

**Influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de
EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. del municipio de Pamplona**



Juan José Martínez Isidro

**Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Programa de Terapia Ocupacional
Pamplona
2021-II**

**Influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de
EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. del municipio de Pamplona**



Juan José Martínez Isidro

Proyecto de grado como requisito para optar el título de Terapeuta Ocupacional

Sandra Milena Rubiano

Asesora científica

Martha Doris Corzo Rodríguez

Asesora metodológica

Universidad de Pamplona

Facultad de Salud

Programa de Terapia Ocupacional

Pamplona

2021-II

Dedicatoria

Esta ardua trabajo ejecutado con mucha dedicación y esfuerzo es gracias a Dios por otórgame sabiduría y brindarme la oportunidad de alcanzar satisfactoriamente esta gran meta, la cual me guio por un camino de enseñanzas y pasión para proyectarme cada día en mi diario vivir.

A mi madre, por el amor y confianza otorgada y por ser el motor y el apoyo incondicional que me promueve a seguir ejecutando y proyectándome metas a pesar de tantas adversidades.

A mi abuela, por la confianza, la motivación y el sentido de logro que me brinda para
nuca dejar de soñar en metas.

A mi hermano, por ser mi alegría y mi motivación día a día

Juan Martínez

Agradecimientos

Agradezco inmensamente a Dios, por ser la luz, esperanza y guía en los instantes donde mi vida se vio decaer y desmotivada, asimismo por colocar en mi camino personas maravillosas que me brindaron la mano en momentos más dificultosos y por regalarme el placer y el disfrute de sus bendiciones. A mi familia, por el apoyo emocional durante mi proceso de formación.

A mi madre, por su apoyo incondicional, confianza, motivación, amor, sacrificio y por ser un gran ejemplo a seguir basada en la fe y la perseverancia para alcanzar este logro.

A mi amiga Giselle Molina. Por su amistad y compañerismo, porque fue parte importante en este proceso.

Agradezco al programa de Terapia Ocupacional y a la universidad de Pamplona por contribuir en mi proceso de formación profesional y personal para ser un Terapeuta Ocupacional integral con sentido socio – humanístico.

A los/a docente del programa por sus saberes y quehacer con tolerancia, amor y dedicación desde el rol de la Terapia Ocupacional.

A mis asesoras científica y metodológica por sus competencias, motivación, acompañamiento, esfuerzo día a día y paciencia durante la realización de mi campo de acción profesional, gracias a ellas por ser parte fundamental de mi conocimiento y crecimiento profesional y personal.

A los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, que me abrieron las puertas y el espacio de iniciar y finalizar este proyecto complacidamente, permitiéndome aportar en su desempeño ocupacional.

Juan Martínez

Contenido

P.

Resumen.....	16
Abstract	17
Introducción	18
 Capítulo I	 20
Planteamiento del problema.....	20
Descripción del Problema	20
Formulación de Problema.....	25
Objetivos	26
Objetivo General.....	26
Objetivos Específicos	26
Justificación.....	27
 Capitulo II	 32
Marco Referencial.....	32
Antecedentes Investigativos.....	32
Antecedentes Internacionales	32
Antecedentes Nacionales.....	35
Antecedentes Regionales	37
Antecedentes Locales	40
Marco Teórico	44
Modelos y Enfoques desde Terapia Ocupacional.....	50
Modelo de la Ocupación Humana (MOHO).....	50
Modelo Desempeño Ocupacional Realizante.	51
Modelo Canadiense del Desempeño Ocupacional.....	53
Modelo Persona- Ocupación- Ambiente- Desempeño (PEOP).	54
Marco legal.....	55

Código de Núremberg.	55
Declaración de Helsinki.....	56
Marco Ético	59
Consentimiento Informado	60
Marco Conceptual	61
Marco Contextual.....	65
Reseña histórica de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. E.S.P	65
Misión.	67
Visión.....	67
Estructura Organizacional	68
Servicios.	68
Sistema de Aseo.	68
Conformación Sistema de Aseo del Municipio de Pamplona.	69
El Sistema de Acueducto	69
El Sistema Alcantarillado.	69
Población a Atender.....	70
Sistema de Variables.	71
Fuente: Martínez (2021).....	73
Formulación de Hipótesis.....	74
Hipótesis de Primer Grado	74
Hipótesis de Segundo Grado	74
Hipótesis Nula	74
Capítulo III.....	75
Marco Metodológico.....	75
Tipo de Investigación: Cuantitativo	75
Diseños de Investigación: Descriptivo	76
Población y Muestra.....	77
Población	77
Muestra	79
Tipo de Muestra no Probabilístico.....	79

Criterios de exclusión.....	81
Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	82
Técnica Primaria.....	82
Técnicas Secundarias.....	82
Ficha Sociodemográfica.....	83
Técnicas Terciarias.....	83
Instrumentos.....	84
Instrumento 1. La Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (Occupational Performance History Interview / OPHI-II).....	84
Validez	86
Confiabilidad.....	86
Instrumento 2. El cuestionario volicional (Volitional Questionnaire / VQ).....	87
Espontáneo.....	88
Involucrado.....	88
Dudoso.....	88
Pasivo.....	89
Nota.....	89
Niveles del Continuo de Cambio e Indicadores Correspondientes.....	89
Competencia.....	90
Logro.....	90
Validez	90
Confiabilidad.....	91
Capítulo IV.....	92
Resultados.....	92
Análisis de Frecuencia Datos Sociodemográficos	93
Cuestionario volicional (VQ)	105
Análisis del OPHI-II. Entrevista histórica del desempeño ocupacional	124
Correlaciones bivariada entre los instrumentos cuestionario volicional y OPHI-II.....	137
Valores positivos.....	137
Correlación pregunta por pregunta del instrumento Cuestionario Volicional.....	139

Valores negativos	139
Correlaciones.....	142
Discusión de Resultados.....	143
Capítulo V.....	148
Plan de acción	148
Introducción	149
Justificación.....	151
Marco Teórico	153
Motivación Intrínseca	153
Competencia Ocupacional.....	155
Objetivos	157
Objetivo general	157
Objetivos Específicos	157
Metodología	157
Cronograma de actividades	159
Procesos Terapéuticos	159
Motivación.....	159
Relación Terapéutica.	160
Recursos Humanos.	160
Recursos no Humanos.	161
Tipo de Actividad.	162
Resultados del Plan de Acción.....	188
Capítulo VI.....	190
Producto Final.....	190
Introducción	191
Justificación.....	193
Marco Teórico.....	194
Panel de Control Interactivo “SOT-T.O”	194
Volición	194

Motivación.....	195
Motivación Intrínseca.	195
Competencia.	195
Competencia Ocupacional	195
Causalidad Personal.....	196
Sentido de Satisfacción.....	196
Logro.	196
Exploración.....	197
Roles Ocupacionales.....	197
Autoeficacia.....	197
Equilibrio Ocupacional.....	197
Participación Ocupacional.....	198
Desempeño Ocupacional.	198
Identidad Ocupacional.....	198
Objetivos	199
Objetivo general.	199
Objetivos Específicos.	199
Descripción del Producto	199
Descripción de las Actividades por Fases	202
Materiales del Dispositivo SOT-T.O.	214
Talento Humano.....	214
Metodología	214
Presupuesto.....	217
Recomendaciones del Producto Final	218
Conclusiones del Producto Final.....	218
Conclusiones.....	220
Recomendaciones	223
Referentes bibliográficos	225
Apendices.....	237
Bibliografía	259

Listado de tablas

	P.
Tabla 1. Sistema de variables.....	71
Tabla 2. Características de la población.....	78
Tabla 3. Características específicas como rol trabajador.....	80
Tabla 4. Criterios.....	81
Tabla 5. Edad	93
Tabla 6. Sexo.....	94
Tabla 7. Área que labora	95
Tabla 8. Tipo de Contrato	97
Tabla 9. Nivel de escolaridad.....	98
Tabla 10. Antigüedad del cargo actual.....	100
Tabla 11. Se siente motivado con el desempeño de su rol dentro de las actividades de la empresa	101
Tabla 12. Participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral	102
Tabla 13. Uso del tiempo libre	104
Tabla 14. Muestra curiosidad.....	105
Tabla 15. Inicia acciones/tareas	107
Tabla 16. Intenta cosas nuevas.....	108
Tabla 17. Muestra preferencias.....	110
Tabla 18. Muestra que una actividad es especial o significativa	111
Tabla 19. Permanece involucrado	112
Tabla 20. Muestra orgullo.....	114
Tabla 21. Trata de corregir errores.....	116
Tabla 22. Invierte-energía-emoción-atención adicional	117
Tabla 23. Busca responsabilidades adicionales	119
Tabla 24. Busca desafíos.....	120
Tabla 25. Grupo # de personas.....	121
Tabla 26. Grupo	123
Tabla 27. Mantiene un estilo de vida satisfactorio.....	124
Tabla 28. Cumple con las expectativas de sus roles	126

Tabla 29. Trabaja hacia metas.....	127
Tabla 30. Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	128
Tabla 31. Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades	130
Tabla 32. Participa en intereses.....	131
Tabla 33. Mantuvo hábitos (pasado).....	134
Tabla 34. Logró satisfacción (pasado)	136
Tabla 35. Correlación de los ítems del instrumento (valores positivos).....	138
Tabla 36. Correlación de los ítems del instrumento (valores negativos).....	139
Tabla 37. Pruebas de normalidad	141
Tabla 38. Correlaciones no paramétricas	142
Tabla 39. Cronograma de actividades.....	159
Tabla 40. Programa de intervención	164
Tabla 41. Descripción actividades por cada fase	202
Tabla 42. Presupuesto producto final.....	217

Listado de figuras

	P.
Figura 1. Organigrama Institucional EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.....	68
Figura 2. EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. E.S.P..	70
Figura 3. Edad.....	93
Figura 4. Sexo.....	94
Figura 5. Área que Labora	96
Figura 6. Tipo de contrato.....	97
Figura 7. Nivel de escolaridad	99
Figura 8. Antigüedad del cargo actual	100
Figura 9. Se siente motivado con el desempeño de su rol dentro de las actividades de la empresa	101
Figura 10. Participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral	103
Figura 11. Uso del tiempo libre	104
Figura 12. Muestra curiosidad	106
Figura 13. Inicia acciones/tareas.....	107
Figura 14. Intenta cosas nuevas	109
Figura 15. Muestra preferencias	110
Figura 16. Muestra que una actividad es especial o significativa.....	111
Figura 17. Permanece involucrado	113
Figura 18. Muestra orgullo	114
Figura 19. Trata de resolver problemas	115
Figura 20. Trata de corregir errores	116
Figura 21. Invierte-energía-emoción-atención adicional.....	118
Figura 22. Busca responsabilidades adicionales.....	119
Figura 23. Busca desafíos	120
Figura 24. Grupo # de personas	122
Figura 25. Grupo.....	123
Figura 26. Mantiene un estilo de vida satisfactorio	125
Figura 27. Cumple con las expectativas de sus roles.....	126
Figura 28. Trabaja hacia metas	127

Figura 29. Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	129
Figura 30. Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades	130
Figura 31. Participa en intereses	132
Figura 32. Cumplió con sus roles (pasado).....	133
Figura 33. Mantuvo hábitos (pasado)	135
Figura 34. Logró satisfacción (pasado).....	136

Listado de apéndices

	Págs.
Apéndice A. Consentimiento informado	238
Apéndice B. Ficha Sociodemográfica.....	239
Apéndice C. OPHI-II Hoja de Resumen de Datos.....	241
Apéndice D. Cuestionario Volicional (hoja de registro a- única observación)	244
Apéndice E. Registro de las Características Ambientales	246
Apéndice F. Artículo.....	248
Apéndice G. Instructivo dispositivo SOF – T.O.....	260
Apéndice H. Evidencias.....	¡Error! Marcador no definido.

Listado de Siglas

SOF-T.O: Software terapia ocupacional

OPHII-II: Entrevista histórica del desempeño ocupacional

VQ: Cuestionario volicional

AOTA: American Occupational Therapy Association

MOHO: Modelo de la Ocupación Humana

DO: Desempeño ocupacional

Resumen

En el artículo se analiza la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de servicio público, en donde inciden patrones de participación ocupacional conllevando a mantener y promover un desempeño ocupacional en la persona, mostrando una identidad ocupacional en el desempeño del rol significativo porque ser competente está relacionado con un patrón de motivación intrínseco con sentido de satisfacción. Por ello, en la investigación se plantea como objetivo determinar la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de servicio público favoreciendo el desempeño ocupacional en el rol laboral, por lo que, es preciso mencionar que el proceso metodológico corresponde a un estudio cuantitativo con enfoque descriptivo de tipo correlacional. Para esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico seleccionando 30 trabajadores en las diferentes áreas de la empresa, de los cuales se obtuvieron datos sociodemográficos y, recopilación de información a través de dos instrumentos estandarizados propios del área, tales como Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II) y cuestionario volicional (VQ). Las principales consecuencias corresponden a que la población no cubre con los estándares de desenvolvimiento personales, así mismo muestran dificultad en la resolución de problemas en el entorno laboral ya que muestran apatía hacia las relaciones interpersonales entre las diferentes áreas de la empresa.

Palabras clave: competencia, motivación, desempeño, eficacia, interés, autoeficacia.

Abstract

The article analyzes the influence of intrinsic motivation on occupational competence in public service workers, where patterns of occupational participation affect the maintenance and promotion of occupational performance in the person, showing an occupational identity in the performance of the significant role because being competent is related to a pattern of intrinsic motivation with a sense of satisfaction. Therefore, the objective of the research is to determine the influence of intrinsic motivation on occupational competence in public service workers by favoring occupational performance in the work role, Therefore, it should be mentioned that the methodological process corresponds to a quantitative study with a descriptive approach of correlational type. For this research, non-probabilistic sampling was used, selecting 30 workers in the different areas of the company, from which socio-demographic data were obtained and information was collected through two standardized instruments specific to the area, such as Historical Occupational Performance Interview (OPHI-II) and Volitional Questionnaire (VQ). The main consequences are that the population does not meet the standards of personal development, also show difficulty in solving problems in the working environment since they show apathy towards interpersonal relations between the different areas of the company.

Keywords: competence, motivation, performance, efficacy, interest, self-efficacy.

Introducción

La AOTA (2001) señala que en la motivación intrínseca el: hombre es un ser activo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de la actividad propositiva utilizando su capacidad para motivarse intrínsecamente, la cual influye sobre su salud física y psíquica y sobre su entorno físico y social a través de actividades propositivas.

Mientras tanto Arnaiz & Noya (2001), define que en la competencia ocupacional el “ser humano es capaz de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar o moldear sus propias habilidades para el desempeño de acciones permitiendo el sentimiento de tener un mayor control personal”.

De igual manera, la motivación intrínseca permite el sostenimiento de un patrón de participación ocupacional que puede afectar el componente de satisfacción de logro junto con el desempeño productivo, la autoeficacia, la responsabilidad, la autorrealización y los intereses ocupacionales coaccionando una afectación en el componente de motivación ocupacional y un desequilibrio en la ejecución y participación en el desempeño del rol para las tareas ocupacionales dentro de su entorno laboral. Según la AOTA citado por Polonio, Durante, & Noya (2001). El hombre es un ser activo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de actividades propositivas en su desempeño” las cuales esta interconectadas por la “utilización su capacidad para la motivación intrínseca para influir en sus capacidades físicas y psíquicas dentro de su entorno”.

Asimismo, la motivación intrínseca permite el desempeño ocupacional en la ejecución de actividades significativas dentro de su entorno lo cual permite “llevar a cabo su volición para la motivación por la ocupación” Kielhofner (2004).

Por otra parte, Mallison, Kielhofner & Mahaffey (2004) afirman que “la competencia ocupacional es el grado que permite sostener un patrón de participación ocupacional que esta

direccionado a reflejar la identidad ocupacional”. De igual manera Molina & Noya (2001) sustentan que en el “modelo de la ocupación humana el hecho de ser competente es un motivo universal activo por el deseo de ser reconocido por nuestras iguales como una persona adecuada”, es decir, que ser competente conlleva a responder a un patrón de participación ocupacional y a las múltiples demandas de un rol dentro de una actividad o tarea del entorno laboral.

