha con el comportamiento de este

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

aspecto a nivel municipal donde al relacionar los resultados con los obtenidos por el (DANE, 2008) el 57,1% de la población residente en Pamplonita, ha alcanzado el nivel básico primaria, más los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita han superado las barreras de sus estudios secundarios y media vocacional, permitiendo un mayor formación académica demostrando que un 50% de los trabajadores tienen una formación profesional y un 3,33% una formación de post grado, demostrando que para una empresa es primordial mantener la profesionalización de sus empleados para dar una mayor credibilidad a los usuarios, estos datos corroboran que esta investigación según el MEN 2020 que la formación académica se fortalece en las empresas “como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona más humana y permite mejorar los procesos de atención al usuario y de mejora personal, familiar y social. En cuanto a su proceso laboral se evidencio que el 53% de los trabajadores no iniciaron su etapa laboral en esta entidad permitiendo evidenciar que son una población fluctuante esto debido a que no tienen un contrato estable ni permanente, a diferencia del 46.67% que si mantienen sus procesos laborales permanentes demostrando que tienen una mejor calidad de vida en lo social y personal comparado con Hopkins y Smith 1998 que demuestran, que un trabajo productivo es la recompensa que contribuye a la subsistencia y mejora de la producción de una empresa.

Por otro lado, según (Kielhofner, 1994) permite medir el grado en el cual una persona ha internalizado una identidad ocupacional positiva (es decir, tener valores, intereses y confianza, considerarse en buenas funciones ocupacionales y tener una imagen del tipo de vida que desea), al analizarla nos encontramos que la población de la alcaldía Pamplonita presenta valores como interacción entre compañeros muy fuertes en cuanto a apoyo con una sumatoria del 90% de la población, demostrando que Las habilidades de comunicación e interacción según Forsyth,



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Salamy, Simón y Kielhofner son acciones dirigidas a otros o a procesos en los cuales uno mismo y los otros tienen intereses comunes demostrando que los datos obtenidos en la investigación son evidencia que un buen trato entre compañeros de trabajo mejora las habilidades de comunicación y de interacción laboral y permite a la empresa tener mejores resultados en procesos inmediatos como a largo plazo, así mismo se demuestra que la resolución de problemas entre compañeros adaptación ocupacional se da a medida que integramos el significado de la interacción y de las experiencias ocupacionales en distintos contextos otorgados a cada persona, evidenciando la importancia de las relaciones sociales donde un porcentaje considerable requiere de apoyo para poder pertenecer a un equipo de trabajo tomando la iniciativa lo que demuestra que el 70% de la población se involucra para la resolución de estos procesos comparados con la ACNUR 2021 que demuestra que un buen diálogo entre diferentes partes da como resultado una mejora de las relaciones sociales, laborales, familiares demostrando con nuestra investigación la interacción constante entre los factores personales y los factores ambientales, físico y social, cultural, económico y político se observó la participación permitiendo la eficacia del desempeño y la satisfacción ocupacional de una persona, soportando que Carmen de Heras 2011 que el equilibrio de la competencia e identidad emanado por la participación en distintas ocupaciones y en diferentes contextos ocupacionales a través del tiempo es lo que hace a una persona sentirse, o no, satisfecho con un estilo de vida.

Respecto a la variable de ambiente se logra evidenciar cierta limitación, debido que el 46.67% interfiere en las actividades que ejecutan los trabajadores, a causa que el espacio es reducido para la cantidad de trabajadores laborando actualmente dentro de una misma oficina, es por ello que en varias ocasiones en este espacio al invertir energía a las actividades laborales hace que procrastinen y tiendan a realizar cualquier otro tipo de actividades que sean de su interés y total

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

satisfacción, obtenido como resultado, extender las jornadas laborales o llevarse trabajo para su hogar lo cual interfiere en sus demás ocupaciones haciendo un quiebre en la historia ocupacional, de la misma manera un porcentaje significativo de la población manifiesta la interferencia en el clima laboral, lo cual hacen que experimenten situaciones de sobrecarga laboral demostrando que el 60% de esta población se siente vulnerable, contrastando con Kielhofner, que define demuestra que el ambiente para los seres humanos es primordial para una buena interacción del colectivo y ofrece oportunidades y recursos potenciales, demandas y limitaciones, por lo tanto, el ambiente es la dimensión crítica que apoya o interfiere con la ocupación de un individuo y en esta empresa se ha demostrado que en ocasiones específicas los Trabajadores no tienen un ambiente erróneo para el desarrollo de sus actividades profesionales.

Mediante la aplicación de estos instrumentos demostraron que en muchos momentos se limitan a interactuar socialmente por miedo a no ser aceptados, dicho lo anterior las situaciones de rechazo y exclusión que afronta la población restringido que estas personas desarrollen habilidades sociales, logren una adaptación social y ocupacional funcional que les facilite un óptimo desempeño en las actividades que son necesarias para el individuo y a su vez, ser parte de un mundo social, ser aceptado con igualdad de oportunidades para que se mitigue la auto posición y limitaciones que asumen para evitar interactuar con los pares esto debido a la poca interacción con los jefes inmediatos y la fluctuación permanente de los jefes en la población permanente trabajadora de la alcaldía de Pamplonita.

Por lo tanto, esta problemática trae consigo un reto para terapia ocupacional a partir de la perspectiva sociolaboral, si bien es cierto que no se puede proporcionar cambios con la situación laboral, por una parte es probable trabajar acerca de la orientación vocacional y/o participación e integración sociolaboral y en la construcción competente de una identidad ocupacional que le

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

permitan participar dentro de su actividad laboral y realizar cambios significativos a los largo de su desempeño ocupacional, y por ende en su vida profesional con la alcaldía de Pamplonita.

## Capítulo V

### Plan de Acción

**Título:** Work With T.O



### Introducción

El plan de acción del proyecto de investigación se denomina “Work with T.O” el cual establece los resultados obtenidos por medio de las técnicas de recolección de datos, bajo la ficha sociodemográfica, escala de impacto ambiental y Cuestionario Volicional, evaluando cada uno

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

de los procesos en referencia en el ámbito laboral, en cuanto al interés, gusto y satisfacción al momento de llevar a cabalidad actividades que estén inmersas dentro de sus funciones laborales, así mismo a la identidad y la competencia ocupacional en referencia a la capacidad, logro y compromiso y a las relaciones interpersonales inmersas en una interacción dada entre compañeros de trabajo.

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 las mismas, se implementó el plan de acción direccionado hacia trabajadores públicos de la alcaldía de Pamplonita, siendo este un medio facilitador para el cumplimiento de objetivos planteados, dando respuesta a la pregunta de investigación; es por ello que todas las intervenciones terapéuticas responden cada una de las necesidades encontradas en los resultados presentados, visualizando siempre el rol del terapeuta ocupacional en el sector laboral, y como este influye en las actividades diarias, siendo de este modo implementando estrategias a utilizar por medio de tres fases, en las cuales se describen a continuación.

Fase I: *Aprende y aumenta tu eficacia*: en el cual está inmersa la parte de volición y habituación de la persona, en la manera en desarrollar el trabajo de una forma autónoma, el tiempo destinado hacia la ejecución de la actividad y los diferentes roles laborales, así mismo la sensación de sentido de eficacia y capacidades que corresponden a las actividades laborales asignadas. Cabe resaltar que en esta fase se tendrá en cuenta la autoevaluación relacionada a los valores e intereses recreativos que opta la persona acorde al contexto y al entorno en el cual está inmerso ejecutando la actividad.

Fase II: *Conócete y comprométete*: en esta fase se tendrá que conocer la persona en referencia en habilidades, aptitudes, actitudes, valores, grado de compromiso entre demás para obtener como

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

resultado la competencia y logro que tendrá cada uno de los funcionarios al momento de realizar actividades inherentes a sus funciones en cuanto a los patrones del hacer ocupacional que le signifiquen retribución y satisfacción en sus actividades que serán repetidas de manera cotidiana.

*Fase III: Propósito en la ocupación laboral.* Como última fase se tendrá en cuenta las relaciones interpersonales de los funcionarios acordes a los resultados obtenidos, en esta parte está inmersa las rutinas, el participar en ocupaciones obteniendo como resultado la capacidad, logro y satisfacción, el entrenar, aprender, desarrollar las relaciones optimas y satisfactorias que en este caso en el ámbito laboral, teniendo en cuenta valores como honestidad, imparcialidad, amabilidad, cortesía entre demás con la finalidad de generar impacto interpersonal y social en los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita.

Es así como se logra evidenciar la importancia desde el que hacer del terapeuta ocupacional, en el sector trabajo ha trascendido a la vida productiva. la presencia en el terreno del mantenimiento de la salud y del 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.

### ***Justificación***

Tomando en cuenta los resultados encontrados bajo la aplicación de los diversos instrumentos estandarizados dirigidos hacia los funcionarios de la alcaldía de pamplonita, se logró

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

evidenciar las necesidades más relevantes presentes en la población, en donde se logra denotar que el 40% de las demandas de tiempo presentan interferencia en cuanto a las actividades laborales inmersas en sus funciones, debido a la sobre carga laboral, al interés con el cual realizan las actividades y a la capacidad de energía estipulada para cada actividad, así mismo se denota que el 60% de la población se muestra de manera espontánea, mientras que el 40% se encuentra involucrado en la ejecución de las actividades, inmersas dentro de sus funciones laborales, en referencia a iniciar acciones y tareas el 60% se encuentra de manera espontánea acorde a sus necesidades volicionales, mientras que el 40% se siente involucrado debido a la poca motivación que presentan en el momento de llevar a cabo alguna tarea laboral. así mismo se logra denotar que el 33% necesita de apoyo al momento de interactuar con sus compañeros, donde un 10% interfiere en las relaciones interpersonales, culminando con el ambiente donde el 46% interfiere en referencia a un adecuado clima laboral con sus compañeros de trabajo, siendo así prioridad en los componentes de volición, habituación, identidad y competencia ocupacional finalizando con las relaciones interpersonales, dado que, algunos funcionarios trabajan más de ocho horas establecidas, llevando trabajo de la oficina para la casa, así mismo el grado de importancia e interés en la ejecución de actividades que no son de su agrado y la poca comunicación e interacción con los demás funcionarios públicos.

Siendo de esta manera, que, según Kielhofner, 2011 menciona lo que considera importante (valores), percibe como capacidad y eficacia personal (causalidad personal) y encuentra disfrutable (intereses), para lo cual, estos temas son universales en los pensamientos y sentimientos de todas las personas acercan de lo que hacen en lo que respecta en su contorno y en su contexto en el cual está inmerso, así mismo menciona la autoeficacia en el momento de ser capaz de lograr lo que uno desea a través de la experiencia que generamos según el uso de nuestras capacidades y del grado

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

de complacencia o resistencia que tiene la vida para el esfuerzo, con la finalidad de desarrollar el sentido en que es capaz de hacer lo que desea la persona, siendo como ultimo la interacción con sus pares, logrando conocer y adaptar las circunstancias acordes a las necesidades manejando valores y dinámicas en el contexto social en el que se encuentra inmersa la persona.

El motivo de la ocupación deriva de los impulsos para hacer las cosas, descubrir, ejercitar la capacidad y experimentarse así mismo como competente. (Kielhofner, 2002; Wilcock, 1993), es por ello que en el ámbito laboral se debe tener en cuenta factores que conlleven hacia un desempeño ocupacional, para el cual, en la cita anterior se afirma que la ocupación incluye la actividad productiva que contribuye a algún servicio o producto para otros así como la participación en la educación o la capacitación que mejoran las capacidades propias para ser productivo, en lo cual se logra denotar la influencia en el desempeño laboral, enmarcando en la población, agotamiento y desmotivación al momento de no tener organizadas y planeadas las actividades que debe realizar diariamente, conllevando de esta manera disminución en el rendimiento a nivel individual.

Así mismo se retoma a Kielhofner, (2011), el cual menciona que el uso y organización del tiempo es uno de los indicadores de ajuste exitoso de las demandas de vida, en lo cual se evidencia que los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita, no solo presentan limitación en el tiempo requerido para la ejecución de sus actividades, también en las relaciones interpersonales, debido a la sobrecarga laboral y a las pocas oportunidades que tiene para interactuar entre ellos, siendo así este un factor determinante que interviene en el clima laboral, haciendo que estas jornadas de trabajo sean más extensas conllevando a la interrupción de sus demás roles ocupacionales.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Es por ello que, para Domus, (2018) refiere que el Terapeuta Ocupacional utiliza la actividad como medio de intervención, como un recurso para mantener la funcionalidad de la persona en cada uno de los roles que ejecuta, refiriendo que no se emplean actividades porque si o sin razón terapéutica, se emplean actividad propositivas y significativas guiadas a determinando objetivo, siendo un proceso que variada según las características sociodemográficas y necesidades ocupacionales de la población trabajadora teniendo en cuenta los resultados obtenidos por la ficha sociodemográfica, escala de impacto ambiental (WEIS) y cuestionario Volicional (VQ) para los cuales se plantea el plan de acción “Work with T.O” el cual busca generar un equilibrio ocupacional en el ámbito laboral en las áreas que se evidenciaron la necesidad.

#### **Marco teórico**

El plan de acción denominado “Work With T.O” lleva consigo las siguientes bases teóricas, propias de la disciplina que sustentan la intervención a ejecutar por medio del plan de acción.

La Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (WFOT) define a la Terapia Ocupacional como una profesión que se ocupa de la promoción de la salud y el bienestar a través de la ocupación, cuyo principal objetivo de la terapia ocupacional es capacitar a las personas para participar en las actividades de la vida diaria, es así como los terapeutas ocupacionales logran este resultado mediante la habilitación de los individuos para realizar aquellas tareas que optimizarán su capacidad para participar, o mediante la modificación del entorno para que éste refuerce la participación en su ámbito laboral.

#### **Volición**



### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Para Kielhofner, 2011, la volición es un patrón de pensamientos acerca del propio ser como actor en el propio mundo en el que ocurren cuando uno anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que hace. Los pensamientos y los sentimientos volitivos se relacionan con lo que uno considera importante (valores) percibe como capacidad y eficacia personal (causalidad personal) y encuentra disfrutable (intereses). A través del tiempo, los individuos tienden a tener patrones similares de pensamientos y sentimientos volitivos. Se repiten las esperanzas, temores, planes y satisfacción de hacer. No obstante, nuevas circunstancias, como las alteraciones en el medio ambiente o en la capacidad de desempeño, pueden cambiar estos pensamientos y estos sentimientos.

#### **Causalidad personal**

Uno de los primeros descubrimientos de la vida es la conexión entre intención personal, acción y consecuencias (Bruner, 1973) Esta causalidad se divide en 2 como lo es el sentido de causalidad personal como la autoevaluación de las capacidades físicas, intelectuales y sociales, y la autoeficacia, como lo son los pensamientos, sentimientos que uno tiene relacionados con la efectividad percibida en el uso de las capacidades personales para lograr los resultados deseados en la vida, en donde se evidencia que las personas se sienten más capaces de controlar los resultados de ciertas circunstancias que en otras.