Es por esta razón, en el objetivo principal se hace referencia a la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P., donde se implementa una metodología de investigación de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo junto con datos recolectados según la muestra de forma no probabilística. Es así como se caracteriza la población objeto de estudio mediante la ficha socio demográfica, se analizan las variables a través de la aplicación de instrumentos tales como la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II) y el cuestionario volicional (VQ), ya que según Kielhofner (2001) manifiesta que la competencia ocupacional responde a todos los requisitos del entorno contribuyendo a la influencia de una participación ocupacional junto con la ejecución de su rol donde se ven inmersos dichos trabajadores que responden efectivamente a las diferentes demandas de un abanico de situaciones en su entorno laboral.

Finalmente, surge la importancia del quehacer de la profesión encaminada a la ejecución y elaboración de estrategias motivacionales que permiten la interacción y el establecimiento de conductas intrínsecamente motivadas dentro del contexto ocupacional, teniendo en cuenta los diferentes abordajes de la profesión por medio de la revisión de bases de datos donde se consolidan los diferentes conceptos e importancia del quehacer y el abordaje del terapeuta ocupacional orientado a las variables objeto de estudio.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Descripción del Problema

El ser humano es un ser activo y competente en el desempeño de su rol para desenvolverse de forma productiva dentro de su entorno ocupacional permitiendo un equilibrio en la ejecución y participación de sus actividades ocupacionales de su diario vivir. Sin embargo, se tiene en cuenta el contexto ocupacional el cual influye dentro de los aspectos fundamentales del ser humano destacando la motivación intrínseca que permite la satisfacción de intereses, el placer de sí mismo y autoeficacia para llevar a cabo la ejecución de actividades significativas dentro de un entorno laboral y la participación en su esfera biopsicosocial.

El objetivo principal hace referencia a la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P., donde se implementa una metodología de investigación de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo junto con datos recolectados según la muestra de forma no probabilística, donde se caracteriza la población objeto de estudio mediante la ficha socio demográfico.

En primer lugar, en la ciudad de México se realizó un estudio con 95 trabajadores donde se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio con rotación varimax para el cuestionario duwas-10 en el que se encontraron los dos factores propuestos por los autores Cook, Wall & Warr (1981), evidenciándose que entre el trabajo en exceso y trabajo compulsivo en el caso se obtuvo un alfa de cronbach de (0.91%) en los factores de trabajo en exceso y el trabajo compulsivo de (59 y 14%) respectivamente. El factor trabajo en exceso cuenta con una predominancia, con una carga factorial significativa; no obstante, el cuestionario de satisfacción laboral de los autores en el que se encontraron los dos factores propuestos por los

misimos: factores intrínsecos de satisfacción laboral y factores extrínsecos de satisfacción laboral. De esta manera se obtuvo un alfa de Cronbach de (0.96%) y una explicación de la varianza para los factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral de (67 y 8%) respectivamente por el cual los factores intrínsecos de satisfacción son dominantes en los trabajadores. Finalmente, se logra observar la sobre carga laboral de la persona dentro de un entorno ocupacional dado que si no se tiene en cuenta causaría un efecto direccionado a un desequilibrio ocupacional el cual podría conllevar el no cumplimiento de las demandas de un rol ocupacional dentro de su contexto.

Por otra parte, en Perú en la ciudad de lima la investigación busca determinar el nivel de influencia que tiene la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos de la empresa Graña y Montero en Arequipa, con muestra conformada por 192 personas a las cuales se les aplicó dos cuestionarios para evaluar la motivación intrínseca y la percepción del desempeño laboral. De la misma forma se analizan los resultados del indicador motivación intrínseca donde se observa que el 56.3% manifiestan un nivel medio, el 22.4% un nivel alto y sólo el 21.4% presentan un nivel bajo. Igualmente, en la variable de motivación intrínseca se observa que el 60,4% manifiestan un nivel medio, el 20,8% un nivel alto y el 18,8% presentan un nivel bajo y, en la variable desempeño laboral se observa que el 72,4% manifiestan un nivel medio el 27,6% un nivel bajo y el 0,0% presentan un nivel alto. Es por ello, que la intervención terapéutica se basa en el estudio de la variable de motivación intrínseca siendo aquella que permite un mayor rendimiento y desempeño laboral.

Así pues, en Ecuador se llevó a cabo un estudio con 50 trabajadores los cuales fueron tomados por cuatro grupos homogéneos donde se analizó las diferentes dimensiones del trabajo validando la teoría de la motivación de (Herzberg), en término de los factores endógenos de la motivación por cuanto los colaboradores consideran que su trabajo tiene

mucho sentido para la empresa por lo cual hace referencia que un (2,5) les gusta mucho el trabajo que realizan y un (5,09) se sienten muy orgullosos del trabajo que desempeñan junto con un (5,24) refleja que su trabajo es muy agradable. Debido a esto, la motivación intrínseca juega un papel esencial en el comportamiento y en el equilibrio ocupacional de los trabajadores, debido a que permite un grado de satisfacción y un sentido de logro personal que permite contribuir al cumplimiento de un rol significativo.

Igualmente, tras un estudio realizado en la ciudad de Medellín Colombia se planteó el siguiente objetivo que consistió en identificar los posibles cambios en la motivación extrínseca e intrínseca en la población objeto de estudio, el cual se demostró en la variable de motivación profunda la posición del cuarto grupo de menor varianza en la prueba CEAP48 de 0,137 con resultado de 3,57 puntos. Por otro lado, los participantes con un puntaje de 4-8 donde se destacaron en la participación y el estilo de motivación para salir al tablero y llamar la atención del profesor Camacho (2018). Según lo manifestado hubo participante con puntuación por debajo de 4,0 y cinco resultados con puntuaciones entre 4,14 y 4,71. De igual forma se evaluó la variable de motivación superficial con un grupo de 8 participantes por lo cual se obtuvo 4 resultado con calificación de 3,0 - 4,0 - 2,25 y 1,88 lo que hace referencia que la motivación superficial está relacionada con el sentido competencia para llevar a cabo actividades que le generen interés. Por consiguiente, se establece que la motivación intrínseca está conectada con el sentido de competencia para el desempeño de múltiples demandas de la tarea.

Por otro lado, en América latina se realizó un estudio en Colombia en la ciudad de Bogotá con el fin de conocer las diferencias significativas entre 385 trabajadores que al momento del estudio estuvieran laborando para diferentes empresas en la ciudad de Bogotá de acuerdo con las variables de: sexo, edad, tipo de contrato y con las variables que tiene la encuesta de motivación laboral (ML). De igual forma, la variable de motivación intrínseca está dividida en

4 subvariables las cuales hacen referencia al sentido de poder, logro, afiliación- intimidad, progreso, crecimiento y la variable de auto competencia. En efecto, se pudo evidenciar que entre los 38 análisis que se realizaron a cada una de las variables se denoto que los trabajadores de sexo femenino tienden a ser mayor motivadas por la afiliación e intimidad con un porcentaje del (54,54%), de este modo las variables de los progreso - crecimiento se denoto una calificación del (52,56). Así mismo la variable de logro obtuvo un valor del (51,02%), sin embargo, con menor valor se encuentra la variable de poder con una calificación del (49,20%). En ese mismo contexto, se debe tener en cuenta que si no hay una incorporación correcta de la motivación intrínseca en los trabajadores no permitirá el pleno desempeño ocupacional direccionado al sentido de poder, placer en sí mismo e interés por la actividad generando un desequilibrio ocupacional dentro del contexto laboral y la participación ocupacional significativas del rol laboral.

De la misma forma, se llevó a cabo la aplicación de las diferentes variables al sexo femenino, por lo cual arrojaron datos importantes donde la mujer tiende hacer más situacional con un porcentaje del (51,14%), además se evidencio que la variable de auto-competencia y persistencia fue del 47,47%, en cuanto a la motivación intrínseca se encontró que no hay diferencias significativas entre estas, aunque los trabajadores de sexo masculino tienden a ser mayor motivados por el sentido de logro con un valor del (51,90%), seguido con la variable de poder con un valor del (50,84%) y la variable de progreso y crecimiento con un valor del (48,80%), del mismo modo las variables de afiliación y crecimiento obtuvieron un porcentaje del (47,78%). Por lo tanto, es de gran importancia desde terapia ocupacional promover la motivación intrínseca en el desempeño laboral dado que permitirá favorecer la auto competencia ocupacional de los trabajadores para el desarrollo de actividad significativa que permitan el desempeño y eficacia de un rol laboral.

Al mismo tiempo, en América latina se realizó un estudio con 100 docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano, donde se analizó el porcentaje de satisfacción de los docentes con respecto a los distintos ítems considerados dentro del estudio. Asimismo, se evidencio que las principales insatisfacciones de los docentes se muestran en el salario y los espacios físicos con un valor del (40% y 30%), de igual forma la variable de insatisfacción se denoto con un porcentaje del (8%). Según lo denotado anteriormente, es de gran importancia llevara a cabo un proceso de intervención, direccionado al establecimiento de conductas intrínsecamente motivadas que les permita a los trabajadores el enfrentamiento de retos laborales dentro de su ambiente, conllevando a una satisfacción laboral direccionada al reconocimiento pleno de su interés dentro de una ocupación relevantes y significativa. En tal sentido, es de gran interés llevar a cabo una intervención terapéutica donde favorezca la motivación intrínseca a través de la interacción y participación de grupo de trabajo para favorecer la competencia y el desempeño laboral.

En ese mismo contexto, fue realizado un estudio a nivel departamental por el ministerio de trabajo que denoto una tasa de desempleo en el departamento de Santander, indicando en su informe más reciente que para el año 2012 en Santander permitió observar que un 88.156 de personas se encontraban desempleadas de las cuales el 57,5% eran mujeres y el 12,1% equivalente al primer empleo. Así mismo, se observa que para el año 2012 el nivel de desempleo se mantuvo en un 7,8% (correspondiente a 88.000 personas desocupadas y siendo en su mayoría desempleo abierto) aumentando 0,2 puntos porcentuales respecto al año inmediatamente anterior (7,6%). En este año Santander presentó la menor tasa de desempleo registrada desde el comienzo de la década, pero aun así siendo el tercer departamento con menor índice de desempleo luego de Boyacá y Bolívar con 7,3% y 7,6%, respectivamente. Vinculado a esto, se denota un desequilibrio ocupacional el cual esta direccionado a la

desmotivación ocupacional, debido a la falta de desempleo que no permite la plena ejecución y participación ocupacional de un rol laboral.

Al mismo tiempo, en investigaciones a nivel local en la secretaria departamental de Educación en 2019 en la cual se registraron 7.303 estudiantes de los cuales 525 se matricularon en preescolar 3.104 igualmente, se matricularon en primaria 3.575 de los cuales se encuentra matriculados en secundaria y media de esta forma, 99 alumnos están como normalistas. En la actualidad el sistema público educativo cuenta con 384 docentes.

Por otro lado, el emprendimiento laboral que surge de las Instituciones escolares y de educación superior fomentando un modelo económico educativo desde sus docentes y administrativos que de igual manera debe proyectar a la ciudad en una economía del conocimiento la cual debe impulsar proyectos e investigaciones. Sin duda, es de gran importancia el nivel de motivación intrínseca que implementa la institución superior de educación regular en vista de que permite un grado de satisfacción ocupacional en los trabajadores, lo cual genera y contribuye a la ejecución de las competencias ocupacionales dentro del entorno en el cual se desempeña los trabajadores permitiendo conllevar a una participación ocupacional de forma eficaz dentro del cumplimiento de su rol laboral.

Formulación de Problema

¿Cómo influye la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P del municipio de Pamplona?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la Influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de EMPOPAMPLONA S. A.- E.S.P. Favoreciendo el desempeño ocupacional en el rol laboral.

Objetivos Específicos

Caracterizar a los trabajadores de la empresa por medio de la aplicación de la ficha sociodemográfica.

Evaluar la población objeto de estudio mediante la aplicación de instrumentos - Cuestionario Volicional y OPHI-II.

Interpretar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos por medio del software estadístico SPSS en su última versión.

Establecer la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de EMPOPAMPLONA S. A.- E.S.P mediante la correlación de resultados.

Justificación

El presente proyecto de investigación aborda el quehacer del terapeuta ocupacional en la motivación intrínseca, la cual según AOTA (2001) señala que en la motivación intrínseca el “hombre es un ser activo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de la actividad propositiva utilizando su capacidad para motivarse intrínsecamente, la cual influye sobre su salud física y psíquica y sobre su entorno físico y social a través de actividades propositivas”. Así mismo, Arnaiz & Noya (2001) define que en la competencia ocupacional el “ser humano es capaz de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar o moldear sus propias habilidades para el desempeño de acciones permitiendo el sentimiento de tener un mayor control personal”. De eso se desprende, la coexistencia de una relación dinámica entre la motivación intrínseca y la competencia ocupacional las cuales se encuentran inmersa en la ejecución de una actividad dentro del entorno ocupacional de cada trabajador. Por ello, es conveniente ejecutar el estudio con la población porque hay múltiples situaciones que afectan de forma directa el funcionamiento y la participación ocupacional interfiriendo en el pleno disfrute en la ejecución de su rol en el entorno laboral.

Por otra parte, las problemáticas ocupacionales e implicaciones sociales que afrontan cotidianamente este grupo poblacional permiten analizar la influencia de la motivación intrínseca y la competencia ocupacional en los trabajadores permitiendo el quehacer de la Terapia Ocupacional en el establecimiento de conductas intrínsecamente motivadas que favorezcan la participación ocupacional junto con cambios motivacionales en los trabajadores que permita dar respuesta a las demandas y necesidades de la población.

De esta forma, se beneficia la población a través de la identificación de diferentes factores que inciden en la motivación intrínseca que contribuyen a una participación ocupacional significativa en el desempeño del rol, donde se desarrollan nuevas estrategias motivacionales

con enfoque en el comportamiento ocupacional mediante actividades ocupacionales significativas que beneficien establecimiento de relaciones intrapersonales, trabajo en grupo, cooperación, autoeficacia, interés y sentido de placer en el contexto ocupacional.

En este mismo contexto, la intervención terapéutica se fundamenta teóricamente desde la mirada holística del modelo de la ocupación humana en el que se denota la variable de motivación intrínseca y competencia ocupacional, las cuales están interrelacionadas con el primer subsistema de volición junto con la causalidad personal y el sentido de autoeficacia, competencia y eficiencia ocupacional permitiendo al ser humano actuar en ocupaciones significativa en su contexto, igualmente el sentido autoeficacia conlleva a un patrón de motivación intrínseco para el desarrollar en el desempeño de actividades Kielhofner (2004). Así mismo, Kielhofner (2001) “considera que la competencia ocupacional es aquella que permite responder a todas las demandas y requisitos del entorno” por ello, los intereses del individuo producen satisfacción y placer en el cumplimiento del rol.

Igualmente, Carmen Gloria de las Heras de Pablo a través de su teoría y aplicación del Modelo de la Ocupación Humana al igual que la aplicación del Modelo Persona- Ocupación- Ambiente- Desempeño (PEOP) por los autores (Debra Stewart, Lori Letts, Mary Law, Barbara Acezan Cooper, Susan Storng, Patricia J.Rigby y Charles Christiansen & Caroline Baum 1991-2005), facilitan el conocimiento del terapeuta ocupacional en su naturaleza dinámica del desempeño ocupacional del mismo modo los trabajadores desempeñan ocupaciones significativas Chistiansen & Baum (2019). De igual forma, se retoma el Modelo Desempeño Ocupacional Realizante de Alicia Trujillo Rojas el cual refiere el actuar de las personas en ambientes específicos proceso el cual se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones que intervienen capacidades personales, exigencias ocupacionales y demandas ambientales que permiten mirar la dinámica de los trabajadores en un patrón de motivación intrínseco. Además,

en su tercer postulado refiere que el terreno conceptual de la Terapia Ocupacional tiene que ver con el ascenso ocupacional del ser humano la cual es influenciada por su contexto y sus experiencias que le permiten sentirse bien consigo mismo desde el componente de motivación intrínseca para cumplir con el objetivo para llevar a cabo actividades grupales o individuales que apoyen a retomar una dinámica realizante Castillo & Varón (2017).

Del mismo modo, el modelo canadiense del desempeño ocupacional según Kielhofner (2004), Molina & Noya (2001) ve a la persona de forma holística la cual está relacionada desde el desempeño ocupacional y hace parte fundamental de un equilibrio entre el trabajo, ocio y autocuidado donde se denota la variable de competencia ocupacional, la cual hace parte de la interacción dinámica entre los tres componentes del modelo persona, ambiente y ocupación teniendo en cuenta que se centra en el cliente y se fundamenta en la ocupación que influye dentro del desempeño de su rol laboral. Igualmente, se retoma a Pilar Durante Molina y Blanca Noya Arnaiz los cuales plantean a través del Modelo de la Ocupación Humana que “la competencia ocupacional hace referencia que el hecho de ser competente es un motivo universal activo por el deseo de ser reconocido por nuestras iguales como una persona adecuada” Molina & Noya (2001).

Así mismo, la motivación intrínseca se evidencia cuando el “ser humano es capaz de influir sobre su entorno físico y social a través de actividades propositivas, lo cual permite llevar a cabo la participación de una rutina o tarea direccionadas al cumplimiento de un rol” generando un grado de competencia donde “comprende la participación activa de una ocupación significativa del desempeño”. En ese mismo contexto, Florey permite ver que la “ocupación es intrínsecamente motivada en consecuencia ocupacional donde las personas participan en ocupaciones por su propio bien y bienestar conllevando a la recompensa del aprendizaje en el control y el entrenamiento del desempeño” Crepeau, Cohn, & Schell (2008).

Por otro lado, el estudio desarrolla estrategias desde la disciplina de terapia ocupacional que benefician y favorecen a la población contribuyendo a optimizar diferentes habilidades de intención social, sentido de logro y competencia para la participación en las diferentes actividades terapéuticas, fomentando el nivel de motivación intrínseca e interés que conlleve al sentido de placer dentro de su contexto ocupacional. Además, se emplea una metodología de investigación de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo junto con datos recolectados según la muestra no probabilística mediante la ficha sociodemográfica y recopilación de información por medio de la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II) el cuestionario volicional (VQ).

Finalmente, la investigación beneficia a la Universidad de Pamplona en especial al programa de Terapia Ocupacional desde nuestro quehacer profesional por medio de la creación de un manual motivacional con material interactivo y dinámico, permitiendo generar cambios ocupacionales intrínsecamente motivados mediante el establecimiento de conductas como trabajo en equipo y capacidad de logro que animen a los trabajadores en la búsqueda de novedades y el afrontamiento de diferentes retos ocupacionales. De este modo, conlleva a la satisfacción e interés orientado al desempeño del rol mediante la ejecución y vinculación de nuevas estrategias motivacionales en el desarrollo de actividades que promuevan el interés y la participación dentro de su entorno laboral. Así mismo, la investigación promueve una nueva estrategia del quehacer y abordaje de la profesión dado que contempla lo innovador e interesante desde la intervención terapéutica abordando el estudio de dos variables que han sido poco trabajadas en el área laboral y, se conlleva a la importancia de la terapeuta ocupacional para llevar a cabo la intervención en el componente volitivo en la motivación por la ocupación. De la misma forma, se plantea otorgar la producción de un artículo científico con el objetivo de

dar a conocer el rol del terapeuta en el área laboral a través de nuevos conocimientos del quehacer terapéutico.

Capítulo II

Marco Referencial

Antecedentes Investigativos

Desde el hacer profesional la investigación se lleva a cabo a través de una revisión de los diferentes antecedentes investigativos más relevantes a nivel internacional, nacional, departamental y local, que conlleven a sustentar la influencia de la motivación intrínseca y la competencia ocupacional en la población de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P., por el cual fueron abordados fuentes de carácter académico e investigativo como: artículos científicos y tesis de grado que accedan a dar un soporte bibliográfico y un apoyo en la construcción y elaboración de la investigación, siendo de gran importancia dar a conocer el impacto y la respectiva relevancia dentro del abordaje de la profesión.

Antecedentes Internacionales

“La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019”. Realizado por Cristhian Fabrizio Rojas Paredes. (2019). Lima- Perú.

En tal sentido, la investigación plantea como objetivo general determinar el nivel de influencia que tiene la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, de la empresa Graña y Montero en Arequipa, 2019”. (Paredes, 2019). En efecto, se logró concluir de manera general que el nivel de influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos empresa Graña y Montero es positivo y significativo concluyéndose que a mayor motivación intrínseca mayor desempeño laboral con el 79.3% que presenta una motivación intrínseca mediana a su vez

presenta un desempeño laboral medio. Así mismo, se denota que la percepción del nivel del desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos de la empresa Graña y Montero es medio, siendo esto manifestado por un 72,4% de los colaboradores Paredes (2019).

Por ello, la investigación permite guiar y fortalecer el proceso tenido en cuenta que la variable de motivación intrínseca influye en el comportamiento para el desempeño laboral conllevando conductas intrínsecamente motivadas, establecimiento de relaciones interpersonales y obtener un equilibrio ocupacional para las demandas del rol laboral.

“Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones”. Realizado por Edwin Córdor, Miguel Bustamante, María del Lapo, Roberto Campos. (2018). Ecuador.

Al respecto la investigación plantea como objetivo analizar cómo los factores intrínsecos de promoción, recompensas y el trabajo en sí influyen en los niveles de motivación de los trabajadores” Córdor, Bustamante, Lapo, & Campos (2018). Es así como se concluye que los factores intrínsecos influyen considerablemente en la motivación de las personas y por lo tanto es necesario que los administradores y gerentes propicien planes de motivación diferenciados y, permanentes para con sus colaboradores con el objetivo de fortalecer el desempeño singular de sus subordinados en la organización. No obstante, el factor intrínseco el trabajo en sí es el principal eje de motivación de los colaboradores quienes valoran y aprecian las actividades que realizan y creen firmemente que su trabajo aporta de manera productiva a la actividad de la empresa y sienten que en gran medida su trabajo es valorado. Igualmente, los factores intrínsecos promoción y recompensas se ubican en un rango intermedio de influencia sobre los trabajadores, (Córdor, Bustamante, Lapo, & Campos (2018).

De la evidencia anterior, se puede determinar que los factores de motivación intrínsecos juegan un patrón importante en la participación ocupacional de los trabajadores y el sentido de competencia junto con el sentido de logro en el rol laboral para llevar a cabo ocupaciones significativas que favorecen la productividad de la empresa.

“La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón quevedo ecuador”. Ejecutado por Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, Jhon Alejandro Boza Valle y Emma Yolanda Mendoza Vargas. (2020). Ecuador.

Durante la investigación se establece como objetivo diagnosticar la situación actual en relación a la motivación y el desempeño laboral de los empleados”. Fuentes, Valle & Vargas (2020). Dentro de este marco, es importante considerar la autonomía del empleado ya que es la clave para potenciar su motivación si se permite que estos desarrollen sus funciones con independencia sin un excesivo control y concediendo valor a su misión, como responsable de una área específica por mínima que sea la motivación está asegurada en este caso los empleados reconocen que la motivación interna es mucho más importante que la externa, basada regularmente en el dinero en este sentido los colaboradores se conforman con el sueldo básico y que se cumplan los beneficios de ley obligatorio.

A partir de la investigación expuesta aporta datos esenciales los cuales demanda el contexto ocupacional fundamental para la realización y el desempeño del rol laboral, igualmente los trabajadores se sienten con mayor motivación cuando su entorno laboral esta intrínsecamente motivado y su interés y sentido de placer permiten conductas que están direccionadas al sentido de eficacia.

Antecedentes Nacionales

“Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”.

Realizado por Julián Díaz Olaya, María Paula Díaz Mercado, Sandra Beatriz Morales Cepeda. (2016). Colombia- Bogotá.

Así pues, la investigación se enfoca en el objetivo general que pretende conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta motivación laboral, Díaz, Olaya, Díaz, & Morales (2016). Es necesario resaltar que de acuerdo con los resultados observados se logra afirmar que los trabajadores que están laborando en empresas formales de la ciudad de Bogotá D.C no tienen en la gran mayoría una subvariable motivacional predominante solo se observaron diferencias significativas en sexo específicamente en afiliación- intimidad, edad, en lo que respecta a poder y logro tipo de contrato en afiliación- intimidad y autocompetencia. De igual forma se puede concluir que la motivación es un proceso dinámico y no lineal como lo afirmó en su momento autores como Maslow (1991).

Como lo sugieren anteriormente, existen combinaciones motivacionales específicas para cada variable y que no existen individuos que carezcan de algún tipo de motivación (poder, logro, afiliación - intimidad, progreso y crecimiento) por lo tanto hace referencia que los tipos de motivación están presentes en el sujeto ya sea en menor escala. Por consiguiente, “la auto competencia entendida como la competencia que depende única y exclusivamente del sujeto basado en su propia experiencia y los motivos que estos constituyen y cuya subvariable se encuentra el persistente en el comportamiento permanente y continuo que se utiliza de forma indiscriminada”. Díaz, Olaya, Díaz, & Morales (2016).

Es por esta razón, que al reconocer las contribuciones sustanciales direccionadas a la investigación se resalta que si no hay una auto competencia correcta de la motivación intrínseca

en los trabajadores no permitirá el pleno desempeño ocupacional de forma satisfactoria, direccionada al sentido de logro, placer en sí mismo y sentido de autoeficacia dentro del desempeño de las actividades del rol.

“Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano”. Realizado por Elías Alberto Bedoya Marrugo, Martha Sofía Carrillo Landazabal, Carlos Alberto Severiche Sierra y Eduardo Antonio Espinosa Fuentes. (2017). Caribe- Colombia.

El estudio en cuestión hace referencia a la satisfacción en el trabajo y tiene como objetivo principal determinar los factores que se asocian a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del caribe colombiano teniendo en cuenta la asociación entre los factores asociados como condiciones sociodemográficas y laborales, Bedoya, Carrillo & Severiche (2017). En tal sentido se denota que la mayor población del estudio el sexo predominante es masculino un alto porcentaje de las personas encuestadas son licenciados el tipo de contratación con mayor porcentaje es a término definido, el cargo predominante es docente, la edad promedio de los docentes es de 35,3 años el promedio de horas laborales semanales es de 44,4 y el promedio de antigüedad laboral es de 5,6 años.

De la misma forma, se puede concluir que los encuestados manifiestan sentimientos favorables frente a factores relacionados a su trabajo en un alto porcentaje con la supervisión seguida de la satisfacción y motivación intrínseca que le produce su labor, participación, ambiente físico y en un menor porcentaje con las prestaciones recibidas. Bedoya, Carrillo, & Severiche (2017).

En efecto la investigación revisada retoma el establecimiento de conductas intrínsecamente motivadas que les permita a los trabajadores el enfrentamiento de retos laborales dentro de su

contexto ocupacional que permitan a una satisfacción laboral direccionada al reconocimiento de interés y satisfacción personal dentro de una ocupación relevante y significativa.

“Ocupación laboral y relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios”. Realizado por Martha Luz Páez-Cala y José Jaime Castaño-Castrillón, (2018). Manizales Colombia.

En tal sentido la investigación esta direccionada a la calidad de vida laboral, satisfacción y condiciones del trabajo donde se establece el objetivo general enfocado a indagar sobre la ubicación laboral y la relación entre calidad de vida laboral percibida inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento del estrés en egresados de una universidad de Manizales. De esta manera, la inteligencia emocional influye de manera significativa en la percepción que los profesionales jóvenes tienen de la CVL y por tanto en su desempeño laboral. Así mismo, su formación integral requiere que se incluyan competencias emocionales en los diferentes currículos de pregrado para contrarrestar los efectos negativos del estrés laboral y mejorar su percepción de la CVL y de esta forma optimizar su desempeño laboral y productividad cuando ingresen al mercado laboral. Páez & Castaño (2018).

Debido a esto al reconocer el patrón de satisfacción en el desempeño laboral que está influenciado por un componente motivacional contribuye en la adquisición de intereses, calidad de vida y competencia de los trabajadores dentro de su contexto ocupacional.

Antecedentes Regionales

“Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”. Realizado por Diego Andrés Rivera

Porras, Juan Diego Hernández Lalinde, Jesús Oreste Forgiony Santos, Nidia Johanna Bonilla Cruz y Astrid Carolina Rozo Sánchez, (2018). Cúcuta. Colombia (Norte de Santander).

En el estudio se evidencia como objetivo el impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud, Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla & Rozo (2018). Si bien es cierto que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < .05$), relaciones interpersonales y motivación laboral y clima social organizacional. En consecuencia, se concluyó entre más favorable sean las relaciones interpersonales más alta será la motivación laboral ($\rho: .47$) y el clima social organizacional ($\rho: .37$) no existe evidencia significativa para afirmar que la motivación laboral se relaciona con el clima social organizacional. Asimismo, se logró concluir que el género (Prueba U de Mann-Whitney) tampoco influye en la motivación laboral ($p = .67$) el clima social organizacional ($p = .80$) y las relaciones interpersonales, Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla, & Rozo (2018).

De este modo, la investigación aporta datos esenciales a nivel de motivación laboral en trabajadores habiendo referente a una de las variables objeto de estudio, donde las relaciones interpersonales juegan un aporte esencial dentro de un entorno ocupacional, por el cual permite el establecimiento de conductas intrínsecamente motivadas para el desempeño del rol laboral.

“El funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas inga del municipio de san José de Cúcuta-norte de Santander”. Realizado por Rosa Neleidy Calvo Peñaranda, Marleiby Lise Monsalve Valbuena, Yeidy Bohorquez Botello y Marco Freddy Jaimes Laguado. (2017). Cúcuta (Norte de Santander, Colombia).

La investigación establece en el objetivo general el analizar el funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas Inga, (Peñaranda, Monsalve,

Bohorquez & Jaimes (2017). En efecto, los autores logran evidenciar y evaluar la población Inga del Municipio de Cúcuta a través del instrumento Auto Evaluación Ocupacional Osa donde se observó falencias y desinterés en el desempeño del funcionamiento ocupacional y por ende la competencia ocupacional por actividades no ejecutadas debido a su etnia cultural indígena. Efectivamente se realizó valoración a los adolescentes jóvenes y adultos ingas de la ciudad de Cúcuta logrando determinar cómo influye el funcionamiento ocupacional en la competencia ocupacional de la población indígena Ingana. Así mismo, se lleva a cabo la elaboración del plan de acción “FUYCOENING” a través de actividades terapéuticas y de actividades artesanales donde se observó al finalizar las diferentes actividades que se aumentó la participación ocupacional en la mayoría de la población evidenciándose motivación para la realizar diferentes actividades permitiendo mantener sus roles así mismo promover mejores relaciones interpersonales la expresión verbal, conversación, competencia ocupacional en el desempeño funcional de actividades de rutina diaria.

De la evidencia anterior, se toman aportes maravillosos al proceso investigativo porque dentro del estudio se denota la importancia que alude a la competencia ocupacional, la cual contribuye en un patrón de participación ocupacional en los diferentes procesos motivacionales intrínsecos, permitiendo llevar a cabalidad el desempeño de las demandas ocupación significativa dentro de la participación del rol en el contexto ocupacional.

“Entorno social: familia y la identidad ocupacional”. Realizado por Zaily Yurieth Camacho Cárcamo, Benito Contreras Eugenio y Jennit Lorena Córdoba Castro. (2015). Cúcuta (Norte de Santander. Colombia).

De acuerdo con la investigación revisada establece como objetivo general determinar la relación del entorno social, familia con la identidad ocupacional, Camacho, Contreras, &

Córdoba (2015). En tal sentido, la conceptualización del Modelo de la Ocupación Humana y los datos sociodemográficos arrojados por la caracterización realizada en el proceso de investigación, se llega a concluir que la formación de la identidad ocupacional se puede ver distorsionada por la participación en ocupaciones no acordes a la edad cronológica roles de cada menor, así como la conformación familiar y el apoyo que se pueda recibir por parte de este entorno social en cuanto a la formación de valores, causalidad personal y demás aspectos del nivel volitivo. Teniendo en cuenta lo anterior, la participación en ocupaciones proyecta una visión amplia de las actividades en el cual el trabajador se desempeña, así mismo se logra concluir que el trabajo infantil y el desempeño ocupacional no adecuado le da a estos menores una formación errónea de los interés hacia los cuales pueden guiar su quehacer en un futuro dado a su edad cronológica por tal razón deberían estar desempeñando el rol escolar. Camacho, Contreras & Córdoba (2015).