Las personas que se sienten capaces y eficaces buscan oportunidades, utilizan la retroalimentación para corregir el desempeño y perseveran para lograr los objetivos, en comparación de las personas que no se sienten capaces de realizar ciertas acciones haciendo que estas se alejen de las oportunidades, evitando opiniones, teniendo problemas para ser más persistentes en referencia a la ejecución de la actividad.

**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.

**Capacidad de desempeño**

En la adultez representa tanto el punto máximo como la declinación de las capacidades, los adultos jóvenes todavía están adquiriendo capacidades, los cambios físicos afectan el desempeño ocupacional con el pasar del tiempo, experimentando cambios como la reducción de energía y la fuerza junto con cierto decremento de la percepción sensitiva (Kielhofner, 2011)

**Identidad y competencia ocupacional**

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

En los adultos evalúan y vuelven a evaluar sus historias vitales que se despliegan (Handel, 1987, Kimmel, 1980) la transformación desde una preocupación temprana por la competencia y el logro hasta la preocupación más tardía acerca del valor de la satisfacción personal. Esta transformación a veces es denominada crisis de la vida media, puede llevar a las personas a reelaborar sus historias, cambiar sus carreras laborales o, de un modo similar, efectuar alteraciones drásticas en sus estilos de vida ocupacionales. Es por ello que los adultos continúan en un proceso de conocerse, explorar el valor y el significado de sus vidas, e intentar controlar las circunstancias y la dirección de sus vidas.

#### **Adaptación ocupacional**

Para Kielhofner (2011) la adaptación ocupacional se define como la construcción de la identidad ocupacional positiva y el logro de competencia ocupacional, es por ello que a medida que al momento de pasar por varios puestos de trabajo los funcionarios han tenido que adaptarse a las condiciones que se le presenten en su ámbito laboral.

#### **Autoeficacia**

La autoeficacia está estrechamente vinculada con el modo en el que las personas utilizan la capacidad para impactar en lo que sucede en la vida, esta incluye la percepción del autocontrol y ser capaz de lograr lo que se desea, a través de la experiencia se generan imágenes de que grado de eficacia se posee en el uso de nuestras capacidades y de que grado de complacencia o resistencia tiene la vida para cada uno de los esfuerzos realizados. (Kielhofner, 2011) En consecuencia a lo anterior las personas desarrollan un sentido de en qué medida son capaces de hacer lo que se desea u anhela, teniendo en cuenta las capacidades y habilidades que posee.

#### **Relaciones interpersonales**

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Entrelazamiento de ocupaciones para apoyar la participación deseada en las actividades de la comunidad y familia, como también aquellas que involucran a compañeros y amigos (Gillen & Boyt, 2014) es por ello que esta relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas, para la cual toma una serie de aspectos como lo son las emociones, los sentimientos, intereses, actividades sociales entre demás, siendo estas relaciones interpersonales como la base de la vida en la sociedad, en la familia, amigos, entorno laboral, entre demás, siempre y cuando exista la posibilidad de que dos o más personas se comuniquen de manera sostenida. Dentro de estas relaciones se logran evidenciar términos que son importantes y relevantes en la investigación.

#### **Grupos Sociales**

Los grupos sociales proporcionan y presionan el comportamiento ocupacional de dos maneras, como primera instancia ellos proveen y presionan los roles ocupacionales a los individuos dentro de éstos y como un segundo lugar, ellos crean el contexto para el comportamiento o un espacio social en el cual estos roles son llevados al ambiente grupal, normas y clima. Ellos de este modo permiten los tipos de comportamiento ocupacional que los miembros pueden y deben realizar, es así que para entender cómo los grupos influyen el comportamiento ocupacional, es primero importante reconocer que “los grupos son reales y tienen importantes influencias que no pueden ser comprendidas completamente en términos de los miembros individuales” (Knowles, 1982; p. 19).

#### **Habilidades sociales**

El concepto de habilidades sociales ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, es así en el ámbito laboral, adquiere una gran relevancia, más aún si presentan dificultades y necesidades

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

en el ámbito social que pueden verse agravadas por las condiciones familiares y del entorno, derivando restricciones en la participación ocupacional y por consiguiente en su bienestar.

Estas habilidades son un conjunto de conductas y destrezas que nos facilitan interactuar con los demás de la forma más adecuada en cada situación, y casi siempre, debe ser de la manera más beneficiosa para todas las partes que intervienen en las acciones, siendo estas imprescindibles en cualquier ambiente que nos podamos encontrar, como lo es este caso de la familia, trabajo, entre demás. Siendo adecuado mencionar que la práctica de estas habilidades es beneficiosa para aprender a expresarse y comprender a las demás personas, las cuales están inmersas dentro del entorno, al intentar encontrar solución que le genere satisfacción a la persona ante una dificultad (Kielhofner, 2011)

Existen varias características propias de las habilidades sociales, tales como la empatía, la inteligencia emocional, el asertividad, la capacidad de escucha, la capacidad de comunicar sentimientos y emociones, de definir un problema, de hacer negociación y de hacer modulación de la expresión emocional.

Es por ello que desde el que hacer del terapeuta ocupacional, se abordara la empatía, asertividad, brindando herramientas para que los usuarios puedan iniciar una conversación, reforzando la capacidad de escucha por medio de un conjunto de conductas emitidas por las personas en contextos sociales, siendo estas habilidades sociales como un ente que aporta a la autonomía y a la persona.

### **Participación social**

“Entretejido de ocupaciones para apoyar la participación deseada en actividades comunitarias y familiares, así como aquellas que involucran a compañeros y amigos” (Schell &

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Gillen, 2019, p. 711) participación en un subconjunto de actividades que incorporan situaciones sociales con otros (Bedell, 2012) y que apoyan la interdependencia social. (AOTA A. A., 2020)

- **Participación Familiar:** Participar en actividades que resulten de una "interacción específica de los roles familiares requeridos y/o deseados". (Mosey, 1996, p. 340)

**Amistades:** Participar en actividades que apoyen "una relación entre dos personas basada en el gusto mutuo en la que las personas se apoyen mutuamente en momentos de necesidad". (Hall, 2017, para. 2).

En la adultez emergente, las amistades son menos estables que en periodos anteriores y posteriores, debido a la frecuencia con la que las personas de esta edad se mudan (Collins y Van Dulmen, 2006.) las amistades en la adultez temprana se centran en el trabajo y en las actividades como padres y en el compartir de confidencias y consejos. Algunas amistades son extremadamente íntimas y alentadoras: otras están marcadas por conflictos frecuentes. Algunas duran toda la vida, otras son efímeras (Hartup y Stevens, 1999). Es así como los adultos que tienden a estar solteros dependen más de los amigos para satisfacer sus necesidades sociales, en comparación de los adultos que están casados o que ejercen el rol paterno, siendo estos un factor determinante en la cantidad de amigos y del tiempo que pasa con ellos, reduciendo en el curso de la adultez temprana. Para Carbery, 1998 menciona que las amistades son importantes, en lo cual afirma que las personas que tiene amigos tienen un sentimiento de bienestar.

**Participación en grupo de pares:** Participar en actividades con otras personas que tienen intereses, edad, antecedentes o estatus social similares.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Por lo general las mujeres tienen amistades más íntimas que los hombres, estos se inclinan a compartir con los amigos más información y actividades que confidencian, en donde se logra observar que muchos de los adultos tempranos asimilan a sus amigos en las redes de su familia de elección (Muraco, 2006)

#### **Utilización del tiempo**

Para 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).

#### **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 psicoeducativa:** Básicamente están dirigidas a educar a la persona en relación a los factores de riesgo a los que están expuestos, como lo es las extensas jornadas laborales, el cansancio, estrés, fatiga, importancia de interactuar con lo demás, entre otros con la finalidad de que estos factores no interfieran en el desempeño funcional cotidiano en relación a aspectos necesarios para vivir en comunidad.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

**Actividades lúdicas:** Se utilizan bien para desarrollar las conductas de juego, organizarlas o que actúen como reparatorias de estados internos del sujeto, ya que el juego permite explorar, manipular, transformar, encontrar y crear. Creadas y aplicadas con la finalidad de fomentar interacción entre trabajadores que no están en constante contacto, con el objetivo de crear un acorde clima laboral que cumpla con las necesidades de la población.

**Actividades de participación social:** En esta área se incentiva a la población al mantenimiento de una participación activa en el entorno comunitario a través del desempeño en todas las actividades relacionadas con cada papel o rol que desempeñan en la sociedad, dando a relucir todas aquellas actividades que puede realizar la persona en conjunto con sus pares y la importancia del trabajo en equipo, con la finalidad de crear ambientes propicios para un óptimo desempeño y rendimiento laboral.

**Actividades con propósito:** En esta actividad, la persona participa en actividades seleccionadas específicamente para permitirle desarrollar habilidades que promuevan la participación ocupacional, direccionadas específicamente hacia el sentido de eficacia y competencia de cada uno de los usuarios, con la finalidad de generar placer, satisfacción y logro al momento de llevar a cabalidad actividades que sean inherentes en su puesto de trabajo, cumpliéndolas a cabalidad siendo competentes en su ámbito laboral acorde a sus tareas asignadas.

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Promover la competencia ocupacional en los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita por medio del plan de acción “Work With T.O” favoreciendo la ejecución del rol laboral



## *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

### **Objetivos específicos**

Favorecer el componente volitivo (intereses) por medio de la fase I aprende y aumenta tu eficacia facilitando el desempeño laboral

Propiciar la identidad ocupacional por medio de la fase II: conócete y comprométete favoreciendo la internalización del rol laboral.

Fomentar las habilidades sociales por medio de la fase III: Propósito en la ocupación laboral favoreciendo la interacción social en el ámbito laboral.

### **Metodología**

Dentro del proceso de intervención se realizarán actividades individuales y grupales, las cuales se llevarán a cabo mediante modalidad directa en el sitio de trabajo de cada uno de los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita, así como en la cancha del vive digital, el plan de acción costara de actividades terapéuticas de tipo psicoeducativas y lúdicas, las cuales favorecen las necesidades encontradas en la población, estando divididas en tres fases.

Fase I – Aprende y aumenta tu eficacia (10 sesiones)

Fase II – Conócete y comprométete (5 sesiones)

Fase III – Propósito en la ocupación laboral (5 sesiones)

Para el desarrollo del plan de acción se contará con 5 semanas iniciando el 8 de noviembre finalizando el 9 de diciembre, se llevarán a cabo cinco actividades semanales, ejecutándose de lunes a viernes, en horario de 8:00am a 5:00pm dependiendo de la

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

disponibilidad de los funcionarios, para la ejecución de cada actividad se dispondrá de un tiempo de 20 a 30 minutos, por actividad, contando su ejecución en el puesto de trabajo del empleado.

#### **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 guiará 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 motivará 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**

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

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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 30 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.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana***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, en el sitio de trabajo de cada uno de los funcionarios.

**Cronograma**

<b>SEMANA</b>	<b>NOMBRE DE LAS FASES</b>
1 (del 8 de noviembre al 11 de noviembre) y (del 14 al 18 de noviembre)	Fase I – Aprende y aumenta tu eficacia
2 (del 21 al 25 de noviembre)	Fase II – conócete y comprométete
3 (del 28 de noviembre al 02 de diciembre) y (05 de diciembre al 09 de diciembre)	Fase III – Propósito en la ocupación laboral

**Programa de intervención**

**FASE 1- Aprende y aumenta tu eficacia****Del 08 de octubre al 11 de noviembre, y del 14 al 18 de noviembre.**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS TERAPEUTICOS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>MARCOS DE REFERENCIA</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>
Pasando lasos de desempeño	Para la ejecución de la actividad se realiza la socialización de la importancia de trabajar en equipo colocando como ejemplo un acertijo de pasar el león el pasto y la oveja hacia el otro lado del rio, en la cual el lobo no puede quedarse solo con la oveja, ni la oveja pueda quedarse sola con el pasto, teniendo en cuenta que la lancha para poder cruzar el rio tendrá la capacidad de llevar a dos objetos. Una vez los funcionarios solucionen el acertijo, se realiza la socialización sobre la importancia de las buenas relaciones sociales, así como el autoconocimiento que	Fomentar la identidad y la competencia mediante la actividad lúdica favoreciendo el desempeño en el rol laboral.	-Tapa ojos -Palos de paleta - imágenes acertijo -	Enfoque Psicosocial  La interacción con otros en grupos terapéuticos ofrece sentido de logro personal, crecimiento personal, autoconocimiento y desarrollo de habilidades sociales.  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	Comprender la importancia de seguir instrucciones, saber seguir órdenes y mantener una escucha activa, importancia del compromiso para lograr metas.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>tiene la persona sobre sí mismo, para lo cual, se lleva a cabo la actividad en donde por equipos de 2, uno de los funcionarios se vendaba los ojos mientras que su compañero bajo comandos verbales le direccionada como armar una casa de manera palan utilizando solo palos de paleta, finalizando cuando la persona que lo está dirigiendo crea que realizaron un buen trabajo, finalizado con la retroalimentación de que sintió cada persona al momento de realizar la actividad, resaltando la resolución de problemas, y la confianza en sí mismo, así mismo haciendo énfasis en la importancia de la escucha, el logro y el compromiso hacia la ejecución de la actividad.</p>			<p>productivos en las actividades que se puedan llegar a desempeñar en el diario laboral.</p>	
--	---	--	--	---	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Las 5c de trabajo en equipo	Para la ejecución de esta actividad se realiza la psicoeducación sobre la importancia de conocer las 5 c relacionadas sobre el trabajo en equipo, seguido de ello se realiza la entrega de un tablero con nombres y tarjetas con definiciones, la idea es que cada funcionario tome una tarjeta, la explique mencione en qué momento en su ámbito laboral ha tenido la experiencia de aplicar algunas de las definiciones mencionadas y la coloque sobre su definición correcta, con la finalidad de que cada uno de los usuarios participe logrando del mismo modo completar la tarea en equipo	Favorecer la resolución de problemas mediante la actividad grupal, fortaleciendo la ejecución del rol laboral	Cartas Tablero	Modelo de desempeño ocupacional  El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales pueden ser consecuencia de factores intra- extra personales  Sustento bajo esta premisa debido que las situaciones que se presente durante la jornada laboral pueden generar un desequilibrio ocupacional y por ende un fallo en el desempeño ocupacional, es decir no se lograría cumplir con las demandas de trabajo, es por ello que se busca favorecer la resolución de problemas de forma	Reconocimiento e introyección de conceptos básicos para un optimo trabajo en equipo.
-----------------------------	--	---	-------------------	---	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				que mitiguen situaciones adversas, haciendo énfasis en las 5 c mencionadas, como la confianza, compromiso, comunicación, coordinación y complementariedad, las cuales son fundamentales para un óptimo éxito labora.	
Tablero amigable	<p>Para la ejecución de esta actividad se dividirá en dos fases. antes de iniciar se tendrá en cuenta los materiales a entregar como lo es octavo de cartón paja, temperas, pinceles, marcadores, hojas de colores alfileres, y decorativos.</p> <p>Fase 1: se realizará un tablero en cada una de las oficinas, teniendo en cuenta los materiales entregados. El tablero deberá ir dividido en</p>	Fomentar la interacción social a través de la realización del tablero amigable favoreciendo el sentido de logro personal	<p>Cartón paja</p> <p>Tijeras</p> <p>Temperas</p> <p>Alfileres</p> <p>Fomi</p> <p>lápiz</p>	<p>Enfoque Psicosocial (Erick E)</p> <p>La interacción con otros en grupos terapéuticos ofrece sentido de logro personal, crecimiento personal autoconocimiento y desarrollo de habilidades sociales.</p>	Generar conciencia en el trabajador sobre sus habilidades y capacidades con la finalidad de promover la capacidad de desempeño.



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>secciones, la primera sesión el grupo de cada oficina le deberá colocar un nombre al tablero, seguidamente el nombre de los integrantes del equipo, asimismo se colocará un cuadro donde denoten las habilidades de cada uno y un espacio en blanco en el cual se podrá ir colocando la puntuación a cada compañero. Una vez explicado lo anterior los usuarios deberán decorar el tablero siguiendo las indicaciones y sus preferencias.</p> <p>Fase 2: Terminado de hacer el tablero, deberá ser colocado en un lugar visible, se les dirá a los usuarios, que al momento de terminar la jornada laboral deberán escribir en un papelito las cualidades que lograr percibir de sus compañeros en el día y con la</p>			<p>Se retoma la siguiente premisa debido a si no hay relaciones interpersonales adecuadas pueden interferir de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, los cuales no reconocerán sus habilidades y capacidades dentro del puesto laboras. Es por ello que, mediante la actividad, se pretende resaltar de forma grupal las características y aspectos positivos de los usuarios permitiendo así el reconocimiento de sus habilidades y que esto favorezca el sentido de</p>	
--	---	--	--	--	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>ayuda del alfiler colocarlo donde se encuentre el nombre del compañero al que quiere resaltar sus habilidades, lo anterior se realizará con todas las oficinas.</p> <p>Al finalizar el tablero se resaltarán la capacidad de desempeño en la ejecución de sus actividades laborales finalizando así mismo se realizara la retroalimentación del tema y explicando la importancia de tener en cuenta las capacidades, los valores, los intereses, así como también las buenas habilidades de comunicación e interacción social dentro del ámbito laboral.</p>			logro y el crecimiento personal de los trabajadores.	
Mi estilo de vida ocupacional	Para la ejecución de esta actividad se hará uso de una caja negra, en la cual en su interior se encontrarán actividades y preguntas relacionadas con: Los hábitos laborales, el ambiente laboral, que	Favorecer la identidad ocupacional mediante el reconocimiento del estilo de vida	Ruleta lápiz Papel	Modelo canadiense del desempeño ocupacional - (wfot).  El terapeuta es responsable de proveer la	Favorecer el desempeño laboral mediante la identidad

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>pausas actividad conocen y llevan a cabo, que estilos de vida no saludables reconocen, etc. cada uno de los aspectos mencionados anteriormente irán acompañado de actividades de interacción y dinámicas que favorezcan la participación de los usuarios.</p> <p>Para llevar a cabo la actividad se les pedirá a los usuarios que introduzcan la mano en la caja negra y saque una tarjeta, la lean y mencionen su respuesta compartiéndola con los demás compañeros.</p> <p>Al finalizar se realizará retroalimentación del tema y se les preguntara si logran reconocer si estilo de vida ocupacional y la importancia del mismo</p>	<p>laboral promoviendo de esta forma el desempeño ocupacional de los trabajadores en el ámbito laboral.</p>		<p>información que facilite la tarea de toma de decisiones por parte del cliente acerca de sus necesidades ocupacionales.</p> <p>Se retoma la anterior premisa, teniendo en cuenta que desde el área disciplinar se puede proveer información veraz y concisa a cerca de la participación en el ámbito laboral, asimismo favorecer el desempeño laboral mediante la identidad ocupacional de los trabajadores, los cuales a través de la actividad lograran identificar cuáles son sus hábitos y rutinas</p>	<p>ocupacional de los trabajadores.</p>
--	---	---	--	--	---

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				saludables y que hacer frente a situaciones o problemáticas que se presenten a nivel laboral.	
Telaraña de la volición	Para llevar a cabo esta actividad, se tomará un espacio de 20 minutos mínimo donde se encuentren todos los trabajadores de una misma dependencia de la alcaldía. Para dar inicio se organizará el grupo en forma de círculo, seguidamente se le pedirá a un usuario que realice una pausa activa pequeña para dar continuidad con la actividad, se realizara la entrega de una madeja de lana en donde se inicia mencionando el nombre, cuantos años lleva trabajando en la alcaldía, que le gusta hacer en sus tiempos libres, como distribuye el tiempo en cuanto a las actividades laborales, como te describes, que valores	lograr la identificación de actividades de interés mediante la actividad lúdica favoreciendo el componente volitivo	Lana	Modelo de la ocupación humana (gary kielfhoner)  Las personas son capaces de lograr su propio cambio  Se retoma la teoría del autor, reconociendo que al identificar actividades que generen algún grado de placer y satisfacción se puede promover el desempeño ocupacional, mediante la utilización de actividades que sean de interés del individuo, por tal motivo mediante la actividad se busca lograr	Lograr la identificación de las formas ocupacionales de la persona.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>crees que posees, entre demás preguntas que se puedan realizar, una vez dada la respuesta, se procede a lanzar la madeja de lana a un compañero, el cual deberá responder las mismas preguntas continuando así con cada uno hasta que participen todos, de igual forma se ira recogiendo paulatinamente la madeja regresándola mencionando los aspectos más relevantes que dijo el compañero anterior, dando como finalidad la retroalimentación de la actividad destacando la identidad y competencia para la ejecución de las actividades laborales.</p>			<p>el reconocimiento de aquellas actividades que son del interés de los usuarios y como estas pueden incidir positivamente en el desempeño laboral, así mismo favorecer los pensamientos y sentimientos volitivos de los trabajadores.</p>	
<p>Soy competente para</p>	<p>Para dar inicio a la actividad se realiza una actividad de inicio la cual comprende por entregar una sopa de letras con palabras relacionadas al trabajo en equipo,</p>	<p>Promover autoevaluación de las habilidades y capacidades mediante la</p>	<p>Cinta Hoja Lapiceros</p>	<p>Modelo de la ocupación humana. El ser humano se concibe como un sistema dinámico, organizado de manera</p>	<p>Los funcionarios reconozcan sus capacidades y potencialidades, logrando una</p>

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>con la finalidad de culminarla en menos de 3 minutos, premiando al equipo que logro realizarla en el tiempo estipulado, así mismo se procede a realizar la actividad denominada que piensan sobre mí, la cual consiste en colocar una hoja de papel en la espalda de cada funcionario, a medida que pase el día cada uno de los trabajadores tendrá la tarea de ir escribiendo en la espalda de los compañeros habilidades, capacidades, valores, capacidades, forma de trabajo entre demás, al finalizar la jornada se reunirá a cada uno de los funcionarios con la finalidad de retroalimentar la actividad dando a conocer la importancia de conocernos a nosotros mismos y lo que conoce mi compañero sobre mí.</p>	<p>actividad grupal favoreciendo el desempeño productivo</p>		<p>compleja por tres subsistemas (volición, habituación y capacidad de desempeño), que motivan, organizan y hacen posible el desempeño de ocupaciones. Se retoma la anterior premisa puesto que se denota que los trabajadores no han realizado un análisis a profundidad sobre su esfera como un ser único y holístico, para lo cual la autoevaluación después de conocer el punto de vista de mis compañeros ayuda a reorganizar mis actitudes, aptitudes y capacidad de</p>	<p>identidad ocupacional en cada uno de los mismos.</p>
--	---	--	--	--	---

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				desempeño hacía el ámbito laboral	
Creando frases con emojis	Para la ejecución de la actividad se procederá a armar equipos por dependencias, se realiza la entrega de una bolsa con los emojis, para lo cual cada uno de los integrantes trate de armar una secuencia lógica adivinando el nombre del refrán, demostrando resolución de problemas, habilidades y capacidades, así mismo se les pide a cada uno de los grupos formados que coloquen la secuencia sobre una mesa con la finalidad de que el equipo contrario adivine el refrán, teniendo en cuenta que solo cuentan con 2 minutos para mencionar cual es, finalizando con la retroalimentación sobre la importancia de tener confianza sobre sí mismo al momento de	Promover el autoconociento por medio de actividades lúdicas fomentando la identificación de habilidades y capacidades.	Emojis	Modelo canadiense de desempeño ocupacional  Los cambios en el equilibrio entre el sujeto y el entorno y la ocupación influyen de manera negativa sobre el desempeño ocupacional  Retomo esta premisa debido a las necesidades encontradas, si una actividad no es de interés en el funcionario le costara tiempo realizarla o desertara de la misma, haciendo que, bajo su nivel de productividad, es por ello que por medio del autoconocimiento se	Lograr la identificación de habilidades y capacidades de los funcionarios, así mismo el trabajo en equipo.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	mencionar refranes para poder adivinar según las imágenes mostradas dando un premio al equipo que mejor se desenvuelva en la ejecución de la actividad.			contribuye a la confianza sobre sí mismo y a las habilidades que posee la persona al momento de dar solución ante una posible dificultad.	
Selecciono y analizo la competencia ocupacional	Para el desarrollo de esta actividad se iniciara mostrando una serie de imágenes con doble sentido pidiéndole a los funcionarios mencionar que veían en cada una de ellas, una vez finalizado se ubicará un jenga en un lugar amplio, en el cual varias fichas contienen preguntas sobre sus valores y lo que los motiva a ejercer su rol laboral, la dinámica de la actividad consiste en ir sacando por grupos fichas en orden tratando de no dejar caer la torre, en el cual, quien lo derribe, deberá armarlo de nuevo cumpliendo por	Fortalecer el componente volitivo mediante la actividad lúdica favoreciendo el desempeño en ocupaciones significativas	Jenga	Modelo de la ocupación humana  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	Promover la importancia de los valores y creencias en los funcionarios de la alcaldía de pamplonita



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	una penitencia impuesta por el grupo.			intereses de los funcionarios realizando la catarsis de las motivaciones por el cumplimiento de sus jornadas laborales	
<p><b>FASE II conócete y comprométete</b></p> <p><b>Del 21 de noviembre al 25 de noviembre.</b></p>					
Percepción de intereses	Se realizará una actividad en la cual cada uno de los funcionarios tendrá una colchoneta, 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	Propiciar la identificación de intereses mediante la actividad expresivo proyectiva favoreciendo la participación ocupacional.	Música de relajación Parlante	Modelo De Desempeño Ocupacional El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra o extra personales.  Se retoma la anterior premisa puesto que, debido a la carga laboral generada por diversos factores, impiden un	Reconocimiento de los intereses

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	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.			buen desempeño donde sea posible participar de forma efectiva	
Emoción y expresión	En el desarrollo de esta actividad se establece la canalización de sentimientos y emociones para poder expresarlos de forma acorde a cada situación, se realiza la demostración de las diversas emociones tanto positivas como negativas y que factores pueden influir en que estas emociones se presenten, una vez finalizado se le pedirá a cada funcionario que introduzca la mano dentro de la	favorecer las relaciones interpersonales mediante actividades de canalización de emociones promoviendo la competencia ocupacional	Figuras de emociones	Enfoque Psicosocial Erick Erickson El individuo es un sistema abierto que se ve influenciado por la cu Manejo acorde de resolución de problemas desde las emociones y sentimientos Manejo acorde de resolución de problemas desde las emociones y	Manejo acorde de resolución de problemas desde las emociones y sentimientos.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>caja negra con al finalidad de sacar una emoción, sin dejarla ver de sus compañeros, una vez lista se procede a pedirle a su compañero de trabajo ir a tomar una taza de café demostrando la emoción, con la finalidad de realizar feed back sobre como reaccionaria la otra parte si esa emoción fuera frecuente en el sitio de trabajo con la finalidad de generar sentimientos de autoeficacia y competencia en los funcionarios al momento de dar solución ante la emoción presentadas y como esta puede influir en el ámbito laboral.</p>		<p>sentimientos Manejo acorde de resolución de problemas desde las emociones y sentimientos ltura, la personalidad desarrollada va acorde a esta</p> <p>Se retoma esta premisa dado que la población trabajadora, no entabla acordes relaciones interpersonales con las otras dependencias, lo cual hace que no le permiten expresar sus sentimientos de una manera de confianza y autonomía, por ello se implementan actividades que favorezcan esta expresión de</p>	
--	---	--	--	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				sentimientos de forma acorde.	
Dramatizan do mis tareas	Para este desarrollo de la actividad se le pedirá a cada usuario saque de la caja, “mi regalo” la cual contiene un refuerzo comestible con una serie de oraciones escritas como “hoy me regalo más paciencia y amor” recordándoles a cada uno de los mismos las habilidades que poseen y las capacidades para continuar en el puesto que ejercen actualmente, una vez finalizado cada uno de los usuarios sacará de la caja de pendientes una tarjeta con diversas situaciones que se puedan presentar en las diferentes dependencias para lo cual deberá dramatizarla dando la opción de sus demás compañeros de adivinar qué es lo que está imitando, logrando de esta manera la capacidad, logro y	Propiciar la identificación de problemas mediante la actividad expresivo proyectiva, favoreciendo la competencia y logro	Cofre Hojas con situaciones	Modelo de desempeño ocupacional El rol del terapeuta ocupacional es de facilitar el equilibrio entre las áreas de ejecución y el desarrollo del desempeño ocupacional. 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 situaciones expuestas de las cuales se busca hacer una reflexión, con el fin de favorecer la	Reflexión de los funcionarios respecto a las situaciones que se pueden presentar y como dar solución a las mismas.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	compromiso realizando una autoevaluación destacando la competencia y logro, así mismo mencionando factores reductores que pueden ser utilizados para mitigar situaciones donde altere un ambiente laboral.			identificación de problemas ya que estos interfieren en la ejecución del rol laboral	
<b>FASE III- Propósito en la ocupación laboral</b>  <b>Del 28 de noviembre al 02 de diciembre y del 05 de diciembre al 09 de diciembre</b>					
Me desempeño en equipo	<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 uno de los participantes que logre asumir y cumplir el reto sumara un punto a su equipo.</p> <p>La actividad constara de 3 retos los cuales se dividen en momentos</p>	<p>Fomentar la importancia del uso del tiempo mediante actividades lúdicas favoreciendo la participación en actividades del rol laboral.</p>	<p>Vasos</p> <p>Pitillos</p> <p>Bombas</p> <p>Cinta</p> <p>Pelota</p>	<p>Modelo persona ambiente, ocupación</p> <p>Los ambientes pueden tener efectos habilitantes o limitadores sobre el desempeño ocupacional.</p> <p>El ambiente temporos espacial es un factor importante para el desempeño en cualquier actividad, el mal uso del tiempo puede ser un</p>	<p>Lograr que los funcionarios logren ser conscientes de la importancia de la organización y estructuración del tiempo de acuerdo a sus tareas.</p>