De eso se desprende la investigación la cual otorga un sustento teórico relacionado a la identidad ocupacional en un eje fundamental y de gran importancia, ya que permite promover la motivación para favorecer el ser ocupacional, asimismo facilita el sentido de autoeficacia para realizar actividades que sean de interés.

Antecedentes Locales

“Competencia ocupacional y rendimiento diferido de los estudiantes universitarios”.

Realizado por. Silvia Patricia Jiménez, Carlos Alberto Yañez, Magda Milena Contreras y Heddy Tuta. (2018). Pamplona (norte de Santander).

Es así como la investigación se direcciona bajo el objetivo general de determinar la relación de la competencia ocupacional con el rendimiento diferido de los estudiantes universitarios. Jiménez, Yañez, Contreras, & Tuta (2018). Es necesario resaltar que las causas

que determinan el rendimiento académico se encuentran una diversidad de factores, de la misma forma el más sobresaliente es la metodología del docente con un 23% donde se refiere que las estrategias utilizadas son estrictas, mecánicas y hay sobrecarga de contenidos programáticos, seguido de la desmotivación con un 18% viendo la motivación como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Así mismo, se logró comprobar en los estudiantes un proceso de disminución de la motivación y, esto a su vez en el componente de organización y demanda de tiempo que abarca un 13% de las problemáticas evidenciadas.

Igualmente, se concluye que los hábitos y rutinas el 72% de los estudiantes universitarios tienen algún equilibrio en lo referente a los patrones de ejecución como los hábitos, los roles y rutinas, el trabajo, el estudio, el cuidado personal, el ocio y tiempo libre encontrándose algo satisfechos con su rutina diaria su estilo de vida es poco productiva con alguna satisfacción por las funciones actuales y una pequeña dificultad en el cumplimiento de una gama de responsabilidades. Según lo indicado, el programa estuvo orientando al desarrollo de varias etapas de fortalecimiento generando beneficios al permitir la exploración y determinación de intereses el desarrollo de habilidades sociales y la búsqueda de significado y crecimiento personal de la competencia ocupacional. Jiménez, Yañez, Contreras & Tuta (2018).

En efecto, el estudio brinda aportes significativos ya que se enfoca en la competencia ocupacional, sin embargo, la influencia de la competencia ocupacional dentro de un entorno laboral conlleva a un patrón de participación y sentido de logro que favorece el desempeño en los trabajadores permitiendo el desempeño de forma significativa.

“Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias”. Realizado por María Alejandra Montoya Franco, María Ximena Moya Ruiz y Claudia Patricia Posada Benedetti. (2018). Pamplona (norte de Santander), Montoya, Moya, & Posada (2018).

El estudio revisado busca analizar la influencia del estrés dentro de un riesgo psicosocial, en los docentes, planteando como objetivo general el 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. Es así como, se puede confirmar que las participantes de esta investigación mantienen un alto nivel de estrés en relación con el nivel de riesgo obtenido en los resultados cuantitativos, ya que éstos están ligados a la exigencia emocional y física que demanda el entorno académico para las docentes universitarias, teniendo en cuenta factores asociados a las relaciones interpersonales dentro y fuera del contexto laboral, se puede analizar si existe una afectación de la doble presencia en los contextos mencionados anteriormente.

Por consiguiente, es debido a las exigencias cuantitativas del ámbito laboral como la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo con el bajo nivel de autonomía sobre ésta. Además, se logra concluir que finalmente da respuesta al objetivo de proponer estrategias psicoeducativas de generación de ambientes laborales saludables como condicionante para la humanización del trabajo y la familia. Montoya, Moya, & Posada (2018).

De la evidencia anterior, se denota una base teórica en relación a la variable ajena del proceso de investigación porque el estudio realizado enmarca las relaciones interpersonales las cuales hacen parte principal para llevar a cabo un trabajo colectivo y satisfactorio, cabe resaltar que la interacción y comunicación activa es de gran importancia dentro del entorno laboral. Sin embargo, a la falta de motivación intrínseca afectaría la participación en los entornos sociales,

siendo de gran importancia en el quehacer del terapeuta en la implementación de estrategia terapéuticas que generen entornos laborales con sentido de satisfacción laboral.

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

Realizado por Marina, Lisseth Mejía Manjarrez, María Fernanda Silva Jaimes y Diana María Velandia Hernández. (2018). Pamplona (Norte de Santander).

La presente investigación brinda una mirada desde terapia ocupacional debido que se enfoca a conocer la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el desempeño laboral en los funcionarios de COOMULTRUP, Mejía, Silva & Velandia (2018). A partir de lo anterior, se concluye que la aplicación de la entrevista y la Escala de Desgaste Ocupacional, donde se pudieron identificar que se presenta una carencia o dificultad en las subcategorías de liderazgo, iniciativa y adaptabilidad al cambio razón a que los trabajadores no presentan claridad acerca de las estrategias motivacionales para promover un entorno de participación y relación activa en el medio.

De igual modo no establecen una organización y técnicas para alcanzar metas unos objetivos establecidos existiendo una necesidad de un plan de acción personal a seguir para ello y finalmente no se encuentran familiarizados con los cambios de directivos y de acuerdo a los resultados cuantitativos que los usuarios se encuentran en un nivel medio en las tres dimensiones (despersonalización, agotamiento e insatisfacción al logro) y acorde con esto el agotamiento de los trabajadores en COOMULTRUP.

Del mismo modo los niveles presentes en la organización de hacen que algunas de las áreas en el desempeño organizacional se encuentren alteradas, en consecuencia se encuentran términos medios referentes al desgaste, teniendo predominancia en la dimensión de agotamiento, el cual es una de las 3 que se encuentra con un nivel más altas, de este modo se

logró evidenciar que existe una relación muy significativa entre desgaste y desempeño laboral en los trabajadores de COOMULTRUP por su niveles altos de agotamiento hace que se alteren áreas en el desempeño laboral como liderazgo, adaptabilidad al cambio y orientación a los resultados. Mejía, Silva, & Velandia (2018).

Por ello, es notable que el desempeño ocupacional esta interrelacionado con la competencia ocupacional la cual reconoce las diferentes habilidades y actitudes dentro de un entorno ocupacional donde se demarca la importación de establecer conductas intrínsecamente motivacionales que permite el sentido de logro y, un patrón de satisfacción personal en el momento de ejecutar y participar en ocupaciones significativas del rol.

Marco Teórico

A Continuación, se establece el marco teórico de la investigación para la ejecución del estudio donde se consideran bases teóricas y conceptuales conforme a diferentes autores de terapia ocupacional, otorgando un aposte confiable en las bibliografías consolidadas referentes a la motivación intrínseca, competencia ocupacional y trabajadores dentro de su contexto ocupacional en el cual se lleva a cabo la investigación.

Así pues, la AOTA (2001) considera que la motivación intrínseca hace referencia a “que el hombre es un ser activo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de la actividad propositiva utilizando una capacidad para estar motivado”, por ello “el ser humano es capaz de influir sobre su salud física y psíquica y sobre su entorno físico y social a través de actividades propositivas”. Así mismo, la motivación para la ocupación según Florey (2008) considera que “la ocupación es intrínsecamente motivadora en consecuencia las personas participan en ocupaciones por su propio bien, es decir, por las recompensas del aprendizaje el control y el entrenamiento que se produce a través del desempeño”. De acuerdo con lo anterior, el motivo

intrínseco de la ocupación cambia durante la vida comenzando pronto con el motivo de la curiosidad que alimenta la exploración y prosigue hasta el motivo adulto de logro. Por ende, el desempeño ocupacional de los trabajadores desde su rol está influenciado por el sentido de satisfacción personal que contribuye a un equilibrio ocupacional en las demandas del rol.

Entonces, es de gran valor teórico el patrón de la motivación intrínseca y el patrón de logro personal en el cual la persona es motivada por guiar sus intereses y proyectarlos hacia un sentido de satisfacción ocupacional para ser desempeñado dentro de un contexto y, por el cual se desenvuelven múltiples factores intrínsecos relacionados a las diferentes demandas ocupacionales del rol que ejerce el cumplimiento de un desempeño ocupacional significativo.

Por ello Kielhofner (1983) refiere que el ser humano es un ser holístico el cual demanda e identifica diferentes intereses y necesidades del entorno donde se desempeña de forma eficaz para llevar a cabo ocupaciones que le generen satisfacción y motivación en la participación de tareas o actividades para dar cumplimiento al desempeño. De este mismo contexto, el cliente desempeña sus intereses ocupacionales según el grado de motivación el cual permite la introyección de su rol dentro de un contexto ocupacional.

Además, la motivación intrínseca y placer según Linaza (2008) hace referencia a que “la actividad lúdica es una actividad placentera en sí misma que está motivada intrínsecamente y no por recompensas externas, normas sociales o expectativas ajenas”. Es así como, la motivación intrínseca es la capacidad que tiene el ser humano para ser autónomo en su propio deseo, interés y necesidades lo cual permite la autorrealización y la automotivación que influye en la realización de ocupaciones significativas al instante de llevar a cabo su rol laboral para ejecutar un óptimo desempeño en la participación de actividades laborales. Además, la satisfacción y motivación en el trabajo se define como “los factores intrínsecos están relacionados con las necesidades de orden llamadas también así por Abraham Maslow”,

siendo necesario resaltar que “los factores intrínsecos intervienen de la verdadera motivación donde se trata de la satisfacción personal mediante el logro, el aprendizaje, siendo vital, la voluntad y, el empeño personal para conseguir a través de esto la satisfacción” Maslow (2001). Es por esta razón, que el cliente participa en actividades o tareas que demanden una acción con sentido de competencia e interés permitiendo favorecer la automotivación en la ocupación.

Igualmente Soriano (2001) considera que “la motivación intrínseca es el componente que trae, pone, ejecuta y activa el individuo por sí mismo cuando lo desea para aquello que sea de su interés”, llevando al “ser humano a no depender de factores externos para colocar en marcha su motivación cuando lo considera pertinente”. De esta manera hace que una actividad sea intrínsecamente interesante, dividiéndola en dos áreas según Soriano (2001): en primer lugar están “las características propias de la actividad como son el nivel óptimo de reto y las propiedades colativas como la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad que aumentan la motivación intrínseca” y, en segundo lugar se encuentra que las “autopercepciones de competencia y autodeterminación que facilitan la motivación intrínseca como son actividades ricas en propiedades colativas y desafíos”. Por consiguiente, las relaciones interpersonales hacen parte fundamental de la motivación intrínseca dentro del ámbito laboral las cuales tienen un valor importante para el trabajo en grupo, permitiendo la interacción, comunicación activa y el reconocimiento de estrategias en la participación de actividades laborales.

Lo anteriormente expuesto evidencia que el “desempeño y la participación ocupacional son interdependiente con la motivación por el hacer, las capacidades y los patrones de organización del hacer en rutinas y roles”. Si bien es cierto De la Heras (2015) considera que el establecimiento de rutinas juega un papel importante para la participación de actividades motivacionales en el contexto ocupacional. En este mismo contexto De la Heras (2015) confirma que “los intereses, las convicciones personales, la autoconfianza y el aprendizaje de la vida de

cada persona son aspectos primordiales en la motivación por el hacer y el desarrollo de un estilo de vida ocupacional”, ya que los intereses por el hacer están enfocados en el desempeño del trabajador siendo motivado intrínsecamente por actividades propositivas y competitivas que permitan la interacción junto con el sentido de placer y satisfacción en su ambiente laboral, por tal razón los trabajadores desempeñan su rol con sentido de motivación y satisfacción el cual esta estas influencia por un patrón de interés significativo.

En conclusión, la motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades del individuo las cuales se encuentra inmersas dentro del entorno laboral de cada trabajador, por tal razón son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia extrínseca de motivación. En efecto, las conductas intrínsecamente motivadas lejos de ser triviales y carentes de importancia (por ejemplo, el juego) animan al ser humano a buscar novedades y enfrentarse a retos y al hacerlo satisfacer necesidades importantes, por ello la motivación intrínseca y los logros de adquisición promueven al trabajador a querer superar y adaptarse a retos del entorno laboral que permita un equilibrio ocupacional dentro del desempeño de su rol.

Por otro lado, Kielhofner, Henriksson & Haglund (2004) consideran que el nivel del hacer resalta el desempeño “cuando consideran lo que las personas hacen en el curso de sus ocupaciones pueden identificarse distintos niveles del hacer”, razón por la cual los trabajadores serán expuestos a diferentes problemáticas del entorno laboral en el cumplimiento del rol favoreciendo la competencia ocupacional y la participación ocupacional para la Organización Mundial de la Salud. Así mismo, en el marco de trabajo de la práctica de Terapia Ocupacional y la asociación americana de terapia ocupacional AOTA (2001) hacen referencia que la participación es un compromiso en contextos vitales donde la sociedad refleja sus experiencias dentro de sus contextos vitales. Además, Kielhofner (2004) presenta que “la participación

permite dar como resultado la adaptación y sus componentes como identidad y competencia ocupacional”, por el cual contribuyen a la participación del trabajador para dar cumplimiento a un patrón de desempeño con sentido de satisfacción y logro.

Por el contrario, Kielhofner denota que la participación es el eje fundamental y principal para llevar a la realización de un desempeño junto con las experiencias subjetivas las cuales permiten a la persona la realización de ocupaciones, siendo importante mirar el entorno ocupacional donde se desenvuelven los trabajadores para llevar a cabo una participación ocupación significativa en la ejecución de su rol. Así mismo, Kielhofner (2002) señala que “el ambiente hace parte de la adaptación que obtiene la persona dentro de su desempeño y está relacionado como el componente volitivo”, permitiendo “el sentido de satisfacción y deseos personales para asumir desafíos ocupacionales que contribuyan a dar respuesta al rol”. Igualmente, Kielhofner (2004) establece que la “competencia ocupacional es el grado en el cual una persona le permite sostener un patrón de participación ocupacionales dentro de su desempeño” por el cual está inmerso dentro de un entorno laboral permitiendo reflejar la propia identidad ocupacional para el cumplimiento de un rol dentro de las demandas del ambiente laboral.

Por otra parte, Molina & Arnaiz (2001) señala que la competencia ocupacional que “el hecho de ser competente es un motivo universal activado por el deseo de ser reconocido por nuestros iguales como una persona adecuada”, además menciona que “la competencia requiere y se construye sobre experiencias exploratorias previas del diario vivir del cliente” donde el ser humano está sumido para responder de forma ocupacional a las “demandas de una circunstancia o tarea y desempeñar o ejecución hábilmente acciones con un propósito con la implicación de un nivel de logro aceptable”. Es así como, como el nivel de competencia se centra en la “producción, mejoría y organización de las habilidades y hábitos con el fin de

lograr un desempeño adecuado junto con un comportamiento competente”. Por lo tanto, las experiencias del sentido de logro y competencia acceden aumentan las expectativas de éxito lo cual conlleva a que “la competencia indica el grado de satisfacción, confort y el nivel de cumplimiento del propósito junto la eficacia y la eficiencia”, llevando a cabo ocupaciones significativas para el desempeño de actividades placenteras y de interés dentro de su contexto.

De igual manera, Caserta (2001) señala que la “competencia reduce la fatiga resultante de la preocupación por las tareas y permite a la persona afligida tener más energía para la expresión emocional”, además permite el establecimiento de conductas intrínsecamente ocupacionales dentro de su entorno ocupacional favoreciendo las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. En tal sentido, Herzberg (1959) y Giacomozzi junto con Gallegos & Lara (2008) mencionan que “los factores están bajo el control del individuo pues se relacionan con lo que él hace y en lo que se desempeña” ya que los factores se encuentran inmersos dentro del contexto e “implican los sentimientos relacionados con el crecimiento, el desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la responsabilidad y tareas o actividad”.

Por ello, el objetivo está proyectado a promover el rendimiento ocupacional a través de las múltiples demandas del rol, las cuales favorecen el desempeño y la competencia de los individuos dentro de entorno ocupacional. En último lugar, la Organización Internacional del Trabajo (2004) define el “trabajo como aquel en el cual está inmerso el trabajador dentro de un conjunto de actividades humanas remuneradas o no que producen bienes o servicios a nivel económico”. De esta manera, los trabajadores logran satisfacer sus necesidades permitiendo facilitar un sustento económico para las demandas de su entorno. Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° hace referencia a que el “trabajador se integra como una persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado” Díaz (2012).

Modelos y Enfoques desde Terapia Ocupacional

Desde el abordaje de terapia ocupacional se retoman los enfoques, marcos y modelos permitiendo un sustento teórico y conceptual acorde a algunos autores de terapia ocupacional, permitiendo dar un soporte a la investigación a través de los diferentes conceptos, postulados y definiciones permitiendo apoyar la ejecución del proyecto de investigación.

Modelo de la Ocupación Humana (MOHO).

El modelo de la ocupación humana es contextualizado por Kielhofner (2004) donde conceptualiza al “ser humano de forma holística envuelto en la participación del hacer en el trabajo, en el juego o en las actividades de la vida diaria dentro de un contexto temporal, físico y sociocultural que caracteriza a gran parte de la vida humana”. Además, el modelo se ocupa de la motivación por la ocupación junto con el patrón de vida ocupacional, la dimensión subjetiva del desempeño y la influencia del ambiente en la ocupación que hace parte fundamental para el desarrollo y ejecución en la participación en actividades significativas en la vida ocupacional Kielhofner (2006). Además, el modelo permite mirar al ser humano de forma íntegra y holística en la participación del desempeño ocupacional y otorga los siguientes componentes como el componente de volición, el cual hace referencia a la motivación que tiene la persona para hacer las cosas dentro de su desempeño y está inmersa por sentimientos y pensamientos, permitiendo la base fundamental para dar lugar al sentido de autoeficacia o de capacidad personal, donde las personas son motivadas intrínsecamente para decidir qué hacer, a través de los intereses y la satisfacción que uno experimenta al hacer cosas dentro de un entorno ocupacional.

En fin, la volición esta interrelacionada con la causalidad personal, permitiendo dar lugar al sentido de competencia, experiencia y eficacia, los cuales están conectados con los intereses

que contribuye al disfrute y satisfacción personal, Kielhofner (2004). Así mismo, conforme a lo citado inicialmente por el autor Kielhofner es de gran importancia su valor teórico para el proyecto de investigación ya que otorga el componente de volición siendo el sentimiento de motivación que permite la eficacia de una persona para actuar en ocupaciones que le generen interés y logro por medio del subcomponente de causalidad personal contribuyendo a la dinámica de eficacia de las personas al momento de llevar a cabo su desempeño ocupacional, direccionando a la participación de sus intereses durante una ocupación que genera la experiencia de sentido de placer y satisfacción en la ocupación junto con un patrón de motivación intrínseco, Kielhofner, Forsyth, & Barrett (2008).

Después de todo, el modelo de la ocupación humana aporta a la investigación una base conceptual en las variables objeto de estudio hacen hincapié en la “competencia ocupacional que hace referencia al hecho de ser competente siendo un motivo universal, activo por el deseo de ser reconocido por nuestras iguales como una persona adecuada” Molina & Noya (2001). Por consiguiente, es de gran importancia describir la influencia de la competencia ocupacional de los trabajadores, teniendo en cuenta que ser competente significa adecuarse a las diferentes demandas de los roles ocupacionales dentro de un contexto, dichos roles dependen del desempeño de cada trabajador dentro de una actividad o tarea conllevando a la ejecución de un patrón de satisfacción y motivación interpersonal dentro de sus interés ocupacional para ocupaciones significativas en el entorno laboral.

Modelo Desempeño Ocupacional Realizante.

Castillo & Varón (2017) plantean tres postulados relacionados con la concepción del desempeño ocupacional del ser humano y la Terapia Ocupacional, siendo el primer componente aquel que “refleja el desempeño ocupacional entendido como la transformación

que se produce por la interacción significativa del hombre con el autocuidado, el juego y el trabajo en un contexto físico, social y temporal”. El segundo componente expone que el “desempeño ocupacional dinamiza la organización e integración, la productividad y la realización de la persona, teniendo en cuenta que estos tres subdominios influyen en el ascenso o el descenso del actuar ocupacional”. De igual manera, encontramos el tercer componente que “indica que el terreno conceptual de la Terapia Ocupacional tiene que ver con el ascenso ocupacional del ser humano con el estudio de los factores que lo debilitan o detienen y, con las condiciones requeridas para retomar la dinámica realizante”.

En resumen, el modelo refleja el contexto temporal, social y espacial que influye en primera instancia en los procesos ocupacionales y los procesos humanos, los que a su vez repercuten en los propósitos de organización, integración, productividad y realización que apuntan al desempeño ocupacional Realizante, donde los procesos humanos hacen parte de las características inherentes de la persona tales como sus cualidades físicas, mentales, emocionales, espirituales y sociales, que permiten encontrar significado en las experiencias y satisfacción personal y colectiva. Aunado a esto, se ven conectados los procesos ocupacionales, siendo estos dinámicos en las ocupaciones las cuales están dentro de un contexto ocupacional, Castillo & Varón (2017).

Del mismo modo, según Alicia Trujillo Rojas señala que el Modelo Desempeño Ocupacional Realizante permite dar aportes significativos en la investigación en relación a tres elementos, (Procesos Humanos, Procesos ocupacionales y contexto), permitiendo observar el actuar de las personas en ambientes específicos, proceso por el cual la persona se motiva intrínsecamente donde inicia y completa distintas ocupaciones significativas estando inmerso en las diferentes habilidades personales, exigencias ocupacionales y demandas del ambiente ocupacional. Por esta razón, el modelo accede a mirar la dinámica de los trabajadores los cuales

están inmersos dentro de un patrón de motivación intrínseco que contribuye a un grado de satisfacción en ocupaciones significativas dentro de su contexto ocupacional en los diferentes procesos humanos junto con los procesos ocupacionales que permitan un desempeño ocupacional de forma placentera y eficiente en su entorno.

Modelo Canadiense del Desempeño Ocupacional.

El Modelo Canadiense del Desempeño Ocupacional permite describir y abordar el punto de vista de la Terapia Ocupacional sobre la relación dinámica y entrelazada entre las personas, su medio ambiente y la ocupación que resulta en el desempeño ocupacional de la persona a lo largo de su vida, sin embargo, el modelo se basa en una perspectiva centrada en el cliente donde permite ver al ser humano de forma holística y humanista. Por consiguiente, el modelo mira el cliente desde una escala individual el cual se ve inmerso en grupos, empresas, o comunidades llevando a cabo el desempeño de su rol. Al fin y al cabo, el modelo canadiense del desempeño ocupacional otorga ver a las personas como seres espirituales haciendo referencia a que el ser humano es activo dentro de su ambiente, con la habilidad y capacidad para identificar, escoger y desarrollar ocupaciones significativas, que permite la participación e interacción dentro de un grupo o compañeros que accede a una práctica centrada en la persona Simó & Urbanowski (2006).

En este contexto, el modelo integra al ser humano desde una visión holística del desempeño ocupacional y la interrelación que se debe dar en el equilibrio ocupacional entre autocuidado, trabajo y ocio. Según este modelo, la culminación de todas las experiencias que tiene el hombre es la formación del (yo) individual (mental, físico, sociocultural y espiritual). Con respecto a la CAOT (1991) citado por Polonio (2003) donde el modelo entiende que la adaptación de la práctica centrada y enfocada en el cliente y la actividad es considerada como

eje fundamental y el núcleo en los distintos procesos que ejecuta la terapia ocupacional dentro de su quehacer. Razón por la cual, el desempeño ocupacional hace referencia a los procesos dinámicos donde la persona interactúa con el medio y las ocupaciones, donde el ser humano está conectado con el medio de esta dinámica surge o nace la ocupación tanto a personas como a grupos o comunidades. Por consiguiente, la ocupación surge a grupos de actividades y tareas de la vida diaria que están organizadas, dándole un valor y significado por los individuos y la cultura, incluyendo el desempeño dentro de los ámbitos de auto-cuidado, ocio y productividad Simó & Urbanowski (2006).

De igual forma, Salvador Simó Algado permite bases teóricas y conceptuales en la proyección del proyecto de investigación ya que el modelo canadiense del desempeño ocupacional concibe ver a la persona de forma holística, la cual está relacionada con el desempeño ocupacional, haciendo parte fundamental de un equilibrio ocupacional donde se lleva a cabo una interacción dinámica entre los tres componentes fundamentales del modelo (persona, ambiente y ocupación), donde la persona es aquel que le da significado y cumplimiento a la ocupación y se encuentra inmerso dentro de un ambiente o un contexto social y cultural. En consecuencia, el modelo se centra en el cliente y se fundamenta en una ocupación significativa y gratificante, desde el hacer de una persona dentro de un ambiente laboral siendo esta la necesidad que influye dentro del desempeño de los trabajadores llevando a cabo diferentes actividades significativas que le genere satisfacción, interés y motivación, permitiendo posibilitar el empoderamiento durante el cumplimiento de su rol su laboral.

Modelo Persona- Ocupación- Ambiente- Desempeño (PEOP).

Es un modelo dinámico que permite interacción de la persona dentro de los tres elementos y su desempeño, por consiguiente, el modelo describe el desempeño ocupacional como

resultado de una relación interactiva así lo menciona Saegert y Winkel 1990, citado por Stewart et al., (2008). Por lo tanto, el modelo nos otorga la participación dinámica en sus componentes (persona, ambiente y ocupación), permitiendo la realización de actividades y tareas que le generen un patrón de satisfacción. Por otra parte, el Modelo permite un sustento teórico en la investigación a través de los tres componentes, donde la persona realiza una interacción dinámica en su desempeño accediendo un apoyo conceptual. De igual forma, se integra y promueve el conocimiento por parte del terapeuta ocupacional por medio de una naturaleza eficiente en el desempeño ocupacional que integra a la persona dentro de su contexto. No obstante, se tiene en cuenta la participación ocupacional en la ejecución del rol laboral de los trabajadores, lo cual permite el desarrollo de ocupaciones significativas con un grado de satisfacción, interés y motivación dentro de su ambiente Christiansen & Baum (2019).

En síntesis, se retoman diferentes modelos, marcos y enfoque en terapia ocupacional que enmarcan el quehacer y el abordaje de la profesión permitiendo un sustento conceptual junto con sus bases teóricas, las cuales son ejes fundamentales para la ejecución y participación en el proceso de investigación ya que permiten soportar y apoyar el abordaje que ejecuta el terapeuta ocupacional por medio de la participación dinámica y elemental, que cada uno de los modelo y enfoque ofrecen para su medio de intervención para la población objeto de estudio.

Marco legal

Código de Núremberg.

A partir de esta afirmación el código de Núremberg se proclamó que “debe prevalecer la protección a la integridad de las persona que se somete a un experimento, impedir por parte de los médicos ataques a los derechos y bienestar a las personas y se establece el antecedente del

consentimiento informado” García (2011) es por ello que a través del consentimiento informado las personas son autónomos de decidir si quieren participara de un proceso científico e investigativo.

Declaración de Helsinki.

La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales algunos de las poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables García (2011).

En el presente proyecto de investigación se retoman las diferentes leyes y decretos que más se relacionan a la investigación y que permiten encausar los diferentes deberes que respalden a los trabajadores en la participación en el desempeño laboral por tal motivo surge la importancia de recobrar y comprender las diferentes leyes y artículos que se originan y se rigen a nivel nacional.

Así pues, se retoma la constitución política de Colombia de 1991 la cual permite “establecer en su artículo 25 todas las personas tiene derecho al trabajo y ejercer esa ocupación correspondiente la cual es una obligación social y goza en todas sus modalidades en la especial protección del estado” Corte Constitucional (2016), además todas las personas tiene el derecho de un trabajo digno y justo cabe resaltar que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades para llevar a cabo el desarrollo de actividades ocupacionales significativas que conlleven a un patrón de motivación, satisfacción personal e interés permitiendo el cumplimiento del derecho.

En este mismo contexto, la Corte Constitucional en el título II los derechos, las garantías y los deberes los cuales están en su capítulo 1 de los derechos fundamentales permitiendo establecer en su artículo 26 “que todas las personas tienen derecho de libertad para escoger su

profesión u oficio donde la ley exigirá título de idoneidad y las respectivas autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de la profesión” Corte Constitucional (2016). Según lo manifiesta, la ley nacional otorga una base contextual la cual refiere que ninguna persona está obligada o comprometida en la ejecución de un desempeño laboral complaciente por tal motivo no le genere un patrón de motivación intrínseco o interés ocupacional, de acuerdo a lo anterior el terapeuta permite el establecimiento de una participación ocupacional activa donde se promueve la motivación intrínseca en los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P del municipio de Pamplona permitiendo el rol laboral.

De esta manera, cabe mencionar que dentro de la constitución política de Colombia de 1991 en su capítulo 2 de los derechos sociales, económicos y culturales se establece en su “artículo 53 la igualdad de oportunidades para los trabajadores dentro de un ambiente ocupacional donde se les otorgue una remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”. De esta forma la Corte Constitucional (2016) por lo cual permite promover un patrón de motivación intrínseco en el entorno laboral junto con las relaciones laborales teniendo en cuenta las diferentes garantías a la seguridad social, descanso necesario, capacitación y el adiestramiento.

De este modo, la ley nos otorga en los “artículos 55 y 56 la respectiva reglamentación de los derechos en la negociación colectiva para regular las relaciones laborales que permitan la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo” por tal razón se “estableció la fomentación de buenas relaciones laborales que permitan contribuir a la solución de conflictos en el trabajo y concentrar las políticas sanitarias y laborales” Corte Constitucional (2016). Por ello, es de gran importancia el establecimiento de relaciones interpersonales de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P el cual proporciona un patrón de participación ocupacional

direccionado al trabajo grupal junto con el establecimiento de comunicación e interacción que conlleva a promover los patrones intrínsecos de motivación dentro de su entorno laboral.

Al mismo tiempo, el código sustantivo del trabajo del 2011 aprueba los reglamentos y normatividad relacionado al trabajo en su artículo 5 “toda actividad humana es libre ya sea material o intelectual, permanente o transitoria en que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”, por ende los trabajadores llevan a cabo su actividad laboral por medio de un contrato el cual les permite la ejecución de su rol y la participación libre de ocupaciones significativas dentro de su contexto ocupacional Ministerio de Protección Social (2011).

Por tal razón, en el código sustantivo del trabajo en el artículo 8 se refiere a la libertad de trabajo donde nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, por consiguiente, se denota de igual forma el artículo 10 mencionando la igualdad de los trabajadores siendo iguales ante la ley, con la misma protección y garantía que permitan la participación en sus entornos laborales, de modo que conlleva a un grado de satisfacción y sentido de logro personal a través de dar cumplimiento al desempeño laboral de cada trabajador Ministerio de Protección Social (2011).

En síntesis, con relación a los diferentes antecedentes reglamentarios y legales se referenciaron aportes con bases teóricas a nivel legal en el proyecto de investigación a través de los diferentes puntos de vista del componente de motivación intrínseca y competencia ocupacional en los trabajadores en los diversos documentos legales como decretos, leyes , normas y códigos que contribuyen a la investigación a reflejar el estado actual de la misma consolidando un modelo a seguir en futuras indagaciones o investigaciones.

Marco Ético

El quehacer de la profesión desde terapia ocupacional se rige a través de un marco ético que permite direccionar y guiar los diferentes procesos de investigación inmersos en la ley 949 de 2005 del 17 de marzo la cual permite a los profesionales resguardarse, otorgando criterios que son importantes para llevar a cabo un abordaje en la población objeto de estudio dentro del área de industria. Es así como, en el capítulo 1 en su artículo primero la terapia ocupacional es una profesión liberal de forma universal que direcciona y aplica sus conocimientos en el campo de seguridad social y la educación, enfocando el objetivo hacia el estudio de la naturaleza del desempeño ocupacional de las personas y las comunidades, permitiendo abordar la promoción de estilos de vida saludables, prevención, tratamiento y rehabilitación de personas con discapacidad, limitaciones, utilizando procedimientos de acción que comprometen el autocuidado, el juego, el esparcimiento, la escolaridad y el trabajo como áreas esenciales de su ejercicio Diario Oficial (2005).