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>Reto 1: con una cuchara desechable y una metra dentro de ella tendrán que avanzar hasta rodear el cono y regresarse con la finalidad de pasársela a su compañero hasta pasar todos, tomándose de los hombros en una fila saltando en un pie avanzando al reto numero 2</p> <p>Reto 2: se encontraran una serie de tarjetas debajo de un cono, con la finalidad de que pase un integrante del grupo y se coloque frente a los demás, los cuales por medio de mímica tendrá que adivinar que profesión es la que se esta enseñando</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</p>			<p>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.</p>	
--	---	--	--	---	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>inserte en el vaso, para ello contara con un tiempo de 25 segundos</p> <p>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.</p>				
Comunicación funcional	<p>Para el desarrollo de la actividad, se pedirá a los funcionarios de algunas dependencias acamparme a realizar la actividad en otra dependencia con la finalidad de integrar al equipo de trabajo, así mismo se implementarán actividades relacionadas con la comunicación asertiva como uno de los ejes principales en el trabajo en equipo, dentro de esta actividad a manejar se encuentran situaciones que coloquen en riesgo un grupo de</p>	<p>Favorecer espacios de comunicación asertiva, trabajo en equipo mediante dinámicas grupales promoviendo una comunicación asertiva.</p>	<p>Lugar amplio, sillas</p>	<p>Modelo de la ocupación humana</p> <p>En la ejecución de las habilidades de comunicación interacción se convierten y reciben información para coordinar el propio comportamiento con el de otros, con el objetivo de lograr actividades y objetivos propios</p>	<p>Lograr una adecuada comunicación en el área de trabajo en equipo, la receptividad a la opinión de las demás personas.</p>

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>trabajo, dando solución a los mismos, de igual manera se realiza feed back sobre las diversas opiniones ante situaciones presentadas con la finalidad de respetar el punto de vista de la otra persona, aceptando las diversas maneras de dar solución ante problemáticas. De esta manera las relaciones dentro del lugar de trabajo pueden mejorar, logrando encontrar en conjunto situaciones que puedan resolver escuchando diferentes opiniones y opciones para dar solución a la problemática presentada.</p>			<p>Se retoma y sustenta bajo esta premisa debido a que las habilidades de comunicación, interacción son de vital importancia dentro del puesto de trabajo, propiciar espacios donde se pueda dar paso a la resolución de conflictos internos, mejora las dinámicas grupales favoreciendo directamente con el ambiente laboral direccionadas a la productividad, de la población trabajadora.</p>	
Avancemos en equipo	<p>Esta actividad se llevará a cabo por dependencias, en las cuales se tendrán en cuenta una serie de acertijos y retos los cuales deben</p>	<p>Favorecer el buen uso del tiempo mediante actividad grupal</p>	<p>Actividades Esferos</p>	<p>Modelo canadiense de desempeño ocupacional. Los cambios en el equilibrio entre el sujeto,</p>	<p>Reconocer las horas más activas para</p>



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>realizar en equipo, tales como sopa de letras, encuentra la diferencia, sigue el camino por medio de un laberinto realizado en balsa con una metra, escribe el mayor número de palabras posibles. cada uno de estos acertijos se realizará en diferentes dependencias llevando el tiempo en cada una de ellas con al finalidad de premiar al equipo que se apoyó y logro resolver los acertijo de una manera más eficaz, retroalimentando la importancia de cada uno hacer una parte del trabajo, hablando el mismo idioma, minimizando sobrecarga laboral, así mismo se premio al equipo que demoro menos tiempo en resolver los acertijos.</p>	<p>facilitando la ejecución de las tareas diarias y el desempeño en las mismas.</p>		<p>el entorno y la ocupación influyen de manera negativa sobre el desempeño ocupacional. Se retoma esta premisa debido a las 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 dirías y evitando que se genere situaciones de estrés por acumulación de tareas.</p>	<p>convertirlas en productivas.</p>
--	---	---	--	--	-------------------------------------

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

<p>Foro de relaciones saludables</p>	<p>La siguiente actividad se llevara a cabo en cada una de las oficinas de la alcaldía, allí con los usuarios se planteará un caso donde se evidencie la mala comunicación entre compañeros de trabajo así como también un mal trato, después se les pedirá que den su opinión con respecto a esto y si en algún momento han pasado por situaciones similares y cuál ha sido su reacción frente a esa problemática, siendo quienes inicien la controversia o por el contrario hayan participado en solucionar el conflicto, se busca que con el foro se puedan diferenciar la importante de una buena relación saludable ya sea con los compañeros, jefes inmediatos o con amigos, lo cual aporte a su calidad de vida, y a la participación social, así mismo se procede a</p>	<p>Favorecer las relaciones interpersonales por medio de la realización del foro facilitando el desempeño laboral</p>	<p>Hojas de papel Lápiz</p>	<p>Modelo Canadiense Del Desempeño Ocupacional - (Wfot).  El desempeño ocupacional es el resultado de una interacción dinámica entre las personas, el ambiente y las ocupaciones desempeñadas.  Se reconoce que el ambiente laboral tiende a ser un factor generador de estrés debido a las diversas problemáticas que se evidencian en la cotidianidad de los trabajadores, lo cual conlleva a que haya pocas relaciones interpersonales con los</p>	<p>Lograr relaciones interpersonales por medio de la intervención facilitando el desempeño laboral</p>
--------------------------------------	---	---	---------------------------------	---	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	realizar actividad navideña con la finalidad de que cada funcionario realice cada parte del árbol armable, juntando cada una de sus partes al finalizar, logrando llevar a cabalidad la actividad formando relaciones y comunicación asertiva entre cada dependencia.			pares, es por ello que mediante la actividad se busca favorecer las relaciones interpersonales, generando estrategias que se pueden implementar en el puesto laboral al encontrarse con conflicto de interés.	
Entrego relaciones satisfactorias	Al iniciar la actividad se realizara una breve psicoeducación referente a la importancia de las relaciones interpersonales, una vez finalizado se realiza la entrega a cada funcionario de una tarjeta decorativa, así mismo se le pedirá que saque un papel del cajón, de “me corresponde” el cual contendrá todos los nombres de los funcionarios pertenecientes de la alcaldía de Pamplonita, una vez	Promover las habilidades sociales mediante la actividad grupal favoreciendo las relaciones objetales.	Papeles Decorativos	Modelo De Desempeño Ocupacional El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra y extra personales.  Se sustenta bajo este modelo debido a que hay diversos factores en el ámbito laboral que puede	Generar la importancia sobre las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>teniendo el nombre se procederá a complementar la tarjeta previamente entregada, en la cual tendrán que plasmar algún valor, sentimiento u oración que perciba del nombre de la persona que saco aleatoriamente del cajón, esta tarjeta se enviara al finalizar el día al funcionario que corresponda, con la finalidad de generar empatía y satisfacción fortaleciendo las relaciones interpersonales.</p>			<p>generar agotamiento, estrés, desmotivación e interferencia en la ejecución de los otros roles, es por ello que uno de los factores que son más relevantes a trabajar son las relaciones interpersonales, fomentando de esta manera un clima laboral satisfactorio.</p>	
Trabajo en equipo	<p>Para la ejecución de esta actividad se realiza la entrega de un calendario, haciendo énfasis en la importancia de tener recordatorio sobre los posibles pendientes, evitando la sobre carga laboral, el estrés entre demás enfermedades que puedan aparecer por acumulación de trabajo, así mismo se realiza la invitación de colocar</p>	<p>Generar participación en pares por medio de actividades lúdicas fomentando las habilidades de interacción social.</p>	<p>Cartel de cumpleaños previamente impreso Hojas de colores Marcadores Pegamento</p>	<p>Modelo de la ocupación humana La conducta ocupacional muestra una organización estructurada por el subsistema de habituación. Se retoma la anterior premisa puesto que se</p>	<p>Lograr internalizar en los funcionarios la importancia de las habilidades de interacción social con sus compañeros de trabajo</p>

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

	<p>las fechas de cumpleaños de cada uno de los usuarios sobre el cartel llevado, con la finalidad de generar relaciones satisfactorias al momento de recordar las fechas de sus demás compañeros ausentes, así como de visualizar el cartel terminado, fomentando las relaciones en grupo ante una celebración.</p>			<p>evidencio cierta disfuncionalidad en la participación 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 habilidades de interacción social y como estos favorecen su desempeño en las actividades diarias, enfatizando en la importancia de una palabra amable al iniciar el día cambiando los ambientes y las relaciones</p>	
--	---	--	--	--	--

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

				interpersonales en todos los funcionarios.	
--	--	--	--	--	--

**Análisis de resultados del plan de acción**

Se ejecuto el plan de acción con los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita lográndose la realización del 100% de las actividades propuestas correspondientes a 20 actividades, durante 5 semanas en las fechas establecidas, del 8 de noviembre al 11 de noviembre, del 14 de noviembre al 18 de noviembre, del 21 de noviembre al 25 de noviembre, del 28 de noviembre al 2 de diciembre y del 5 de diciembre al 9 de diciembre , cumpliéndose la aplicación de las actividades propuestas iniciándose con la fase I- Aprende y aumenta tu eficacia, compuesta por 7 actividades, tres de ellas, distribuidas en dos sesiones, estando direccionadas a la parte de volición y habituación de la persona, en la manera en desarrollar el trabajo de una forma autónoma, el tiempo destinado hacia la ejecución de la a actividad, así mismo se resaltó la autoevaluación relacionada a los valores e intereses que opta la persona acorde al contexto y al entorno en el cual está inmerso ejecutando la actividad, luego la fase II: Conócete y comprométete, compuesta por 5 actividades, esta fase busco conocer la persona en referencia en habilidades, aptitudes, actitudes, valores, grado de compromiso entre demás para obtener como resultado la competencia y logro que tendrá cada uno de los funcionarios al momento de realizar actividades inherentes a sus funciones, por último, la fase III: propósito en la ocupación laboral compuesta por 5 actividades, la cual tuvo en cuenta la comunicación e interacción, trabajo en equipo, resolución de problemas, teniendo en cuenta valores como honestidad, imparcialidad, amabilidad, cortesía entre demás con la finalidad de generar impacto interpersonal y social en los trabajadores de la alcaldía de Pamplonita.

El plan de acción se direcciono al cumplimiento del objetivo general Promover la competencia ocupacional en los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita por medio del plan de acción “Work With T.O” favoreciendo la ejecución del rol laboral, con la ejecución de cada una

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

de las actividades propuestas en cada fase, logrando el cumplimiento del mismo, generando cambios en algunos de los funcionarios públicos que participaron de las actividades, teniendo en cuenta las diversas estrategias para lograr llegar a la población, debido a la falta de tiempo y a la carga laboral que manejaba cada uno de los funcionarios, realizando de esta manera actividades por dependencias, por lo que se tuvieron que adaptar algunas actividades en reducción de tiempo para dar su cumplimiento, así mismo se lograron establecer algunas por fases para dar a cabalidad cada una de las mismas obteniendo una mayor participación de la población trabajadora.

De igual forma se logró la ejecución de las actividades dando el cumplimiento de los objetivos planteados, resaltándose en cada uno la importancia del rol de terapia ocupacional en el área de industria, desde un enfoque de bienestar conduciéndolos hacia el éxito y satisfacción en el rol laboral.

Para la fase I: *Aprende y aumenta tu eficacia*, la cual está comprendida entre las semanas Semana del 8 de noviembre al 11 de noviembre y la Semana del 14 de noviembre al 18 de noviembre se lograron resultados como lo es el comprender la importancia de seguir instrucciones, saber seguir órdenes y mantener una escucha activa, así mismo la importancia del compromiso para lograr metas, reconocimiento e introyección de conceptos básicos para un óptimo trabajo en equipo, de igual manera se logró generar conciencia en el trabajador sobre sus habilidades y capacidades con la finalidad de promover la capacidad de desempeño laboral, promoviendo la importancia de los valores y creencias en los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita.

Para la fase II: **Conócete y comprométete**, la cual esta comprendida en la Semana del 21 de noviembre al 25 de noviembre se lograron resultados como un adecuado manejo ante las



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

situaciones que se presentaban, haciendo énfasis en las diversas emociones y sentimientos, así mismo la reflexión que se logró en cada uno de los funcionarios en respecto a cada una de las situaciones presentadas y como poder dar soluciones ante las mismas, respetando los diversos puntos de vista.

Finalmente, para la fase III: **Propósito en la ocupación laboral**, comprendida en las semanas del 28 de noviembre al 2 de diciembre y la Semana del 5 de diciembre al 9 de diciembre se logró que los funcionarios logren ser conscientes de la importancia de la organización y estructuración del tiempo de acuerdo a sus tareas, así mismo se logró una adecuada comunicación en el área de trabajo en equipo, la receptividad a la opinión de las demás personas, obteniendo la internalización en los funcionarios sobre importancia de las habilidades de interacción social

**Capítulo VI****Producto final**



## **Introducción**

La terapia ocupacional en el ámbito laboral según por la federación mundial de terapeutas ocupacionales WFOT, en su práctica busca abarcar aspectos de salud laboral y seguridad laboral direccionados a la contribución en la prevención de las diversas lesiones y la promoción de la salud integral en su puesto de trabajo, es así que, como profesionales en el área de la salud, las intervenciones que se realizan en la población trabajadora van direccionadas a cuidar el bienestar del trabajador, donde la conducta ocupacional es un eje fundamental para el mantenimiento de su bienestar.

Teniendo en cuenta la competencia ocupacional como esa capacidad que tiene la persona para colocar en práctica la identidad ocupacional de modo que esta genera satisfacción para si mismo y pueda cubrir las demandas del ambiente, del mismo modo esta contempla el mantener un patrón de rutina ocupacional que cubra roles, genere satisfacción, permitiendo la expresión de

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

interés y conlleve al cumplimiento de los estándares personales, en el cual, este concepto enfatiza claramente las necesidades encontradas en la población según los datos recolectados por medio de los instrumentos aplicados, con la finalidad de que se de un optimo desempeño ocupacional, siendo este reflejado en la productividad del funcionario.

Por consiguiente, para dar respuesta a las variables de estudio como la conducta y expectativas ocupacionales se crea un stand up móvil denominado “GO WITH T.O” el cual está compuesto por 3 unidades donde cada una se relaciona con las variables que fueron estudiadas, usándose como una herramienta innovadora, aprovechando que el stand es liviano, con rodachines, cada uno con seguro para mejor fijación cuando se esté utilizando, así mismo contendrá sillas plegables con la finalidad de llevar a cabo actividades de manera tanto individual como grupal en diversos sitios donde se requiera, gracias a su versatilidad y utilidad, de igual manera contendrá tres compartimentos, el cual cada uno será una unidad, llevando actividades específicas como lo es la unidad I: volition, con actividades que le generen conociendo sobre las capacidades y habilidades, Unidad II: Skills, contemplando actividades cognitivas, finalizando con la Unidad III: Job Occupation con la finalidad de generar habilidades sociales generando relaciones optimas y satisfactorias en el puesto de trabajo.

### **Justificación**

El producto final consiste en un stand móvil, el cual contiene tres unidades, una primera unidad con contenido educativo y actividades basadas en autoevaluación de la persona, una segunda unidad con actividades cognitivas y una tercera unidad con actividades que generen

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

habilidades sociales. Se retoman estas unidades teniendo en cuenta que la situación encontrada en la población.

Es así como se describe a continuación cada unidad dando cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados con la finalidad de promover la competencia ocupacional de los funcionarios favoreciendo la ejecución del rol laboral.