En esa misma ley, en el 3° refiere que el terapeuta ocupacional dentro del marco de su perfil profesional está en capacidad de utilizar la metodología científica en la solución de problemas relacionados con los siguientes campos: en el sector del trabajo, el terapeuta ocupacional incursiona en una forma planeada y coordinada, donde identifica características, exigencias y requerimientos en el quehacer de sus funciones, relacionadas con las habilidades y destrezas de las personas, buscando el óptimo desempeño productivo y competente mediante acciones tales como promoción ocupacional, prevención de riesgos ocupacionales, formación profesional, así como la rehabilitación profesional. Igualmente, participa en el análisis de puestos de trabajo y en los procesos de calificación de invalidez y atención de la discapacidad dentro de un programa de salud ocupacional que se oriente a la equivalencia de oportunidades Diario Oficial (2005).

Consentimiento Informado

Al respecto, en el código de Núremberg se proclamó que “debe prevalecer la protección a la integridad de las personas que se somete a un experimento, impedir por parte de los médicos ataques a los derechos y bienestar a las personas y se establece el antecedente del consentimiento informado” García (2011), ya que a través del consentimiento informado las personas son autónomas de decidir si quieren participar de un proceso científico e investigativo. Así mismo, “la investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales algunas de las poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables” García (2011).

En ese mismo contexto, el ministerio de protección social menciona que el consentimiento informado, es una cultura y una culminación en el desarrollo de la relación clínica, de la misma manera que los derechos humanos lo son de las relaciones humanas en general, por consiguiente, el consentimiento informado es la aceptación libre por parte de una paciente de un acto diagnóstico o terapéutico después de haberle comunicado adecuadamente su situación clínica. Betancourt (2019). Además, se tiene en cuenta que la ley General de Salud en materia de investigación Capítulo I en el artículo 20, define el consentimiento informado como el acuerdo por escrito mediante el cual el sujeto de investigación o, en su caso, su representante legal autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos y riesgos a los que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Por lo tanto, el consentimiento Informado debe entenderse esencialmente como un proceso y por conveniencia un documento con dos propósitos fundamentales; asegurar que la persona controle la decisión de si participa o no en una investigación clínica y asegurar que la persona

participe sólo cuando la investigación sea consistente con sus valores, intereses y preferencias, Universidad Autónoma de Nuevo León (2012). De la misma manera, el código de ética de Terapia Ocupacional y según la American Occupational Therapy Association es una declaración publicada del conjunto común de valores y principios usados para promover y mantener altos estándares de comportamiento, donde están comprometidos a favorecer la capacidad de los individuos, los grupos y los sistemas a funcionar dentro de su ambiente. Por ende, desde el tercer principio, y desde el quehacer de la profesión, se respetará al receptor, su representante o ambos, así como los derechos del receptor (autonomía, intimidad y confidencialidad).

Por consiguiente, los profesionales de terapia ocupacional han de obtener el consentimiento informado de los participantes involucrados en actividades de intervención e indicaran que han informado y asesorado plenamente a los participantes de los riesgos y de los resultados potenciales AOTA (2008) ver (Apéndice A).

Marco Conceptual

Para la elaboración del marco conceptual en el proyecto de investigación se lleva a cabo un abordaje teórico y conceptual, permitiendo dar soporte y valides en esta indagación, por ende, se ejecuta una revisión bibliográfica desde el quehacer de terapia ocupacional.

Ambiente ocupacional: se define como el espacio en el cual permite la realización del desempeño en grupos sociales, los cuales están vinculados dentro de un ambiente significativo. Los trabajadores de la empresa se encuentran inmersos dentro de un entorno ocupacional el cual requiere del cumplimiento de las demandas del rol de forma satisfactoria y significativa.

Autoeficacia: es aquella que permite el control personal en la proyección del hacer, la cual está vinculada con procesos de pensamientos y sentimientos los cuales están interconectadas

con el sentido de eficacia, lo cual conlleva a la a que la persona tenga una capacidad de logro y un desempeño. En ese mismo contexto, los trabajadores están influenciados por el estado motivacional el cual conduce al desempeño ocupacional del rol laboral.

Causalidad personal: hace referencia a la competencia y eficacia que tiene una persona para llevar a cabo el desempeño de un rol significativo. Por ello, el sentido de competencia es aquel que contribuye llevar a cabo la motivación por la ocupación.

Competencia ocupacional: se define como el patrón que tiene una persona para ejecuta la participación e identidad ocupacionales dentro de un entorno, permitiendo dar respuesta a las diferentes demandas que requiere la participación de un rol. Por ello, los trabajadores integran un sentido de competencia el cual permite un sentido de logro y eficacia en las demandas del rol.

Conductas intrínsecamente motivadas: este elemento permite la participación en ocupaciones significativas, permitiendo animar a la persona en la realización de nuevos retos. De esta forma, el cliente se siente motivado para participar de una actividad laboral que contribuya a su estado de interés.

Desempeño ocupacional: es aquel que permite la capacidad de seleccionar, organizas y establecer un desempeño de forma satisfactoria, para efectuar ocupaciones significativas. De esta manera, el desempeño esta interconectado con el equilibrio ocupacional que presenta el trabajador en el instante de elegir intereses ocupacionales significativos.

Desequilibrio ocupacional: hace noción a que una persona no puede llevar a cabo, una participación en ocupaciones significativas, por el cual se ven inmersos sus intereses y su motivación para un desempeño ocupacional óptimo. En la empresa los trabajadores pueden presentar un desequilibrio en el cumplimiento de su rol según su estado de motivación viéndose

afectado el desempeño del rol de forma satisfactoria conllevando a la dificultad del sentido de logro y competencia.

Desmotivación: es aquella que conlleva a la pérdida del sentido de motivación y a los patrones de interés ocupacional lo cual genere un desequilibrio en ocupaciones significativas de la persona. Por consiguiente, los trabajadores presentan estados de motivación que promueven el desempeño del rol laboral, por ende, la desmotivación puede conllevar a un desequilibrio ocupacional en las diferentes áreas de desempeño.

Disfrute: permite el sentido de placer y satisfacción que tiene una persona, para efectuar una ocupación significativa en su contexto. Sentido de placer personal que presenta el trabajador al instante de ejecutar una actividad significativa.

Entorno: hace referencia el sitio o lugar donde una persona se desempeña ocupacionalmente, para llevar a cabo la realización o participación de una actividad u ocupación. Por ende, el cliente se desenvuelve en un ambiente laboral que permite el desempeño de una ocupación siendo este evidenciado en su diario vivir.

Habilidades de comunicación e interacción: se definen como las habilidades que permiten la intención y la comunicación dentro de una comunidad o grupo social, por consiguiente, son conductas en la cual una persona lleva a cabo en el desempeño de un rol en ambientes sociales. Los usuarios establecen relaciones interpersonales dentro de su contexto laboral, por el cual se ve inmerso en múltiples problemáticas que pueden ocurrir dentro de su desempeño de interacción y comunicación.

Identidad ocupacional: es el sentido el cual permite identificar a la persona en la participación de una actividad o tarea la cual quiere y desea hacer. Del mismo modo, la identidad conduce al cliente a un desempeño ocupacional significativo y el reconocimiento de habilidades y capacidades que requiere en la participación del rol.

Intereses: son las diferentes experiencias de placer y de satisfacción personal que tiene una persona al momento de efectuar una ocupación que le producen interés e importancia. En consecuencia, los intereses conllevan al cliente a participar de ocupaciones con sentido de satisfacción dentro de su contexto laboral.

Motivación intrínseca: es la que permite llevar a cabo un patrón de interés ocupacional, la cual beneficia intrínsecamente a la persona, conllevando a un patrón de logro y de satisfacción dentro de un ambiente ocupacional. Los trabajadores están inmersos por un patrón de motivación intrínseco que permite la participación ocupacional para favorecer un equilibrio ocupacional en las diferentes áreas de desempeño.

Ocupación: hace referencia a un patrón de cooperación que permite la realización de actividades con sentido y significado, en la cual la persona participa cotidianamente. Cada trabajador desempeña una ocupación según el grado de interés en el cual escoge ser partícipe de forma satisfactoria y placentera.

Participación ocupación: se refiere a la participación en actividades de la vida diaria, trabajo, ocio tiempo libre, las cuales forma parte esencial dentro de un contexto. Por tal razón, los trabajadores integran una participación ocupacional activa y con sentido de autoeficacia que permite un patrón motivacional junto con un sentido de competencia en su rol. Asimismo, permite llevar a cabo la realización de actividades ocupacionales en los trabajadores, las cuales exigen un grado de interés en su desempeño ocupacional.

Relaciones interpersonales: son aquellas que permiten la relación entre dos o más personas dentro de un ambiente, lo cual conlleva es establecimiento de los canales de comunicación comprendiendo la interacción con otros. En el ambiente laboral es de gran importancia el establecimiento de relaciones interpersonales para el desempeño del rol de forma satisfactoria.

Satisfacción: es el elemento que permite el sentido de placer al momento de ejecutar algo de interés personal, no obstante, la satisfacción esta direccionada a las múltiples necesidades de la persona. De este modo, cada cliente en su desempeño laboral ejecuta las tareas o actividades de forma placentera con satisfacción personal.

Volición: se refiere a los diferentes procesos en que una persona lleva a cabo la participación en una ocupación la cual es motivadas intrínsecamente por él hace, no obstante, la volición esta inversa por patrones de sentimientos y pensamiento los cuales impulsan a la persona dentro de un sentido de interés y motivación lo cual permite sentirse competente.

Marco Contextual

Reseña histórica de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. E.S.P

La empresa de servicios públicos de Pamplona EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. fue creada mediante escritura pública N° 4-34 de 20 de diciembre de 1963, como “acueductos y alcantarillados de Pamplona” siendo la respuesta a una necesidad de la ciudad de tener un buen servicio de acueducto, manifestada en el paro cívico del año 1962 donde la comunidad exigió la desmembración de este servicio de ACUANORTE S.A.

No obstante, el objeto de la sociedad es: “el estudio, proyecto, construcción y explotación del acueducto y alcantarillado de la ciudad de Pamplona” en desarrollo de este objeto social la entidad contó con el concurso técnico y administrativo del instituto nacional del fomento municipal, por lo que las decisiones que se tomaran en esta materia para su validez deberían contar con la aprobación de este instituto.

Por lo consiguiente en el año 1977 y debido a las normas establecidas en el decreto 2804 de 1975 que organizaba por medio de la escritura pública N° 387 del mismo año, se transformó

la sociedad en empresa industrial y comercial del estado del ámbito municipal y cambia su razón social por la de Empresa De Obras Sanitarias de Pamplona S.A.

Según lo manifestado anteriormente el 11 de julio de 1994, se expidió la ley 142 referente a los servicios públicos domiciliarios y en ella se consagró darles a las empresas organización de compañías privadas. así, mismo se estableció la elección de la junta directiva por parte de la asamblea general de accionistas y el nombramiento del gerente en cabeza de la junta directiva. a través de la escritura pública N° 565 del 25 de agosto de 1995, se hizo el ajuste organizacional de la empresa a las normas de la ley precitada.

Por los tanto EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P es una empresa de servicios públicos, de economía mixta, dedicada a la producción y comercialización de agua potable, que presta además los servicios de alcantarillado y aseo, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 142 y en los demás decretos y normas reglamentarias.

De acuerdo a lo mencionado, se enmarca las políticas emitidas por el ministerio de desarrollo vigilada por la superintendencia de servicios públicos y regulados por la comisión de agua potable y saneamiento básico buscando la eficiencia en la prestación de los servicios.

Nuestra empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, tiene por objeto la “prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado y aseo en la ciudad” en la vida institucional de casi 40 años de servicio a los pamploneses, la empresa trabaja día a día para elevar el nivel de vida de los habitantes de la ciudad, garantizándoles la prestación de los servicios públicos básicos con los más altos niveles que los medios nos proveen para dar de nuestros servicios calidad, eficiencia, eficacia y efectividad, EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P (2021).

Misión.

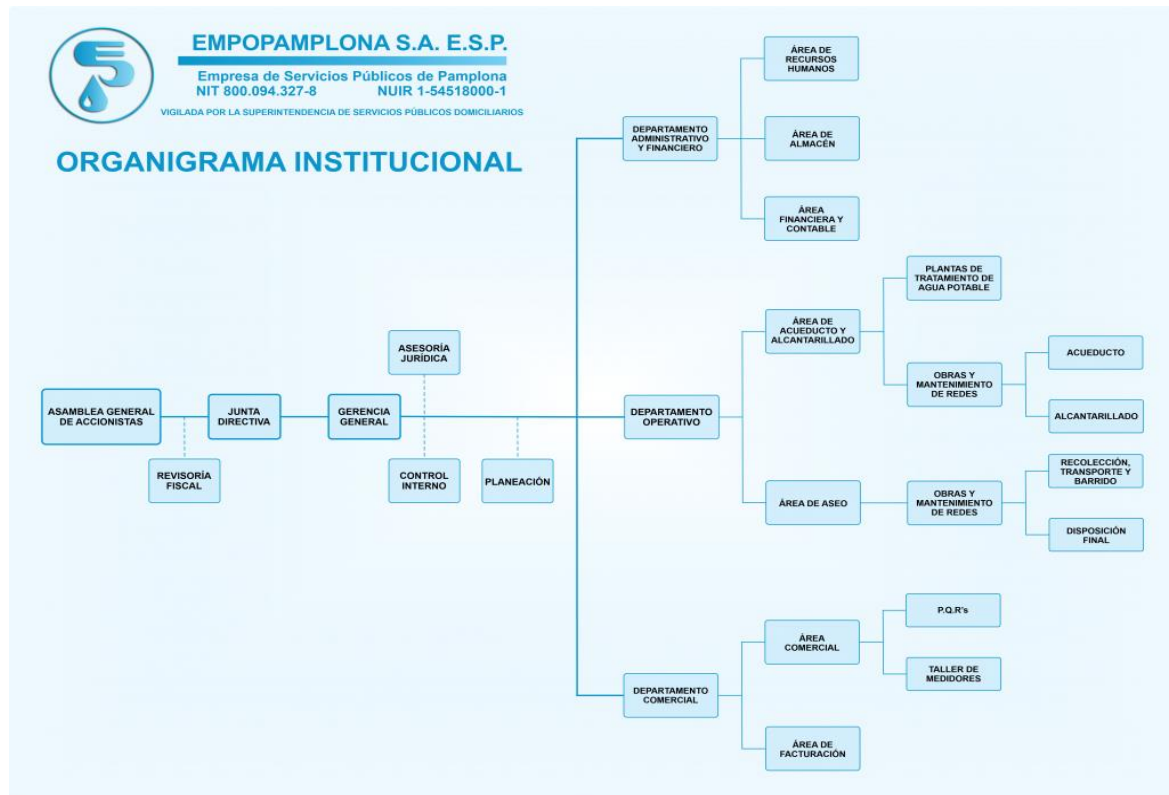
Somos una empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo; brindando soluciones integrales, a través de la gestión de un equipo humano comprometido, con altos estándares de calidad, sostenibilidad ambiental y sentido social. Garantizando la satisfacción de nuestros usuarios, generando valor agregado a nuestros grupos de interés, mejorando su calidad de vida.

Visión.

EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, en el año 2025, será una empresa referente a nivel regional con un modelo de gestión integral en la prestación de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo. Mediante procesos de mejora continua, tecnología, responsabilidad ambiental y social, EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P (2021).

Estructura Organizacional

Figura 1. Organigrama Institucional EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.



Fuente: Tomado de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P (2021)

Servicios.

Sistema de Aseo.

La empresa de servicios públicos de Pamplona EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, presta el servicio de aseo en el casco urbano del municipio de Pamplona y algunos sectores de cobertura rural, de forma continua y eficiente, dando cumplimiento a la normatividad vigente, enfocando todas las acciones a la satisfacción de las necesidades de los usuarios.

EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, presta el servicio de recolección y transporte de los residuos sólidos en el municipio de Pamplona, así como el servicio de barrido y limpieza de vías. Para el tratamiento y disposición final de los residuos sólidos.

Los lineamientos que se siguen con respecto al servicio de aseo son los programas, proyectos y líneas de acción del plan de gestión integral de residuos sólidos del municipio de Pamplona adoptado mediante acuerdo municipal.

Conformación Sistema de Aseo del Municipio de Pamplona.

Recolección domiciliaria de residuos sólidos.

Transporte al sitio de disposición final.

Barrido y limpieza de vías y áreas públicas del municipio.

Ornatos en parques y zonas verdes de diferentes sectores.

Corte de césped y poda de árboles EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P (2021).

El Sistema de Acueducto.

El sistema de acueducto de Pamplona cuenta con una adecuada disponibilidad de recursos hídricos, principalmente tomados del río pamplonita, para garantizar el suministro de agua a la ciudad y sus alrededores Tamayo & Blanco (2008).

El Sistema Alcantarillado.

Por su parte, el servicio de alcantarillado cuenta con 90 kilómetros en redes y canales, destinados al manejo pluvial y sanitario, llega al 98,4% de la población.

Se resalta que el sistema de redes presenta algunas fallas en su diseño original, relacionadas entre otras, con conexiones erradas, lo que ha derivado en problemas de reflujo de aguas negras e inundaciones Pinto, Gómez, & Cadena (2016).

Población a Atender.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo (1997), Tamayo (2014), por consiguiente, el proyecto de investigación de ejecutar en EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P del municipio de Pamplona Norte de Santander, la cual cuenta con una población de trabajadores dentro de sus áreas laborales.

Figura 2. EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. E.S.P.



Fuente: Tomado de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P (2021).

Sistema de Variables.**Tabla 1.** *Sistema de variables*

Objetivos	Variables	Categoría	Indicador	Subindicador	Valoración e ítems
Identificar y recolectar las características sociales y demográficas de los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLON A S.A. E.S.P. E.S.P. favoreciendo la realización de estrategias terapéuticas en la población de estudio.	Variable Ajena.	Numérica. Nominal.	Socio-demográfica	• Edad • Sexo • Área que labora • Estado civil. • Tipo de contrato • Nivel de escolaridad. • Antigüedad del cargo actual. • Se siente motivado con el desempeño de su rol dentro de las actividades de la empresa • Participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral. • Uso del tiempo libre.	Cuantitativo 1-10
Valorar la motivación intrínseca y competencia ocupacional,	Variable independiente. (motivación)	Nominal.	Cuestionario Volicional.	• Muestra curiosidad • Inicia acciones/tareas • Intenta cosas nuevas	Cuantitativa 1-15

través de los intrínsecos diferentes a) instrumentos estandarizados.			• 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 responsabilidad adicional. • Busca desafíos.	Cuantitativa 1-9
Variable dependiente.			(competencia ocupacional)	
			• Mantiene un Estilo de Vida Satisfactorio.	
Variable Nominal. OPHI-II.				

	(competencia ocupacional)				• Cumple con las Expectativas de sus Roles. • Trabaja Hacia Metas • Cubre los Estándares de desenvolvimiento Personales. • Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades. • Participa en Intereses. • Cumplió con sus Roles (pasado). • Mantuvo Hábitos (pasado). • Logró Satisfacción (pasado).
Interpretar la información obtenida en la aplicación de los instrumentos utilizados, mediante el análisis de datos estadísticos.	Correlación	Nominal	Análisis estadístico		Se analizarán bajo graficas de tortas o de barras y se plantea una interpretación.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis de Primer Grado

La motivación intrínseca afecta positivamente la competencia ocupacional en los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

Hipótesis de Segundo Grado

La motivación intrínseca afecta negativamente o inversamente.

Proporcional en la competencia ocupacional de los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

Hipótesis Nula

La motivación intrínseca afecta o no tiene relación con la Competencia Ocupacional de los cuidadores de los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

Capítulo III

Marco Metodológico

Se determinará el diseño y tipo de investigación que se encuentra en curso, permitiendo orientar en conocimientos las diferentes estrategias y medios utilizados para el desarrollo de los objetivos planteados que permita responder al problema investigado, según lo manifestado anterior mente, se requiere la implementación y selección de uno o más diseños de investigación para la aplicación del estudio.

Por consiguiente, la ejecución de la propuesta de investigación designada hace referencia a la “influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P” en el cual se implementará un abordaje investigativo a partir del diseño cuantitativo. Por ende, la investigación se desarrollará bajo este enfoque científico el cual permitirá la recopilación de datos estadísticos más significativos que permitan exponer una perspectiva más amplia de la motivación intrínseca y la competencia ocupacional en la población objeto de estudio.

Tipo de Investigación: Cuantitativo

Se proyecta, que el enfoque cuantitativo “es apropiado cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis”. Por Consiguiente, el investigador plantea en un contexto concreto junto con un problema de estilo acotado sobre el fenómeno de interés (el que). Además, este planteado el problema el investigador examina lo que se ha indagado previamente (la revisión de la literatura) y constituye un marco teórico (la teoría o antecedentes que habrán de sustentar y guiar su estudio) del cual deriva una o varias hipótesis (que son suposiciones respaldadas por otras investigaciones anteriores y la teoría) y

las somete a prueba, mediante el empleo de un diseño de investigación apropiado Sampieri & Mendoza (2018).

Según lo manifestado, el enfoque cuantitativo “representa un grupo de procesos que organiza de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones donde cada fase precede a la siguiente, por lo cual no se puede eludir pasos en su orden “de esta manera se genera la construcción de “objetivos y preguntas de investigación donde se revisa la literatura para la construcción de un marco teórico en el cual se derivan preguntas para la hipótesis junto con la determinación de variables” de este modo se implementara la medición de las variables dentro de un contexto específico en el que “ permitirá el análisis obtenido (utilizando métodos estadísticos) extrayendo una serie de conclusiones respecto a la hipótesis del proceso de investigación” Sampieri & Mendoza (2018).

Según lo mencionado por los autores Hernández y Mendoza es de gran importancia el desarrollo de una metodología cuantitativa, la cual permitirá un abordaje a través de la recolección del análisis de datos estadísticos, permitiendo dar una respuesta a la pregunta planteada en la investigación y esto a su vez conllevara a dar un sustento y probar la hipótesis planteada, por medio de la medición numérica y el uso de estrategias para determinar patrones de conducta en la población objeto de estudio.

Diseños de Investigación: Descriptivo

Se plantea que la investigación descriptiva “permite especificar las prioridades de las personas, características, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” por consiguiente el método permite llevar a cabo la recolección de datos y esto a su vez facilita el proceso investigativo Sampieri & Mendoza (2018).

De acuerdo con el estudio descriptivo se logra llevar a cabo el siguiente paso del proceso de investigación donde la investigación permite precisar las variables objeto de estudio para narrar los diferentes fenómenos con un mayor grado de seguridad permitiendo “establece similitudes y diferencias entre el evento estudiado y fenómenos previos, selecciona unidades e instrumentos de medición, establece tiempos, reconoce los errores de los estudios previos y reorienta el conocimiento basado en datos y experiencias” Jimenez & Ramírez (2011, pág. 42).

Consecuentemente, el tipo de investigación a utilizar es de tipo descriptivo dado que permite identificar y determinar aspectos que están inmersos en la motivación intrínseca como: interés, sentido de competencia, capacidad, eficacia, sentido de placer y el conjunto de sentimientos y pensamientos que integran el hacer y el quehacer de los trabajadores en el desempeño ocupacional, dentro de una actividad significativa, así mismo la competencia ocupacional para la participación ocupación y el cumplimiento de su rol dentro de su entorno ocupacional.

Población y Muestra

Población

Por consiguiente, la población hace referencia “el conjunto total de elementos del que se puede seleccionar la muestra la cual está conformada por elementos denominados unidades de muestreo o unidades muestrales, con cierta ubicación en espacio y tiempo” del mismo se resalta que las “unidades de muestreo pueden ser individuos, familias, compañías etc.” Reding & López (2011, pág. 68).

En relación, a la población objeto de estudio está conformada por los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P del municipio de Pamplona norte de Santander por la cual cuenta con una población en total de 155 trabajadores en las diferentes dependencias

donde desempeñan sus roles ocupacionales como lo es are administrativa y financiera con 49 trabajadores, área de aseo cuenta con 36 trabajadores, asimismo el área relleno sanitario con 9 trabajadores, en esta área de obras y mantenimiento de redes con 25 trabajadores, además, el área de departamento operativo cuenta con acueducto/alcantarillado en plantas de tratamiento de agua potable con 8 trabajadores, de igual forma el área de lectura con 7 trabajadores junto con el área de mantenimiento con 7 trabajadores, otros cargos dentro de la empresa costa de 12 trabajadores los cuales se desempeñan diariamente su rol.

Características de la población de trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, del municipio de Pamplona, norte de Santander.

Tabla 2.

Características de la población

Nº	Características	Total
155 trabajadores de la empresa	• Trabajadores con edades entre (20- 55)	155 trabajadores que forman parte de la empresa
EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, en edades comprendidas entre 20 a los 55 años	• Trabajadores con estudios básicos	EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.

Fuente: Martínez (2021)

Muestra

Para empezar es de gran importancia realizar la respectiva selección de la población objeto de estudio la cual se le implementara el proceso terapéutico por ende “la población de interés debe estar registrada en un medio físico como lo es el marco de muestra o marco mastral que puede ser un archivo o un listado que contenga todas las unidades de muestreo debidamente identificadas” igualmente la muestra debe ser tomada a través del método de muestreo en lo cual hace referencia que “una muestra no es más que un subconjunto de la población que se obtiene por un proceso estadístico de muestreo” Reding & López (2011, pág. 68).

Con respecto, a la presente investigación delimita la población a una muestra mínimo de 30 trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P con edades entre los 20 y 55 años del municipio de Pamplona norte de Santander.

Tipo de Muestra no Probabilístico.

Corresponde a la selección respectiva de la unidad de muestra por la cual se llevará a cabo su aplicación del tal modo que los elementos seleccionados esta valorados por cuatro criterios por el cual hace referencia “este tipo de muestreo las unidades tienen distintas probabilidades de ser seleccionadas y por tanto, no puede determinar la valides ni la confianza de los resultados y tampoco se puede analizar los errores” Reding & López (2011, pág. 68).

Del mismo modo, el muestreo no *probabilístico* “no depende de que toda la población tengan la misma probabilidad de ser elegidos, si no la decisión del investigador o grupo de encuestadores” asimismo la muestra facilita establecer “un diseño de estudio que requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de sujeto con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema” Gómez (2006).

En esta el tipo de muestra es no probabilístico, dado que la muestra poblacional presenta características específicas como lo es la participación del rol de trabajador en cada dependencia, por el cual desempeña múltiples demandas de la actividad ocupacional las cuales están inmersas en el entorno laboral y por ende exige el desempeño motivacional intrínseco de los trabajadores, permitiendo reconocer la problemática y el diseño de estudio el cual consta con una población de muestra en las siguientes áreas como: área administrativa y financiero con 20 trabajadores, área de planta de agua con 5 trabajadores y área de obras y mantenimiento de redes con 5 trabajadores.

Tabla 3. *Características específicas como rol trabajador*

Dependencias N°	Características	Total
• Área administrativa y financiero con 49 trabajadores • Área de aseo o recolección con 36 trabajadores • Área relleno sanitario con 9 trabajadores • Área de obras y mantenimiento de redes con 25 trabajadores • Área de departamento operativo cuenta con acueducto/alcantarillado en	• trabajadores vinculados en las diferentes áreas de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.	30 trabajadores de las diferentes dependencias. • Área administrativa y financiero con 20 trabajadores. • Área de planta de agua con 5 trabajadores. • Área de obras y mantenimiento de

plantas de tratamiento de agua potable con 8 trabajadores	redes con 5 trabajadores.
• Área de lectura con 7 trabajadores	
• Área de mantenimiento con 7 trabajadores	
• Otras cargas con 12 trabajadores.	

Fuente: Martínez (2021)

Tabla 4. Criterios

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Dentro de los criterios de inclusión para la presente investigación se establecen: • Trabajadores vinculados a la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. • Trabajadores con edades entre (20-55). • Trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. que firmen el consentimiento informado.	Dentro de los criterios de exclusión para la presente investigación se establecen: • Trabajadores que no estén vinculados a la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. • Trabajadores con edades menores de 20 años. • Trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P que no hayan firmado el consentimiento informado. • Trabajadores que no quieran ser parte del proceso de investigación.

• Trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. que deseen ser partícipe de la investigación.	• Trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P que supere la edad requerida de 55 años.
--	--

Fuente: Martínez (2021)

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica Primaria.

Conforme lo espica la técnica de investigación nos permite abordar “información original, es decir información procedente de forma inmediata de la investigación o la práctica profesional las cuales pueden incluir monografías, publicaciones periódicas y literatura gris” Ferragud, Vidal, Bertomeu, & Lucas (2020, pág. 22). De la misma forma hacen referencia a “diferentes fuentes bibliográficas primarias contienen artículos o informes que exponen por primeras vez descubrimientos científicos, observacionales originales o los resultados de investigación experimental o de campo de científico nuevo” Mendoza, García, & Gonzales (2011).

De esta manera, se llevará a cabo la ejecución del proyecto de investigación, se retomaron las diferentes fuentes bibliográficas como artículos, libros, monografías y tesis en los diferentes niveles como internacional, nacional, regional y local, que permitan dar base teórica y fundamentación para la realización de esta investigación.

Técnicas Secundarias.

La presente técnica de investigación contribuye a “información de referencia, resultante del proceso analítico- sintético de la información contenida en los documentos primarios, como

son los catálogos de bibliotecas o las bases de datos” Ferragud, y otros (2020, pág. 22). Por consiguiente, permiten al investigador guiar el proceso, por medio de sustentos bibliográficos

La presente técnica de investigación permite analizar e identificar las “reseñas de información publicada por medio de las fustes primarias, por ello, las publicaciones de los documentos secundarios es posterior a la de las fuentes primarias” asimismo las fuentes secundara presentan dos categorías “proporcionar al lector una síntesis de la información que existe en los documentos primarios acerca de los temas de interés permitido ayudar a solucionar el problema que se investiga” Mendoza, García, & Gonzales (2011).

Ficha Sociodemográfica.

Por medio de la recopilación de “Hacer referencia a la recolección y formulación de los diferentes datos como: datos generales entre sexo, edad, escolaridad, rol, estado civil, permitiendo medir el contexto natural de la población” Sánchez, Díaz, & Rivera (2006).

Las fuentes de elaboración secundarias, permite la ejecución y observación de las diferentes fuentes de datos de la identidad, la cual felicita la investigación de la población objeto de estudio, con el propicito de conocer las problemáticas y necesidades e intereses, no obstante, se llevará a cabo la aplicación de la ficha sociodemográfica, la cual permite caracterizar la población, a través de la recopilación de datos, (Ver apéndice B).

Técnicas Terciarias.

Por último, las fuentes de información terciaria “son el producto resultante de la identificación, recopilación, análisis y evaluación de modo sistemático de información publicada en artículos originales de investigación” Ferragud, y otros (2020, pág. 22).

Según lo manifestado anteriormente, la fuente terciaria permite la organización de las demás fuentes expuestas como (primaria y secundaria), con el objetivo, el cual consiste permitir unos accesos acordes y de forma eficaz de la información, por ende esta fuente hacer referencia a los instrumentos identificados y verificados para su aplicación en la población de estudio, permitiendo la recopilación de la información durante la investigación direccionado a las variables expuestas en el actual proyecto.

Instrumentos.

Dado que, son “objetos con entidad independiente y externa” además el investigador “debe elegir aquel instrumento que más se ajuste al diseño de investigación planteada considerando las características de un instrumento de medida: validez, fiabilidad y grado de operativas de variable” Pascual (2016).