**Unidad I: volition:** En esta unidad se llevará a cabo actividades referentes a los componentes de volición, habituación y la capacidad de desempeño, los cuales buscan generar el interés y la satisfacción de la persona al momento de cumplir con las expectativas que posee al culminar con las diversas actividades propuestas, así mismo se realizarán una serie de láminas con información importante de cómo mantener una adecuada distribución y uso del tiempo, consejos o tips para cronogramas de actividades, como conocer nuestras capacidades, formas de cuidarse mientras estamos en una jornada laboral, como mejorar el potencial de desempeño, consejos para mantener un adecuado desempeño en el puesto de trabajo, cuáles son las consecuencias de procrastinar, finalizando con estrategias para priorizar las tareas laborales.

Así mismo están inmersas una serie de actividades de manera individual como grupal con la finalidad de generar en el funcionario sentido de logro y satisfacción. Entre estas actividades encontramos:

- Espejo, ¿Cómo me veo hoy?

Esta última actividad se realizó con la finalidad de que el funcionario público una vez realice aumente su compromiso y el conocimiento sobre las habilidades que posee en la ejecución del rol laboral. Para la ejecución de cada una de las actividades se tendrá en cuenta el

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

tiempo destinado a las mismas las cuales generan un sentido de competencia y eficacia al conocer sus capacidades y habilidades.

**Unidad II: Skills (Habilidades):** Para la ejecución de esta unidad se realizara una serie de actividades cognitivas en busca de generar un mayor grado de compromiso en los funcionarios públicos potencializando las habilidades de procesamiento superior y generando espacios de descanso y relajación por medio de actividades cognitivas debido que estas habilidades de procesamiento superior son indispensables para el desarrollo y ejecución de las tareas o funciones que deben cumplir los funcionarios así mismo 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 los niveles de estrés generado por las cargas laborales.

Es por ello que se realizan una serie de actividades denominadas: Comprometiéndome, identificando factores de riesgo, Identifico buenos hábitos laborales, Me concentro al 100%, Encájala en 30.

- **Unidad III: Job Occupation (ocupación laboral)** Para la ejecución de esta unidad se realizará una serie de actividades que estén relacionadas con las habilidades sociales con la finalidad de generar relaciones optimas y satisfactorias en el puesto de trabajo, mejorando la comunicación asertiva, aceptando la percepción de la otra persona, teniendo presente valores como la honestidad, imparcialidad, amabilidad, cortesía entre demás, generando dinámicas grupales que conlleven a la interacción con sus demás compañeros, siendo empáticos en cada uno de los procesos para así facilitar el rol productivo.

Se llevarán a cabo actividades como: ¿irías por una taza de té?, ¿y mis valores?, Confianza, Podemos juntos, Teléfono en equipo:

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Cabe mencionar que cada una de estas secciones llevara un instructivo lo cual facilita la aplicación de cada una de las actividades, así mismo este stand tendrá ruedas auxiliares lo cual ayuda y apoya su movilización con la finalidad de que pueda movilizar en apoyo a actividades.

#### **Marco teórico.**

##### **Motivación**

La motivación según Pascual (2015), es comprendida de dos maneras 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.

##### **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

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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 por Law, 1996).

#### **Interacción social**

Entretejido de ocupaciones para apoyar la participación deseado en actividades comunitarias, involucrando compañeros y amigos (Schell, 2019) así mismo, se refiere a que tan efectivo es una persona que usa habilidades de comunicación verbal y no verbal, incluyendo iniciar y terminar, producir, apoyo físico, dando forma al contenido,

#### **OBJETIVO GENERAL**

- Fortalecer el rol laboral por medio del stand up móvil denominado GO WITH T.O, favoreciendo la productividad de los funcionarios.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

- Favorecer la motivación en los funcionarios, propiciando una mayor productividad por medio del uso de la unidad 1 “VOLITION “
- Potenciar habilidades cognitivas y valores fortaleciendo el desempeño en las funciones administrativas mediante el uso de la unidad 2 “SKILLS”.
- Fortalecer las habilidades sociales, facilitando la participación ocupacional mediante la implementación de la unidad 3 “JOB OCCUPATION”.

### **Descripción del producto**

Dando respuesta a la conducta y expectativas ocupacionales se crea un stand movible denominado GO WITH T.O, el cual contiene inmerso 3 unidades, cada una se relaciona con una serie de actividades específicas para el fortalecimiento del rol laboral. por su versatilidad y utilidad puede ser trasladado a cualquier sitio con la finalidad de hacer uso del mismo teniendo en cuenta la ficha de instrucciones.

Este stand tiene unas medidas de 80 x 1 metro, realizado en melamina y mdf, con rodachines, el cual contiene una mesa armable sobre el mismo, teniendo inmersa un par de sillas, con la finalidad de llevar a cabo actividades de manera tanto individual como grupal en los diferentes sitios donde se requiera.

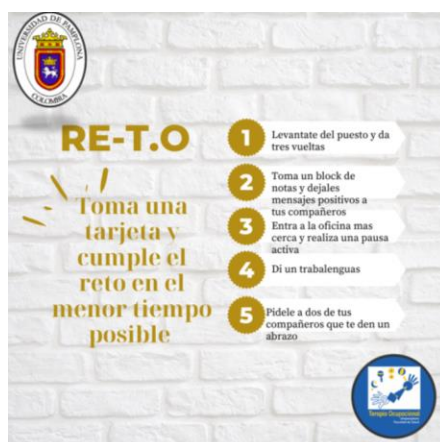
#### Unidad I: Volition

En esta unidad se llevan a cabo actividades inmersas en el componente volitivo, de habituación y la capacidad de desempeño, los cuales buscan generar interés y satisfacción de la persona al momento de cumplir a cabalidad cada una de las actividades, así mismo lleva inmersas laminas con información importante sobre cómo mantener una adecuada distribución del tiempo, cronogramas de actividades, como conozco mis capacidades, consecuencias de



## Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana

procrastinar, formas de cuidarse en la jornada laboral, como mejorar el potencial de desempeño, estrategias para priorizar tareas, así mismo el funcionario en esta unidad podrá realizar una autoevaluación de si mismo con las tarjetas frente al espejo iniciando con ¿cómo me veo hoy?



Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana

**SOY BUENO PARA**

**TRABAJO EN EQUIPO**  
 El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva.

**INICIATIVA**  
 La iniciativa es un rasgo de la personalidad que impulsa a un individuo a comenzar algo que ve como necesario, normalmente de cara al ámbito social en el que se mueve.

**CREATIVIDAD**  
 La creatividad es la capacidad o habilidad del ser humano para inventar o crear cosas, que pueden ser objetos físicos, ideas, representaciones o simplemente fantasías. Se trata de la posibilidad de generar lo nuevo: nuevos conceptos, nuevas ideas o nuevas asociaciones entre ellos.

**RESPONSABLE**  
 La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder, que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones, recaen sobre uno mismo.

**PERSEVERANCIA**  
 La perseverancia es sinónimo de constancia, persistencia, firmeza, dedicación y tesón. En este sentido, se aplica tanto en las ideas, como en las actitudes, en la realización de algo, en la ejecución de propósitos o en las resoluciones del ánimo.



Deja de procrastinar



TIPS PARA DEJAR DE PROCRASTINAR



**MEJORA TU 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!

**7 ESTRATEGIAS PARA PRIORIZAR LAS TAREAS LABORALES**

**1** Tener una sola lista que contenga todas las tareas pendientes, esto te ayudará a no olvidar ninguna.

**2** Prioriza tus tareas, eso te ayudará a no procrastinar o dudar cuando tienes una que te lleve más tiempo de lo que esperabas.

**3** Identifica las tareas más importantes y más próximas a entregar, no las pospongas o te expones a la sobre carga laboral.

**4** Ten presente en colocar la lista de pendientes en un sitio que toques constantemente, esto hará que lo recuerdes constante mente y agilices el proceso.

**5** Se realista con cada uno de las metas que te propones en un tiempo estipulado.

**6** El éxito este hecho con pequeños esfuerzos cada día, considera que cada día que pasas te acerca cada vez más a la meta si trabajas en ella.

**7** Pide ayuda cuando la necesites, caminando solo llegarás más rápido, pero caminando acompañado llegarás más lejos, siempre es importante realizar trabajos en equipo para lograr un mayor éxito.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz

**¿COMO ME CUIDO MIENTRAS TRABAJA?**

**1** Mantén una actitud positiva en cada día.

**2** Organiza tus prioridades.

**3** Disfruta de tus tiempos de descanso.

**4** Evita el sedentarismo.

**5** Camina o cambia de postura durante tu jornada laboral.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz

Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana

**Hábitos saludables para un buen ambiente laboral**

- 1. EJERCICIO PERSONAL**  
Al llegar a la oficina asegúrate de tener un espacio para hacer ejercicio en tu día. Esto puede ser tan simple como caminar o hacer yoga en tu oficina. También puedes hacer ejercicio en tu tiempo libre, como ir al gimnasio o salir a caminar.
- 2. DETALLES**  
Toma tiempo para hacer detalles en tu trabajo. Esto puede ser tan simple como limpiar tu escritorio o hacer un pequeño mantenimiento en tu oficina. Esto te ayudará a sentirte más orgulloso de tu trabajo y a mejorar tu ambiente laboral.
- 3. PAUSA ACTIVA LABORAL**  
Intenta hacer pausas activas durante tu jornada laboral. Esto puede ser tan simple como hacer unos minutos de estiramientos o salir a caminar. Esto te ayudará a mantenerte alerta y a mejorar tu productividad.
- 4. SONREIR**  
Sonreír es una manera fácil de mejorar tu ambiente laboral. Esto puede ser tan simple como hacer una sonrisa a tus compañeros de trabajo. Esto te ayudará a mejorar tus relaciones laborales y a hacer que tu día sea más agradable.
- 5. CELEBRA LOGROS ESPECIALES**  
Celebra tus logros laborales. Esto puede ser tan simple como hacerte un reconocimiento por un buen trabajo. Esto te ayudará a sentirte más orgulloso de tu trabajo y a mejorar tu productividad.

**Concejos para administrar tu tiempo**

- 1. Programa una actividad importante por semana, esto te ayudará a no decir "después" o posponerlas.**
- 2. Anota cuanto tiempo se necesita para llevar a cabo cada actividad, siendo necesario hacer las que te lleven un poco más de tiempo, así sabrás calcular horarios para entregas específicas, no afectando tu tiempo personal.**
- 3. Tómase 20 minutos cada noche, para preparar todo del día siguiente, así evitas contratiempos y tienes estipulado un tiempo para cada actividad que necesitas realizar.**
- 4. Celebra tus logros, el hacerlo te dará más ánimo para hacer las tareas pendientes, siendo más eficaz en el ámbito laboral.**
- 5. Tómase un descanso, cuando no puedes concentrarte o estás estancado en una tarea, el levantarte de tu puesto de trabajo y realizar estiramientos, ir por un café con tus compañeros, ayuda a que recargues energías y seas más activo.**
- 6. Haz una cosa a la vez, pero ten presente que tienes que escribir cada una de las cosas pendientes con la finalidad de que no acumules tareas y presentes estrés laboral entre otras enfermedades.**
- 7. Conoce tus horarios de productividad, pregúntate que quieres cambiar e invierte tiempo en esos pendientes.**

**Para todo hay tiempo, comienza a hacer hábitos**  
Formando líderes para la construcción de un nuevo

Unidad II: Skills:

Para la ejecución de esta unidad se realizará una serie de actividades cognitivas en busca de generar un mayor grado de compromiso en los funcionarios públicos potencializando las habilidades de procesamiento superior, generando de la misma manera espacios de descanso y relajación por medio de actividades cognitivas debido a que estas actividades son indispensables para el desarrollo de las funciones que deben cumplir los funcionarios así mismo 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 los niveles de estrés generado por las cargas laborales.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Comprometiéndome: Esta actividad se presenta una lámina con una sopa de letras y otra

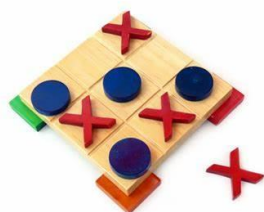


completa la frase con las palabras que encuentres

con una frase con espacios vacíos, consiste en dar solución a la sopa de letras siguiendo las pistas dadas sobre las rutinas el objetivo es encontrar las palabras 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. Para la ejecución de esta actividad el funcionario cuenta con un tiempo de 10 minutos para su ejecución

Identificando factores de riesgo: La finalidad de esta actividad es facilitar la

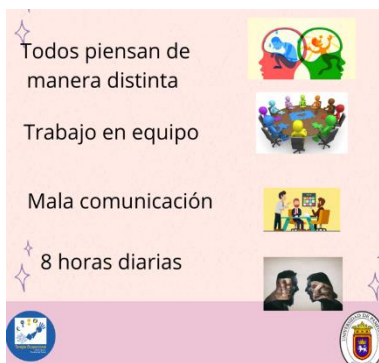


identificación de factores que interfieren en el óptimo desempeño ocupacional en el ámbito laboral de los funcionarios, consiste en dejar un triqui en el cual contendrá una serie de tarjetas con preguntas relacionadas a los posibles factores de riesgo, para el cual con su

compañero de actividad el que tome primero la tarjeta con la pregunta y de solución a la misma puede intentar colocar una ficha dentro del tablero del triqui con la finalidad de hacer tres en línea.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Identifico buenos hábitos laborales: La actividad consiste en colocar las láminas de las



imágenes a un lado de la mesa formando una columna y el significado frente a ellas formando otra fila, la finalidad es relacionar cada una de las columnas mencionando porque esa palabra debería ser la respuesta acorde al significado expuesto. Para su desarrollo contarán con 5

minutos.

Me concentro al 100%: Para la ejecución de esta actividad se colocarán una serie de



láminas boca abajo cuyo contenido se complementa; esta serie de imágenes tendrán una acción y un nombre representativo del mismo, en referencia al rol laboral en cuanto a las habilidades, aptitudes y valores. Para su ejecución cuentan con un tiempo estipulado de 5

minutos, contando los aciertos buenos en cada uno de los participantes.

Encájala en 30. Para el desarrollo adecuado de esta actividad se le hará entrega de un



laberinto realizado en balsa con un inicio y una meta, el cual contendrá una metra en un extremo; la actividad consiste en que el funcionario en 30 segundos logre llevar la metra hacia el otro extremo pasando por el laberinto finalizando la actividad en menos de los 30 segundos.

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Para la ejecución de esta unidad se realizará una serie de actividades que estén relacionadas con las habilidades sociales con la finalidad de generar relaciones optimas y satisfactorias en el puesto de trabajo, mejorando la comunicación asertiva, aceptando la percepción de la otra persona, teniendo presente valores como la honestidad, imparcialidad, amabilidad, cortesía entre demás

¿irías por una taza de té?: Para el desarrollo de esta actividad se simulara una serie de



emociones previamente dejadas en laminas, se escogerá a la zar una emoción en la cual el participante imite esa emoción invitando a su compañero a ir a tomar una taza de café con la

finalidad de evidenciar que emociones pueden estar presentes en un ámbito laboral, asi mismo hacer caer en cuenta a los funcionarios públicos que hay ocasiones en que se presentan dificultades o inconvenientes entre ellos mismos, dando a relucir que muchas ocasiones no es el mensaje sino la manera en cómo lo mencionan, facilitando de esta manera comunicación asertiva en los funcionarios.

## Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana

¿y mis valores? para el desarrollo de esta actividad se utilizará un parques con preguntas



en cada ciertas casilla, estas preguntas se relacionaran con situaciones que tengan que ver con la honestidad, la imparcialidad, la amabilidad, cortesía, entre demás, con la finalidad de que a medida que avance el juego los participaciones puedan ir resolviendo cada pregunta de manera conjunta.

Confianza: Para el desarrollo de esta actividad se tomarán una serie de palos de paleta y



de llevar a cabo la actividad.

un tapa ojos, la dinámica consiste en el uno de los participantes se tape los ojos mientras que su compañero le da instrucciones de como armar una casa solo siguiendo sus órdenes, con la finalidad

Podemos juntos: Para la ejecución de esta actividad se posicionara una taza con 6 lasos



que estarán inmersos en ella, y una metra sobre ella, se posicionara otra taza a una distancia considerable; la actividad consiste en que cada funcionario tome un lazo de la taza, en manera conjunta levantarán la taza con la finalidad de trasladarla encajándola en la taza que está lejos, fomentando de esta manera el trabajo en equipo de cada uno de los funcionarios.

de llevar a cabo la actividad.

## *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Teléfono en equipo: para la ejecución de esta actividad se formarán dos filas de los



funcionarios, uno estará detrás del otro con una hoja pegada a su espalda, la finalidad es mostrar un dibujo al último participante el cual lo realizara por partes en la espalda del compañero, esperando que la figura que valla haciendo se replique en el

compañero del frente, con la finalidad de trabajar en equipo para poder replicar la imagen del último compañero al primero fomentando las habilidades sociales.

### **Talento humano**

Todo el contenido de las actividades esta diseñado por la terapeuta ocupacional en formación Maria Fernanda Guerrero Jaimes, revisado con anterioridad por la asesora científica Lisset Adriana Ardila Roa, la parte de cada una de las unidades tiene su hoja de instrucciones, así como el paso a paso de cada una de las actividades.

### **Metodología**

Go with T.O es un stand móvil que será utilizado por todos los funcionarios de la alcaldía de pamplonita, en búsqueda de tener una mejor productividad, tendrán acceso al stand todos los días y en los espacios que deseen, su tiempo de uso depende del funcionario, y de las veces que quiera repetir la actividad.

### **Presupuesto**

Para la elaboración del stand movable se requirió un presupuesto de 500.000 que corresponde al proceso de materiales, y actividades inmersas dentro del mismo

### **Recomendaciones**



### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Se recomienda a los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita hacer uso diario del stand movible con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados, de manera que genere impacto en la productividad de cada trabajador, así mismo se recomienda a la persona encargada del stand movible el buen uso del mismo, siendo responsable con las llaves de uso, con la finalidad de que cada actividad ejecutada sea de gran impacto en cada uno de los funcionarios públicos y realmente se contribuya al mejoramiento del bienestar de la persona.

Se recomienda a la persona encargada de cada una de las dependencias tener un espacio accesible para que puedan ser ejecutadas las actividades por cada uno de los funcionarios de la alcaldía de pamplonita.

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

### **Conclusiones**

La alcaldía municipal está comprometida a permitir y generar espacios para que los funcionarios puedan ir por diferentes dependencias a estimar un tiempo justo para la ejecución de cada actividad, de esta manera el funcionario no solo libera estrés y tensión durante las largas jornadas laborales, sino que también interactúa con sus demás compañeros de trabajo. 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.

### **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 en edades comprendidas entre los 20 a 30 años, trabajan más de ocho horas, sin poder participar en la

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

ejecución de pausas activas, llevando en ocasiones trabajo de su oficina para su casa, así mismo la poca interacción que se presenta entre compañeros de otras dependencias, como la motivación al momento de realizar actividades desconocidas en su ámbito laboral, lo cual son condiciones de trabajo que afectan el cumplimiento de las tareas dentro del rol laboral y participación en otros roles vitales para los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita.

Es así como se tiene en cuenta la aplicación de los instrumentos de evaluación con los que se midieron las variables de investigación, se evidencia que, en relación a la escala de impacto ambiental y el cuestionario Volicional, los funcionarios presentan dificultades en cuanto al componente volitivo, así mismo hacia la distribución de tiempo en la ejecución de cada una de las actividades que están inmersas dentro de sus funciones, de igual manera se logró evidenciar que no presentan descansos en su jornada laboral presentando en ocasiones cansancio y fatiga, así mismo la escasa interacción con los demás compañeros que laboran dentro de la misma institución, pertenecientes a otra dependencia, hace que afecte el desempeño y la productividad diaria en el ámbito 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 la conducta ocupacional influye en las expectativas ocupacionales dándose respuesta a la pregunta problema planteada, evidenciando la afectación en el rol laboral, lo cual permitió responder a las necesidades generándose acciones en busca de crear conciencia e impactar en la importancia de la conducta ocupacional teniendo en cuenta el entorno, así mismo como las expectativas de cada persona con la finalidad de mantener el rol laboral.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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 la productividad y las buenas relaciones interpersonales en los funcionarios donde se tuvieron en cuenta temáticas propias de terapia ocupacional como la volición, buscando generar interés y satisfacción del funcionario al momento de cumplir con las expectativas que se tiene al iniciar una tarea, así mismo se buscó la potencialización de habilidades de procesamiento superior con la finalidad de generar espacios de descanso y relajación por medio de actividades cognitivas debido a que estas son indispensables para el desarrollo y ejecución de las tareas o funciones que se deben cumplir, finalizando con las habilidades sociales con la finalidad de generar relaciones optimas y satisfactorios en el puesto de trabajo, mejorando la comunicación asertiva, 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 público que hacen parte de un colectivo.

Es así como 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 stand móvil lleva consigo una serie de actividades cada una con su instructivo fácil de usar que posibilita potenciar varios factores que contribuyen al mantenimiento de un óptimo desempeño laboral inhibiendo factores como lo es el estrés laboral, fortaleciendo los procesos volitivos, las habilidades de interacción social, cognitivas, realizando de esta manera pausas activas mediante las actividades interactivas, favoreciendo la motivación y fortaleciendo

### *Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

hábitos y rutinas de forma que se permita tener eficacia en la ejecución del rol laboral en los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita.

## **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 está 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 stand móvil para un óptimo desempeño ocupacional en su área 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

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

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.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Polonio L.B. Durante M.P. (2003) *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*.  
Madrid España. Panamericana

Kielhofner G. (2006). *Fundamentos Conceptuales de la Terapia Ocupacional*. (3<sup>a</sup>)  
Edición Buenos Aires Argentina. Panamericana

Universidad de Chile La ocupación y su significado como factor influyente de la  
identidad personal

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Allan, A. N., Wachholtz, M. D. y Valdés R. A. (2005). Cambios en la ocupación de los adultos mayores recientemente jubilados. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*.

Asociación Americana de Terapia Ocupacional [AOTA] (2008). Occupational therapy practice framework: Domain and process (2nd ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 62, 625-683.

Burton, J. E. (1989). The Model of Human Occupation and occupational therapy practice with elderly patients. Part 1: Characteristics of ageing. *British Journal of Occupational Therapy*, 52(6), 215–218.

Perez Blasco, J. (1999). Transiciones en el desarrollo adulto. Promo libro. Valencia  
Schaie, K.W. y Willis, S.L. (2003). Psicología de la edad adulta y la vejez. Pearson Educación. Madrid

Turner A. Foster M. Johnson S.E. (2003). *Terapia Ocupacional y Disfunción Física*. (5<sup>a</sup>) Edición. Madrid España. Diorki

abelenda, J., Kielhofner, G. y Suarez, Y. (2006). El modelo de ocupación humana como herramienta conceptual para comprender y abordar la segregación ocupacional. En F.Kronenberg, S. Simó y N. Pollard (Eds.),

Terapia ocupacional sin fronteras: Aprendiendo del espíritu de los sobrevivientes (pp. 83-196). Editorial Médica Panamericana.

Reilly, I. &. (2004). Introducción al Modelo de la Ocupación Humana. In G. Kielhofner, Modelo de la Ocupación Humana Teoría y Aplicación (pp. 1-4). Editorial Médica Panamericana.

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Altaman y Chemers, 1., Brake, 1., Ogbu, 1., & Rapoport, 1. (2004). El Medio Ambiente y la Ocupacion. In G. Kielhofner , Modelo de la Ocupacion Humana Teoria y Aplicacion (pp. 113-114). Medica Panamericana.

kielhofner, G. (2001). Modelo de la Ocupacion Humana. In B. Polonio Lopez, Durante Molina Pilar, & B. Noya Arnaiz, Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional (p. 99;102)

Mendez Mendez, B. y Capdevila Puigpiquer E. (2010). Historia de la terapia ocupacional: su desarrollo en geriatría. In P. Durante Molina, & P. Tarres Pedro, Terapia ocupacional en Geriatria (p. 3). Barcelona: Elsevier Masson

Baum, C. &. (2010). Modelo de la Persona, El Entorno, La Ocupacion y el Desempeño. In P. Molina Durante, & P. Pedro Tarres, (p. 18). Barcelona, España: Elsevier Masson.

Baquadano, M. y Rosas, J. C. (2012). Aspiraciones y expectativas ocupacionales de los pescadores artesanales merluceros de la región del Bio Bio, Chile. Psicoperspectivas, 11(1), 273-299.

Moreno Gonzales, A. (2010). Area de Ocio y Tiempo Libre de Las Personas Mayores. In A. Corregidor Sanchez, Terapia Ocupacional en Geriatria y Gerontologia (p. 59;60). Madrid: Sociedad Española de Geriatria y Gerontologia.

Percepción de la Salud, Estilo de Vida y El Comportamiento Ocupacional de Estudiantes Universitarios. Bruna Correa Magalhaes; Patricia María Vieiria; Alberto Luiz Aramaki; Edinara Kososki, Fabiana Caetano Martns Silva Durante el año (2018).

Chile.<https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/50364/53710>



*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Perspectiva ocupacional de personas cuidadores vinculadas a un centro de día de mayores  
Uxia Paredes Maseda; junio del 2020

(dane.gov.co) Boletín Técnico Mercado Laboral de la Juventud, Septiembre 2017 -  
Noviembre 2017

#### **WEB BIBLIOGRAFIA**

Burton, J. E. (1989). The Model of Human Occupation and occupational therapy practice with elderly patients. Part 1: Characteristics of ageing. *British Journal of Occupational Therapy*, 52(6), 215–218.

Arias, M., Figueroa y Rivera, A. (2014). Factores que promueven la adaptación ocupacional de adultos mayores en Puerto Rico. *TOG (A Coruña)*.

Percepción de la Salud, Estilo de Vida y El Comportamiento Ocupacional de Estudiantes *Universitarios*. Bruna Correa Magalhaes; Patricia María Vieiria; Alberto Luiz Aramaki; Edinara

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Kososki, Fabiana Caetano Martns Silva Durante el año (2018).

Chile.<https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/50364/53710>

Allan, A. N., Wachholtz, M. D. y Valdés R. A. (2005). Cambios en la ocupación de los adultos mayores recientemente jubilados. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 5, 19-29.

Angelica, M Rincon, Angelica, V, Ibarra, Angie Y, Jaimes (2019) Deserción de estudiantes de la carrera de enfermería en la universidad de Santander – Cúcuta en el periodo 2016-2018

Ramos Narvaez, Ana, Coral Bolaños Janeth, Herrera Santacruz (2020) Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Weller, J. (2018). La inserción laboral de las personas mayores en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en< <https://bit.ly/3bUw0Rd>>[consulta: 4 febrero 2021].

Social, D., & Winer, O. La inserción laboral de las personas mayores en América Latina.

Anexo: consentimiento informado de la Universidad de Pamplona

## **ANEXO N°1**

**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

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

de investigador principal me informó sobre el objetivo principal del proyecto titulado:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_”, en el cual acepto participar voluntariamente, por lo tanto:

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

\_\_\_\_\_

- Que el uso de los datos recopilados en el proyecto será 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: \_\_\_\_\_

CC. N.º \_\_\_\_\_

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

Fecha: \_\_\_\_\_

**ANEXO N°2****ANEXO FICHA DE CARACTERIZACIÓN.**

OBJETIVO: Recolectar información de la población en edades comprendidas de 20 a 40 años mediante la ficha sociodemográfica.

Instrucción: Marcar con una X la respuesta de su preferencia.

Datos generales

Nombre:

\_\_\_\_\_

Identificación: \_\_\_\_\_

1 edad

20 a 22

23 a 25

26 a 28

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

29 a 31	Primaria
32 a 34	Secundaria
35 a 37	Técnico
38 a 40	Tecnológico
2 genero	Pregrado
Femenino	Postgrado
Masculino	7 actividades que practica en el
Otros	tiempo libre
3 presenta alguna discapacidad	Tiempo con familia
Si: _____	Con la comunidad
No: _____	Religiosas o espirituales
4 nivel socioeconómico	Recreación y deporte
Nivel 0	Culturales
Nivel 1	Ninguna
Nivel 2	Otros
Nivel 3	¿Cual? _____
Nivel 4	8 tipo de familia
Nivel 5	Nuclear (padre, madre e
5 número de personas a su cargo	hijos)
1 a 2 personas	Extendida (padres, hijos,
3 a 4 personas	abuelos, tíos, primos y personas
5 a 6 personas	afines.
Ninguna	Monoparental (un solo padre
6 nivel educativo	y los hijos)

*Conducta y expectativas ocupacionales en la adultez temprana*

Homoparental (Parejas del mismo sexo con hijos adoptados)	Viudo
Ensamblada o reconstruida (Agregación de dos o más familias)	Divorciado
Adoptiva (Con hijos sin parentesco sanguíneo)	Unión libre
Sin hijos (Por elección o por problemas relacionados)	12 ¿ha sido fácil adaptarse a su sitio de trabajo? Explique su respuesta
	Si
	No
	Porque
9 ¿Para llegar a su lugar de trabajo se desplaza largas distancias? En caso de ser afirmativa su respuesta mencione lugar de residencia.	13 ¿Desde que inició su etapa laboral, la alcaldía de Pamplonita siempre ha sido su sitio de trabajo?
Si	Si
No	No
Cual	14 mencione por cuantos trabajos ha pasado
10 tipo de vivienda	0 a 2
Propia	2 a 4
Arrendada	Mas de 5
Otra	Otro. Cuantos ¿
¿Cuál? _____	15 ¿desde que ingreso a laborar en la alcaldía ha estado siempre en el mismo cargo?
11 estado civil	
Casado	Si
Soltero	No

## ANEXO INSTRUMENTO WEIS

**ANEXO N°3**

Nombre del Cliente:
Nombre del Terapeuta:
Nombre del Empleador:
Nombre 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/estatus 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



SC-CER96940



*“Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz”*

Universidad de Pamplona  
 Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
 Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
 www.unipamplona.edu.co





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 negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.			
Comentarios:				Comentarios:			
1	2	3	4	1	2	2	4
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).			
Comentarios:				Comentarios:			
1	2	3	4	1	2	3	4



SC-CER96940



*"Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz"*

Universidad de Pamplona  
Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
www.unipamplona.edu.co



<p>11. Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y compensaciones de salarios o beneficios</p>				<p>15. Propiedades de los objetos: Las demandas/opportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios</p>			
Comentarios:				Comentarios:			
1	2	3	4	1	2	4	5
<p>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.</p>				<p>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</p>			
Comentarios:				Comentarios:			
1	2	3	4	1	2	3	4
<p>13. Arquitectura/disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo</p>				<p>17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.</p>			
Comentarios:				Comentarios:			





SC-CER96940



*"Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz"*

Universidad de Pamplona  
 Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
 Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
 www.unipamplona.edu.co

 <p>14. Ambiente: Clima/Humor: La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.</p>	 <p>Comentarios generales:</p>
---	--

Cada uno de los ítems ubicados en la parte superior, reflejan una característica del ambiente de trabajo y es puntuado de acuerdo con una escala de 4 puntos. Su puntaje debe reflejar como cada característica ambiental impacta (apoya o interfiere) las necesidades y preferencias del trabajador por un desempeño, satisfacción, y bienestar físico/emocional/social.

4: Apoya fuertemente: el desempeño laboral, la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional

3: Apoya: el desempeño laboral, la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional

2: Interfiere: en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional.

1: Interfiere fuertemente: en el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional

N/A: No aplicable: es dado cuando no hay suficiente información disponible para dar puntaje al ítem o el ítem no se aplica en el ambiente laboral del cliente.



## CUESTIONARIO VOLICIONAL (VQ)



SC-CER96940



*"Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz"*

Universidad de Pamplona  
Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
[www.unipamplona.edu.co](http://www.unipamplona.edu.co)



Cliente:	Terapeuta:				
Edad:		Sexo		Fecha	Comentarios
Muestra curiosidad					
Inicia acciones/tareas					
Intenta cosas nuevas					
Muestra preferencias					
Muestra que una actividad es especial o significativa					
Indica objetivos					
Permanece involucrado					
Muestra orgullo					
Trata de resolver problemas					
Trata de corregir errores					
Realiza una actividad hasta completarla/lograrla					
Invierte; energía/ emoción /atención/adicional					
Busca desafíos					



SC-CER96940



*“Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz”*

Universidad de Pamplona  
 Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
 Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
 www.unipamplona.edu.co



CLAVE

1: P = pasivo      2: D = dudoso      3: I = involucrado      4: E = espontaneo

4: ESPONTANEO: Muestra el comportamiento sin apoyo, estructura o estímulo.

3: INVOLUCRADO: Muestra el comportamiento con una cantidad mínima de apoyo o estímulo.

2: DUDOSO: Muestra el comportamiento con máximo apoyo, estructura o estímulo (debilidad Volicional)

1: PASIVO: La persona no demuestra el comportamiento aun con apoyo, estructura o estímulo (déficit Volicional)



SC-CER96940



*“Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz”*

Universidad de Pamplona  
Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
www.unipamplona.edu.co



Apéndice E Artículo científico

## **CONDUCTA Y EXPECTATIVAS OCUPACIONALES EN LA ADULTEZ TEMPRANA**

Guerrero, M. F., Ardila, L. A., Sánchez, D. A.

## **OCCUPATIONAL BEHAVIOR AND EXPECTATIONS IN EARLY ADULTHOOD**

Guerrero, M. F., Ardila, L. A., Sánchez, D. A.

### **RESUMEN**

El propósito de esta investigación es determinar la influencia entre la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en relación a las edades de la adultez temprana, realizando una búsqueda, identificación y formulación de los factores que inciden sobre esta; en donde según revisión bibliográfica se logra evidenciar la influencia de las variables contextuales y sociales, cuyo objetivo fue el determinar la influencia de la conducta ocupacional en relación con las expectativas ocupacionales, facilitando el rol laboral de la población. siendo así importante destacar de esta manera quehacer de terapia ocupacional, el cual siempre ha estado enfocado en el ser y el hacer de cada una de las personas como seres holísticos y únicos, orientando la conducta ocupacional como todo aquello que la persona lleva a cabo actuando en y con el ambiente como esa parte interior que lo conforma al llevar a cabo acciones específicas encaminadas al logro y al goce de la salud y el bienestar a través de las diversas ocupaciones, por lo cual es importante tener en cuenta el proceso natural del desarrollo humano, lo que conlleva a cambios constantes que pueden ser multidimensionales y multidireccionales durante el curso de

la vida, siendo de suma importancia de la valorización, en el transcurso de la vida, de todas aquellas actividades que podrían ser desarrolladas y ejecutadas con significado social y personal



## **PALABRAS CLAVES**

Ocupación, Comportamiento, relaciones sociales, Interacción, salud.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the influence between occupational behavior and occupational expectations in relation to the ages of early adulthood, conducting a search, identification and formulation of the factors that affect it; where, according to the bibliographic review, it is possible to demonstrate the influence of contextual and social variables, whose objective was to determine the influence of occupational behavior in relation to occupational expectations, facilitating the labor role of the population. Thus, it is important to highlight in this way the work of occupational therapy, which has always been focused on the being and doing of each one of the people as holistic and unique beings, guiding occupational behavior as everything that the person carries out acting in and with the environment as that inner part that makes it up when carrying out specific actions aimed at achieving and enjoying health and well-being through the various occupations, for which it is important to take into account the natural process of development human, which leads to constant changes that can be multidimensional and multidirectional during the course of life, being of the utmost importance the valorization, in the course of life, of all those activities that could be developed and executed with social and staff

## **KEYWORD**

Occupation, Behavior, social relations, Interaction, health.





## INTRODUCCIÓN

Según Romero, (2007) define que uno de los grandes logros y cambios ocupacionales a lo largo de la vida, comienza con la adolescencia con las ideas y las experiencias que culminan en la elección de carrera, prosigue con el ejercicio de la profesión y culmina con la jubilación, en ese momento llega la reflexión sobre todas aquellas ocupaciones, roles y demás que podría desempeñar, evidenciando la causalidad personal del ser humano en la satisfacción de las metas propuestas y la realización de actividades, por tanto, si en esta etapa el adulto joven tiene que tomar decisiones importantes sobre su vida laboral, puede llegar a impactar un cambio en su profesión actual si no se ha mantenido satisfecha o no se han explorado otros intereses aparte de los que ejerce actualmente afectando la salud y el proceso continuo de desarrollo del individuo.

Es así como las personas como seres ocupacionales, tienden a tener la necesidad de estar inmersas en el rol laboral, en el cual se debe generar significado y propósito, llevando a cabalidad cada una de las actividades que demanda este rol con la finalidad de obtener un equilibrio ocupacional en su ámbito laboral y social, evitando de esta manera la interferencia en sus demás roles fuera de su contexto laboral. Para Kielhofner, (2017), afirma que todas aquellas actividades que el ser humano realiza y que se relacionan de manera directa con el ambiente, definiendo esta conducta desigual dependiendo de la persona, lo cual relaciona intrínsecamente de la manera en la que ve el mundo y de comprometerse en el que hacer incluyendo la adaptación a las ocupaciones.

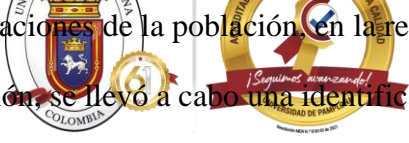
Así mismo incluimos las expectativas ocupacionales según como las menciona Gary Kielhofner como la parte intrínseca que posee la persona una vez logra cumplir los objetivos de



las metas propuestas hacia la mejora de la calidad de vida de cada una de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplona. Siendo de esta manera para Kielhofner (2014), el cual define que, en el campo del adulto joven, lo que se pretende es lograr dar solución a las posibles dificultades bajo el MOH abordando principalmente los intereses y la identidad ocupacional, logrando de esta manera directa la adaptación ocupacional de la persona generando una competencia ocupacional; así mismo se hace referencia a la vida ocupacional, en el proceso de continuo desarrollo, en el cual se adquieren diferentes etapas que cada persona, determinando, esta etapa de adultez temprana, en el cual las personas gozan de buena salud, independencia y mayor autonomía para explorar el mundo que los rodea. Según Erikson (2014), afirma que estas edades como una etapa de intimidad frente al aislamiento, debido a la relación con otras personas para la cual la persona prioriza las relaciones más íntimas que requieran de un compromiso recíproco el cual genere una sensación de seguridad, compañía y confianza.

En este orden de ideas, desde el que hacer de la terapia ocupacional se busca promover ambientes que generen oportunidades para el óptimo desarrollo en las competencias ocupacionales de las personas, cuya finalidad es lograr el mayor grado posible de bienestar, no solo físico, sino mental y social en las personas que entran en esta etapa de adultez temprana, evaluando sus volición, habituación, capacidad de desempeño y entornos, así como las tareas importantes en la persona mayor en la construcción de la vida ocupacional y su adaptación conllevándolas a la participación ocupacional.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la conducta ocupacional en relación con las expectativas ocupacionales en la edad de adultez temprana,



facilitando los roles ocupacionales de la población. En la realización de esta investigación se desarrolló de esta investigación, se llevó a cabo una identificación de aspectos relevantes de la población, usando instrumentos que demostraron cómo influye la conducta ocupacional y las expectativas ocupacionales en los trabajadores en edades de 20 a 40 años, de esta forma se evidencio que nuestra investigación tiene factores esenciales para determinar cómo es el comportamiento social de los trabajadores demostrando la importancia de las buenas relaciones sociales trabajadas de la mano de la terapia ocupacional y de los diferentes campos.

### **Diseño metodológico**

Se aplico un enfoque de cuantitativo de diseño descriptivo, tipo exploratoria dado que desde el área propia de terapia ocupacional, es un proyecto de investigación innovador, basado en la búsqueda sistemática exhaustiva de artículos científicos que soporten esta investigación, no se encuentran relacionadas las tres variables objeto de estudio, por lo tanto, se abarca desde un contexto innovador generando impacto al evidenciar la relación de la conducta ocupacional con las expectativas ocupacionales en el adulto joven.

### **Población**

Para esta investigación la población estudiada se determinó a través de los criterios de inclusión y exclusión de los códigos de ética de Núremberg, determinando edades comprendidas entre 20 a 40 años de trabajadores pertenecientes a la Alcaldía de Pamplonita.

### **Instrumentos**



*“Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz”*  
Universidad de Pamplona  
Pamplona - Norte de Santander - Colombia  
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750  
www.unipamplona.edu.co



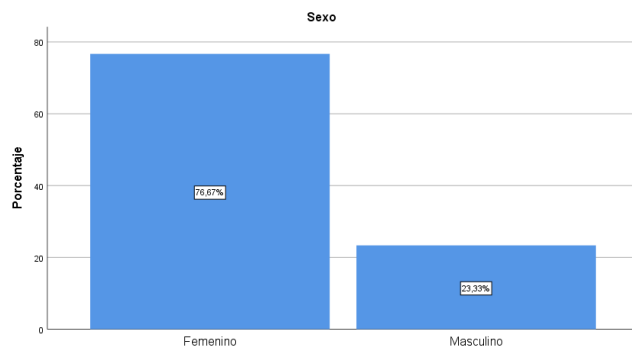
Para la toma de datos de esta población de uso la escala de impacto ambiental, el cuestionario Volicional y ficha sociodemográfica, instrumentos debidamente validados por sus autores.

### Análisis estadístico.

Se aplico un análisis estadístico descriptivo a través del lenguaje ofimático SPSS versión 26, en el cual se analizaron los resultados a través de datos frecuenciales para observar el número de veces que se repite cada caso de la variable estudiada,

### Resultados

Los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita según se determina en la gráfica 1 el 76.67% son de género femenino, resaltando la competencia ocupacional en mayor parte en este género. así mismo se evidencia la equidad de género, la cual 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 en forma continua para responder con sus obligaciones.



Desde que inició su etapa laboral la alcaldía de Pamplonita siempre ha sido su sitio de trabajo determinando que el 53.33% (tabla 1), que no siempre ha estado laborando en el mismo sitio de

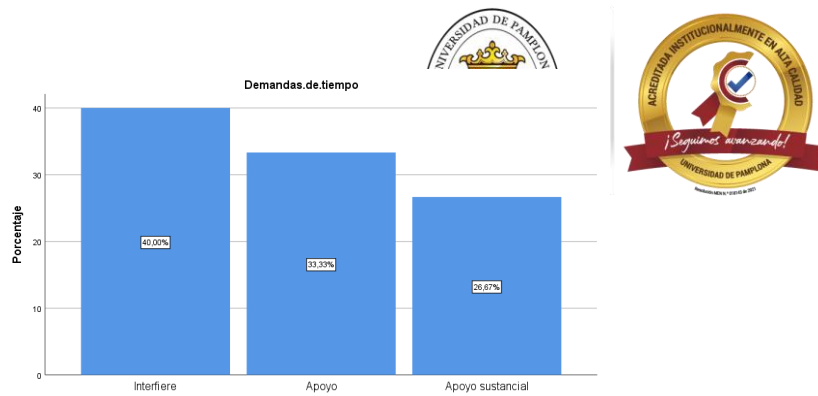


trabajo desde que inició su etapa laboral, los cuales pasaron por más de un trabajo con diferentes acciones y tareas, cambiando este patrón de participación laboral, teniendo que adaptarse al nuevo sitio de trabajo basados en las capacidades de la persona y en los estudios académicos que amerita la contratación. Es importante resaltar que desde que nacemos, generamos una serie de hábitos al momento de realizar la misma acción en el mismo contexto, dando a destacar que lo que una vez requirió atención y concentración, eventualmente llegar a ser automático, resaltado que la experiencia juega un papel importante en el fortalecimiento de la capacidad de desempeño ya que esta se adquiere en el tiempo de trabajo en la alcaldía de manera que cumpla con las demandas y las expectativas del rol laboral.

	Sujetos	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	14	46,7	46,7	46,7
No	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

En la gráfica 2 se puede determinar que el rol productivo que actualmente están ejerciendo los funcionarios requiere de una serie de demandas de tiempo, en las cuales se aprecia el tiempo destinado a cada tarea inmersa dentro de sus funciones, siendo este no suficiente para

cumplir a cabalidad con las actividades requeridas, debido que el 40% interfiere en sus actividades laborales por lo cual esta demanda de tiempo extra afecta sus demás roles y labores, generándose estrés laboral, por la falta de tiempo estimado a cada actividad laboral.

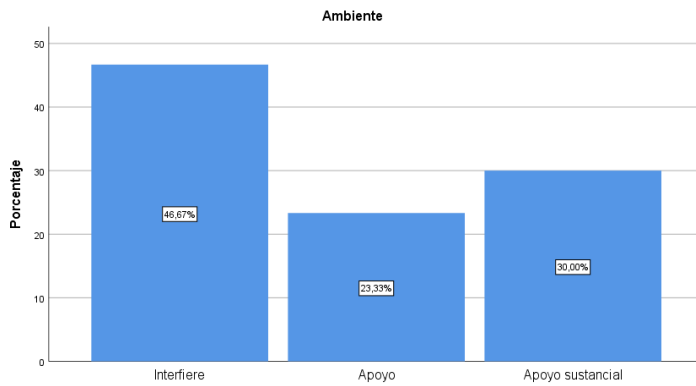


En la tabla 2 se observa la Interacción entre compañeros estas relaciones interpersonales que están inmersas en la mismo circulo social son de manera automática y no requieren de ningún tipo de apoyo contando con un 56.67% de la población, a comparación de las que necesitan de un apoyo debido a la poca interacción de que presentan con un porcentaje del 33,33%, finalizando con un 10.00% interfiere en la interacción. Para lo cual desde el rol de terapia ocupacional se preocupa, de cómo las habilidades de comunicación e interacción son usadas para llevar a cabo alguna tarea, y como estas son usadas de una manera efectiva logrando la interacción con otros al completar una forma ocupacional, es por ello que las personas en cada etapa de cambio, experimentan un proceso exploración de desafíos y oportunidades nuevas, siendo las habilidades una oportunidad de aprendizaje de habilidades o de desarrollo de ciertos patrones de desempeño con relación a ellos, es por ello que el continuo cambio es dinámico y flexible de acuerdo a los eventos de la vida y de las características propias de la persona, alcanzado evidenciar que la población que requiere apoyo está casi a la mitad de la población

total encuestada, con la finalidad de lograr minimizar factores de riesgo, contribuyendo con las relaciones sociales de las personas y a su bienestar ocupacional.



	Sujetos	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interfiere	3	10,0	10,0	10,0
Apoyo	10	33,3	33,3	43,3
Apoyo sustancial	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Según la gráfica 3 se observa que el 46.67% el espacio locativo interfiere en la ejecución de las diversas actividades debido que es reducido a causa de la cantidad de personas trabajando dentro de una misma oficina, es por ello que en varias ocasiones en este espacio al invertir energía a las actividades laborales hace que procrastinen y tiendan a realizar cualquier otro tipo de actividades que sean de su interés y total satisfacción, obtenido como resultado, extender las jornadas

laborales o llevarse trabajo para su hogar lo cual interfiere en sus demás ocupaciones haciendo un quiebre en la historia ocupacional.

En la tabla 3 se determina que el 60.00% de la población se siente involucrado al momento de invertir energía al realizar acciones que le demanden su sitio laboral, lo cual hacen que

experimenten situaciones de sobrecarga laboral, comprometiendo de esta manera su estado de ánimo, afirmando que este interés por participar en la actividad asignada se vea disminuido.



	Sujetos	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Involucrado	18	60,0	60,0	60,0
Espontaneo	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## DISCUSIÓN

A continuación, se llevará a cabo un análisis de la influencia de la conducta ocupacional en las expectativas ocupacionales en la adultez temprana, la cual permite analizar las variables de conducta y expectativas ocupacionales, permitiendo definir las relaciones interpersonales de los funcionarios y el tiempo dedicado a su rol laboral, analizan el interés que presentan los servidores públicos al momento de llevar a cabo cada una de las tareas asignadas, en este sentido

Se logró identificar por medio de los instrumentos estandarizados como el WEIS las demandas del tiempo, demandas de tareas, interacción entre compañeros, interacción con otros,

ambiente y clima organizacional, del mismo modo bajo el instrumento VQ, el cual logra identificar el interés que presentan los funcionarios, la elección de preferencias, la resolución de problemas, la corrección de errores y la inversión de energía y emoción al momento de llevar a cabalidad alguna actividad laboral.





Por consiguiente, posterior a la aplicación de instrumentos se realiza de fase de análisis de resultados en una muestra de 30 trabajadores pertenecientes a la alcaldía de Pamplonita, identificando aspectos sociodemográficos como edades comprendidas de 20 a 40 años de edad, donde la mayor prevalencia de edad se encuentra en con un 36% de sujetos equivalente a 11 sujetos con edades comprendidas en un rango de 26 a 28 años, así mismo se evidencia mayor incidencia del género femenino realizando labores de oficina, situación que denota de atención al percibirse de manera cultural que este rol productivo es realizado en su mayoría por hombres, y las de oficina en esta entidad por mujeres, las cuales indican que su rol ocupacional en atención a los usuarios que acuden a la alcaldía es bueno, lo que permite un mejor acercamiento de esta entidad con los usuarios del municipio de Pamplonita, estos datos contrastados con la OIT 2019, demuestran que la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial, afirmando que la mayor parte de los funcionarios públicos de la alcaldía de Pamplonita son de género femenino, resaltando la competencia ocupacional en mayor parte en este género y evidenciando que esta 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 en forma continua para responder con sus obligaciones demostrando de esta manera que la alcaldía de Pamplonita, 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 2019. Sin embargo, esta situación guarda relación estrecha con el comportamiento de este aspecto a nivel municipal donde al relacionar los resultados con los obtenidos por el (DANE, 2008) el 57,1% de la población



residente en Pamplonita, ha alcanzado el nivel básico primaria, más los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita han superado las barreras de sus estudios secundarios y media vocacional, permitiendo un mayor formación académica demostrando que un 50% de los trabajadores tienen una formación profesional y un 3,33% una formación de post grado, demostrando que para una empresa es primordial mantener la profesionalización de sus empleados para dar una mayor credibilidad a los usuarios, estos datos corroboran que esta investigación según el MEN 2020 que la formación académica se fortalece en las empresas “como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona más humana y permite mejorar los procesos de atención al usuario y de mejora personal, familiar y social. En cuanto a su proceso laboral se evidencio que el 53% de los trabajadores no iniciaron su etapa laboral en esta entidad permitiendo evidenciar que son una población fluctuante esto debido a que no tienen un contrato estable ni permanente, a diferencia del 46.67% que si mantienen sus procesos laborales permanentes demostrando que tienen una mejor calidad de vida en lo social y personal comparado con Hopkins y Smith 1998 que demuestran, que un trabajo productivo es la recompensa que contribuye a la subsistencia y mejora de la producción de una empresa.

Por otro lado, según (Kielhofner, 1994) permite medir el grado en el cual una persona ha internalizado una identidad ocupacional positiva (es decir, tener valores, intereses y confianza, considerarse en buenas funciones ocupacionales y tener una imagen del tipo de vida que desea), al analizarla nos encontramos que la población de la alcaldía Pamplonita presenta valores como interacción entre compañeros muy fuertes en cuanto a apoyo con una sumatoria del 90% de la población, demostrando que Las habilidades de comunicación e interacción según Forsyth,



Salamy, Simón y Kielhofner son acciones dirigidas a otros o a procesos en los cuales uno mismo y los otros tienen intereses comunes demostrando que los datos obtenidos en la investigación son evidencia que un buen trato entre compañeros de trabajo mejora las habilidades de comunicación y de interacción laboral y permite a la empresa tener mejores resultados en procesos inmediatos como a largo plazo, así mismo se demuestra que la resolución de problemas entre compañeros adaptación ocupacional se da a medida que integramos el significado de la interacción y de las experiencias ocupacionales en distintos contextos otorgados a cada persona, evidenciando la importancia de las relaciones sociales donde un porcentaje considerable requiere de apoyo para poder pertenecer a un equipo de trabajo tomando la iniciativa lo que demuestra que el 70% de la población se involucra para la resolución de estos procesos comparados con la ACNUR 2021 que demuestra que un buen diálogo entre diferentes partes da como resultado una mejora de las relaciones sociales, laborales, familiares demostrando con nuestra investigación la interacción constante entre los factores personales y los factores ambientales, físico y social, cultural, económico y político se observó la participación permitiendo la eficacia del desempeño y la satisfacción ocupacional de una persona, soportando que Carmen de Heras 2011 que el equilibrio

de la competencia e identidad emanado por la participación en distintas ocupaciones y en diferentes contextos ocupacionales a través del tiempo es lo que hace a una persona sentirse, o no, satisfecho con un estilo de vida.

Respecto a la variable de ambiente se logra evidenciar cierta limitación, debido que el 46.67% interfiere en las actividades que ejecutan los trabajadores, a causa que el espacio es reducido para la cantidad de trabajadores laborando actualmente dentro de una misma oficina, es por ello que en varias ocasiones en este espacio al invertir energía a las actividades laborales hace que



procrastinen y tiendan a realizar cualquier otro tipo de actividades que sean de su interés y total satisfacción, obtenido como resultado, extender las jornadas laborales o llevarse trabajo para su hogar lo cual interfiere en sus demás ocupaciones haciendo un quiebre en la historia ocupacional, de la misma manera un porcentaje significativo de la población manifiesta la interferencia en el clima laboral, lo cual hacen que experimenten situaciones de sobrecarga laboral demostrando que el 60% de esta población se siente vulnerable, contrastando con Kielhofner, que define demuestra que el ambiente para los seres humanos es primordial para una buena interacción del colectivo y ofrece oportunidades y recursos potenciales, demandas y limitaciones, por lo tanto, el ambiente es la dimensión crítica que apoya o interfiere con la ocupación de un individuo y en esta empresa se ha demostrado que en ocasiones específicas los Trabajadores no tienen un ambiente erróneo para el desarrollo de sus actividades profesionales.

Mediante la aplicación de estos instrumentos demostraron que en muchos momentos se limitan a interactuar socialmente por miedo a no ser aceptados, dicho lo anterior las situaciones de rechazo y exclusión que afronta la población a restringido que estas personas desarrollen

habilidades sociales, logren una adaptación social y ocupacional funcional que les facilite un óptimo desempeño en las actividades que son necesarias para el individuo y a su vez, ser parte de un mundo social, ser aceptado con igualdad de oportunidades para que se mitigue la auto posición y limitaciones que asumen para evitar interactuar con los pares esto debido a la poca interacción con los jefes inmediatos y la fluctuación permanente de los jefes en la población permanente trabajadora de la alcaldía de Pamplonita.

Por lo tanto, esta problemática trae consigo un reto para terapia ocupacional a partir de la perspectiva sociolaboral, si bien es cierto que no se puede proporcionar cambios con la situación



laboral, por una parte es probable trabajar acerca de la orientación vocacional y/o participación e integración sociolaboral y en la construcción competente de una identidad ocupacional que le permitan participar dentro de su actividad laboral y realizar cambios significativos a los largo de su desempeño ocupacional, y por ende en su vida profesional con la alcaldía de Pamplonita.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a la información obtenida mediante la caracterización de la población objeto de estudio, se resalta que la gran mayoría de los funcionarios son de género femenino y en edades comprendidas entre los 20 a 30 años, trabajan extensas jornadas laborales, sin participar en la ejecución de participar de pausas activas, llevando el trabajo para su hogar, lo cual son condiciones de trabajo que afectan el cumplimiento de tareas dentro del rol laboral.

Teniendo en cuenta la aplicación de los instrumentos de evaluación, los cuales fueron de utilidad para medir las variables de investigación, se evidencia, en relación la escala de impacto ambiental, en relación a la ejecución del rol laboral, las demandas de tiempo afectan de forma el .

desarrollo del rol como también lo hace los horarios de trabajo, generándose sobre carga laboral. de igual manera la escasa interacción con los demás compañeros de trabajo, como el pasar por varios puestos de trabajo, teniendo que hacer la adaptación al mismo cumpliendo con las demandas del rol; de igual manera el cuestionario Volicional se logra identificar el placer gusto y satisfacción al momento de ejecutar acciones que le competente en ese rol laboral, así como su permanencia en iniciarlo y finalizarlo, invirtiendo cierto grado de energía y emoción hasta completar una actividad que sea de su agrado y satisfacción finalizarla.

al realizarse análisis e interpretación de los resultados obtenidos por la valoración, mediante el uso del paquete estadístico SPSS versión 26, se establece una relación entre las variables objeto



de estudio, donde la conducta ocupacional afecta las expectativas ocupacionales en la ejecución del rol laboral dándose respuesta a la pregunta problema, estableciéndose de esta manera respuesta al plan de acción como respuesta a la problemática encontrada en los funcionarios de la alcaldía de Pamplonita donde la presencia de factores como el tiempo, interacción entre compañeros afecta el desempeño del rol laboral

Desde el quehacer de terapia ocupacional como profesión de la salud y desde el área de industria, se genera un impacto ya que sus acciones van dirigidas a buscar el bienestar de la población por medio de actividades direccionadas a suplir los déficit que afectan la conducta ocupacional como las demandas de tiempo, relaciones interpersonales, capacidades de realizar elecciones según sus gustos e intereses, así como la identidad y la competencia dando el cumplimiento de la competencia ocupacional en participar a cabalidad den la ejecución del rol laboral.

## AGRADECIMIENTOS

A la alcaldía de Pamplonita y al departamento de terapia ocupacional de la Universidad de Pamplona

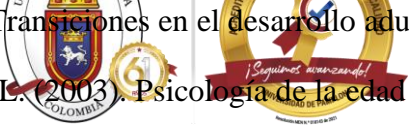
## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abelenda, J., Kielhofner, G. y Suarez, Y. (2006). El modelo de ocupación humana como herramienta conceptual para comprender y abordar la segregación ocupacional. En F.Kronenberg, S. Simó y N. Pollard (Eds.), Terapia ocupacional sin

fronteras: Aprendiendo del espíritu de los sobrevivientes (pp. 83-196). Editorial Médica Panamericana



- Altaman y Chemers, I., Brake, I., Ogbu, I., & Rapoport, I. (2004). El Medio Ambiente y la Ocupacion. In G. Kielhofner, Modelo de la Ocupacion Humana Teoria y Aplicacion (pp. 113- 114). Medica Panamericana.
- Angelica, M Rincon, Angelica, V, Ibarra, Angie Y, Jaimes (2019) Deserción de estudiantes de la carrera de enfermería en la universidad de Santander – Cúcuta en el periodo 2016-2018
- Asociación Americana de Terapia Ocupacional [AOTA] (2008). Occupational therapy practice framework: Domain and process (2nd ed.). American Journal of Occupational Therapy, 62, 625-683.
- Burton, J. E. (1989). The Model of Human Occupation and occupational therapy practice with elderly patients. Part 1: Characteristics of ageing. British Journal of Occupational Therapy, 52(6), 215–218.
- kielhofner, G. (2001). Modelo de la Ocupacion Humana. In B. Polonio Lopez, Durante Molina Pilar, & B. Noya Arnaiz, Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional (p. 99;102)
- Kielhofner G. (2006). Fundamentos Conceptuales de la Terapia Ocupacional. (3ª) Edición Buenos Aires Argentina. Panamericana

- 
- Perez Blasco, J. (1999). Transiciones en el desarrollo adulto. Promolibro. Valencia
  - Schaie, K.W. y Willis, S.L. (2003). Psicología de la edad adulta y la vejez. Pearson Educación. Madrid
  - Polonio L.B. Durante M.P. (2003) Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional. Madrid España. Panamericana
  - Ramos Narvaez, Ana, Coral Bolaños Janeth, Herrera Santacruz (2020) Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral
  - Reilly, I. &. (2004). Introduccion al Modelo de la Ocupacion Humana. In G. Kielhofner, Modelo de la Ocupacion Humana Teoria y Aplicacion (pp. 1-4). Editoria Medica Panamericana.
  - Turner A. Foster M. Johnson S.E. (2003). Terapia Ocupacional y Disfunción Física. (5<sup>a</sup>) Edición. Madrid España. Diorki

## Evidencias fotográficas