Instrumento 1. *La Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (Occupational Performance History Interview / OPHI-II).*

La Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (Occupational Performance History Interview / OPHI-II). Entrevista ejecutada entre el terapeuta ocupacional y el cliente, con la finalidad de recolectar los datos fundamentales y específicos relacionados a la historia de la vida ocupacional del cliente, por ende, es una entrevista que está enfocada a captar los cambios y transiciones importantes del cliente dentro de su entorno Kielhofner y otros (1998, pág. 1).

Es importante mencionar, que el OPHI-II proporciona un marco de referencia y preguntas recomendadas para efectuar la entrevista semi-estructurada, a fin de asegurar que se obtenga la información necesaria. Sin embargo, la idea en sí de una entrevista semi-estructurada es que el terapeuta deberá improvisar la mejor forma de conducir la entrevista con cada cliente en forma

particular. Lo que importa no es que el terapeuta haga un conjunto específico de preguntas, sino que el terapeuta obtenga tipos específicos de información, por tanto, el OPHI está formada por tres escalas de calificación las cuales hacen referencia a (escala de Identidad Ocupacional, escala de Competencia Ocupacional y escala de Ambientes de Comportamiento Ocupacional) Kielhofner et al., (1998).

Por consiguiente, las tres escalas proporcionan el medio para convertir la información obtenida en la entrevista en tres mediciones. La identidad ocupacional mide el grado al cual una persona ha internalizado una identidad ocupacional positiva (es decir, tener valores, intereses y confianza, considerarse en vanas funciones ocupacionales y tener una imagen del tipo de vida que desea).

Asimismo, “la Competencia Ocupacional mide el grado al que una persona es capaz de mantener un patrón de comportamiento ocupacional que sea productivo y satisfactorio” igualmente se deben tener en cuenta “los Ambientes de Comportamiento Ocupacional miden el impacto del medio ambiente sobre la vida ocupacional del cliente”. Kielhofner et al., (1998).

De acuerdo con lo expuesto, el terapeuta tiene tres opciones sobre cómo administrar y evaluar el OPHI-II. Primera opción, puede efectuarse una entrevista única integral que cubra todas las cinco áreas temáticas e incluya todas las tres escalas de calificación y la narración biográfica. Segunda, el OPHI-II se puede tratar como dos entrevistas algo más breves conducidas en un momento aparte para proporcionar una comprensión integral del cliente y su ambiente. Tercera, la OPHI-II se puede aplicar como dos entrevistas de las cuales se puede seleccionar sólo una (ya sea la entrevista enfocada a la persona (identidad y competencia ocupacional), o la entrevista enfocada al ambiente (ambientes de comportamiento ocupacional)).

Sin embargo, la tercera opción se puede seleccionar cuando el terapeuta ya tiene muy buena información disponible sobre el cliente o sobre el ambiente del cliente y sólo necesita

información complementaria proporcionada por una de las partes de la entrevista. Esta opción también puede ser seleccionada cuando el terapeuta tiene una tarea muy específica por cumplir como identificar la facilitación o acomodaciones que se necesitan hacer dentro de su entorno, para reforzar el funcionamiento del cliente Kielhofner (1998).

Validez.

Según Hernández Sampieri (1986), “la validez representa un instrumento de medición comparándola con algún criterio externo, este es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento” Sampieri (2006).

Confiabilidad.

Los resultados de confiabilidad indicaron que el OPHI tenía confiabilidad mínimamente aceptable de prueba y re prueba e Inter calificadora. Aunque la puntuación global obtenida de la escala calificadora fue adecuadamente estable entre calificadores y el tiempo, las puntuaciones obtenidas para las 5 áreas de contenido (cada una compuesta de 2 puntos) fueron más bajas que lo deseable Kielhofner & Henry (1988). El requisito original de AOTA/AOTF de que el OPHI fuese compatible con teorías múltiples obligaba a los investigadores a que evitaran basar al OPHI en una teoría específica de Terapia Ocupacional. Sin embargo, los investigadores trataron de valorar cómo la orientación teórica de los terapeutas podía influir sobre el empleo del OPHI, Kielhofner et al., (1998).

Según Gary Kielhofner, “la confiabilidad asegura que una evaluación estructurada es capaz de recolectar información en forma constante que o sea excesivamente afectada por las variaciones de la aplicación que ocurre en el uso corriente de la evaluación” no obstante, “la confiabilidad de una evaluación habitualmente se estudia mediante la comparación de la

información obtenida en diferentes condiciones como las señaladas antes” de este modo la confiabilidad es el grado de constancia Kielhofner (2004). (Ver apéndice C).

Instrumento 2. *El cuestionario volicional (Volitional Questionnaire / VQ).*

El cuestionario volicional (Volitional Questionnaire / VQ) “es una evaluación observacional que examina y tiene en cuenta la motivación de las personas en su desempeño ocupacional en el cumplimiento de las demandas del rol, tal como hacer referencia en el componente de volición de Kielhofner, permitiendo llevar acabo la Evaluación entre los tres niveles de motivación como parte de la volición (exploración, competencia y logro)” los cuales capturar sistemáticamente la manera en que una persona reacciona a y actúa en su ambiente De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Efectivamente, el instrumento se constituye de una escala de puntaje de 14 indicadores de comportamiento y de un registro de características ambientales, teniendo en cuenta “los ítems del VQ se corresponden con los tres niveles del continuo volicional (exploración, competencia, y logro). El patrón de puntaje que el cliente recibe es un indicador de en qué lugar del continuo se encuentra según su nivel volicional como en los ítems más bajos (muestra curiosidad y muestra preferencias) y en los ítems de los niveles más altos (realiza una actividad hasta completarla/lograrla y con Busca desafíos) De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Consecuentemente, el instrumento nos otorga un periodo de observación, con un tiempo necesario para completar la escala de puntaje es muy variable, entre 5 y 30 minutos. No hay un límite de tiempo requerido para cada observación. Cuando el instrumento se administra durante una sesión terapéutica la duración de la observación puede ser mayor De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Cabe de resaltar, que la escala de puntaje del VQ describe el grado de espontaneidad con que la persona demuestra los indicadores y la cantidad de apoyo, estructura o estímulo que se debe llevar a cabo para que los indicadores sean observados. “El sistema de puntaje consta de una escala de cuatro puntos abarcando el continuo que va desde espontáneo a pasivo. Los cuatro puntos son: espontáneo, involucrado, dudoso y pasivo.

A continuación, se presenta las Directrices para otorgar el puntaje” De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Espontáneo.

Muestra el comportamiento sin apoyo, estructura o estímulo.

La persona exhibe el comportamiento voluntariamente, sin necesidad de apoyo, estructura o estímulo. Este puntaje indica que el comportamiento volicional está intrínsecamente presente y se exterioriza de manera espontánea De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Involucrado.

Muestra el comportamiento con una cantidad mínima de apoyo, estructura o estímulo.

“La persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece mínimo apoyo, estructura o estímulo” de este modo “la persona necesita algo de atención adicional, estímulo o estructuración del proveer un mínimo de apoyo se ha suscitado un comportamiento volicional específico” De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Dudoso.

Muestra el comportamiento con máximo apoyo, estructura o estímulo.

La persona muestra el comportamiento cuando se le ofrece una cantidad máxima de apoyo, estructura o estímulo. La persona puede necesitar apoyo con gran frecuencia, o en grado máximo, para demostrar un comportamiento volicional específico. Este puntaje indica que la persona puede estar experimentando severas dificultades para interactuar con el ambiente debido a una debilidad volicional De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Pasivo.

La persona no demuestra el comportamiento aún con apoyo, estructura o estímulo.

La persona no demuestra el comportamiento aun cuando se le ofrece un máximo de apoyo, estructura o estímulo. Este puntaje indica que puede existir un déficit volicional y que la persona está seriamente limitada en su habilidad de iniciar un comportamiento volicional específico De la Heras, Geist, & Kielhofner (1998).

Nota.

Si no es posible otorgar puntaje a un ítem debido que el cliente no tuvo oportunidad de demostrar el comportamiento, se le asigna el puntaje N/O (No hubo Oportunidad de observarlo).

Niveles del Continuo de Cambio e Indicadores Correspondientes.

Exploración.

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

Muestra curiosidad.

Inicia acciones/tareas.

Intenta cosas nuevas.

Muestra preferencias.

Muestra que una actividad es especial/significativa.

Competencia.

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

Indica objetivos.

Permanece involucrado.

Muestra orgullo.

Trata de resolver problemas.

Trata de corregir errores.

Logro.

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

Realiza una actividad hasta completarla/lograrla.

Invierte energía, emoción/atención adicional.

Busca responsabilidad adicional.

Busca Desafíos.

Validez.

Según la ciencia cuantitativa. La validez es la medida en que una medición se conecta con el concepto que pretende medir. Se acepta como “verdadero” el resultado sobre los límites

razonables. De igual forma, la credibilidad también llamada valor de autenticidad, es el criterio correspondiente para la investigación. Asimismo, la validez supone medidas operacionales correctas para los criterios que se estudian y, en los estudios experimentales una posible relación de causa y efecto Yin (1994) citado por Tolley & Priscilla (2006).

Confiabilidad.

Según lo refiere Hernández, Fernández & Baptista (1997) citado por Silva & Calderón (2006) hacen referencia que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados, por lo cual la confiabilidad es un instrumento de medición, (Ver apéndice C).

Capítulo IV

Resultados

En este apartado se da a conocer el análisis y los resultados obtenidos en la investigación “motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. del municipio de Pamplona”, en donde se interpretaron los datos derivados de la ficha sociodemográfica la cual proporciono la identificación de las características del entorno personal de los trabajadores, así mismo se describen los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos estandarizados del área disciplinar como lo fue el cuestionario volicional y OPHI-II con el fin de identificar la influencia de la motivación intrínseca de los 30 trabajadores del municipio de pamplona sobre la competencia ocupacional en las demandas del desempeño del rol y participación ocupacional.

Del mismo modo, el proceso estadístico se ejecutó a través de la utilización el programa SPPSS junto con las técnicas de interpretación de variables de Rho de Spearman, la cual permitió el análisis correlacional. Igualmente, refiere que es “una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos variables discretas medidas, al menos alguno de ellas en escala ordinal”. Sábado (2009). Con el objetivo de obtener un análisis estadístico que permita dar una correlación de las variables objeto de estudio, permitiendo dar una respuesta a la pregunta problema, con la finalidad de direccionar la ejecución del plan de acción en la población.

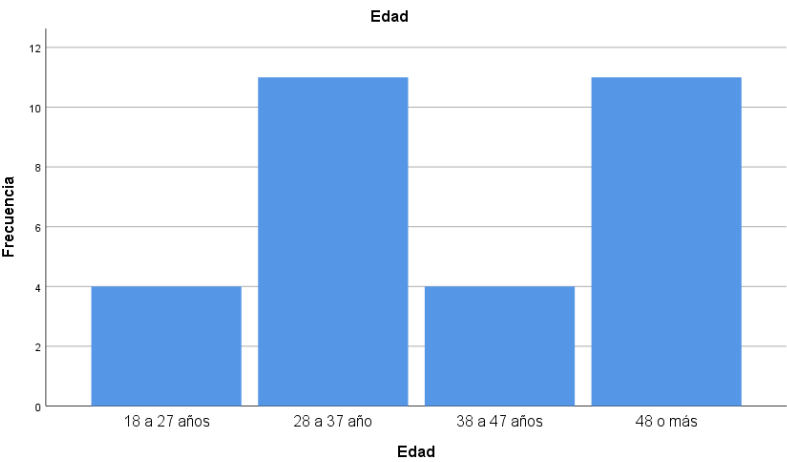
Análisis de Frecuencia Datos Sociodemográficos

Tabla 5. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 27 años	4	13,3	13,3	13,3
	28 a 37 año	11	36,7	36,7	50,0
	38 a 47 años	4	13,3	13,3	63,3
	48 o más	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 3. Edad



Fuente: Martínez (2021)

En base a los resultados obtenidos en la tabla 5 y la figura 3 sobre el rango de edad se evidencia que prevalece en la población edades entre 28 a 37 y 48 o más años, teniendo en cuenta que la edad juega un papel importante en el desempeño motivacional del individuo para el desarrollo de su rol laboral de forma significativa ya que se encuentra inmenso los intereses

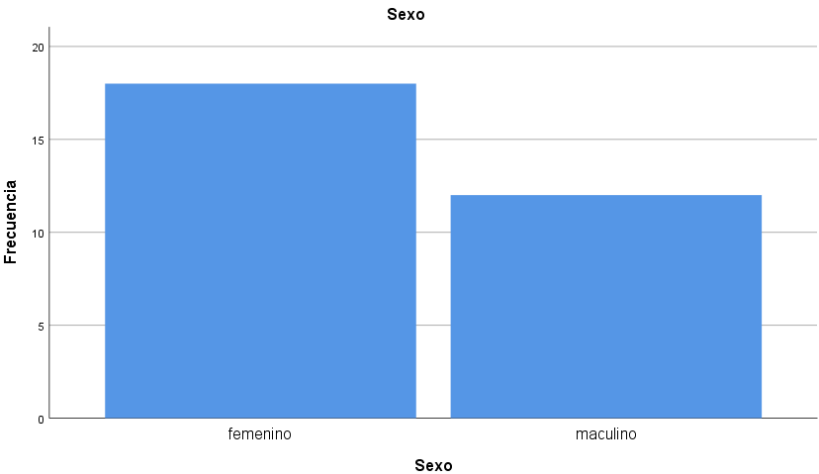
propios por el hacer y sentido de satisfacción personal desde la ocupación. Es por ello, que se retoma a López (2001) el cual menciona que el desempeño ocupacional satisfactorio se produce en el contexto cultural y social del individuo y depende de la edad y el nivel de desarrollo de la persona para llegar a alcanzar la motivación durante el desarrollo de las actividades propias de la edad productiva.

Tabla 6. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	femenino	18	60,0	60,0	60,0
	masculino	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 4. Sexo



Fuente: Martínez (2021)

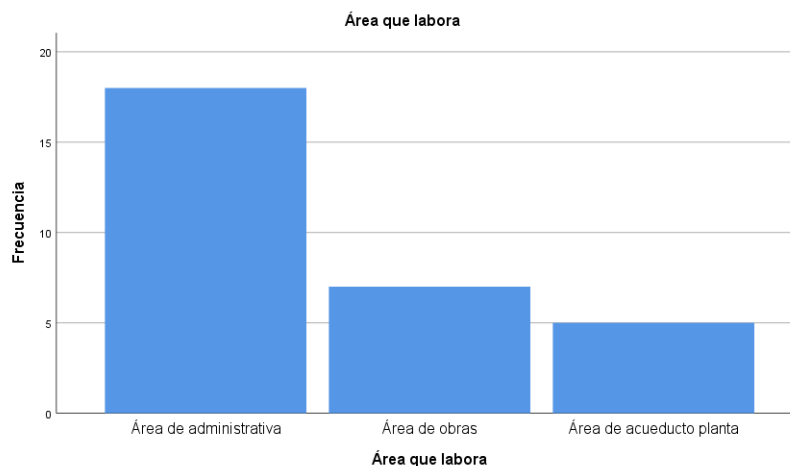
En el DANE (2020) se contempla que la tasa de ocupación de las mujeres aumenta a medida que alcanzan niveles educativos más altos. Es por ello, que la “ONU Mujeres” menciona que Colombia está mostrando señales importantes de crecimiento económico como una oportunidad para el progreso social, así como los avances en los indicadores de desarrollo humano. Así mismo, las mujeres colombianas tienen una tasa más alta de educación que los hombres. Sin embargo, las mujeres aún enfrentan importantes dificultades de acceso al empleo, y cuando entran en el mercado laboral, se enfrentan a diferencias salariales significativas.

El género predominante en la muestra es el femenino las cuales mostraron una mayor participación en las actividades que le generan motivación, las cuales se encuentran inmersas en el cumplimiento de su rol laboral permitiendo estas la satisfacción en la competencia ocupacional.

Tabla 7. *Área que labora*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Área de administrativa	18	60,0	60,0	60,0
	Área de obras	7	23,3	23,3	83,3
	Área de acueducto planta	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 5. Área que Labora

Fuente: Martínez (2021)

En la AOTA y según lo referido por Padín (2010, págs. 8,9) en el marco de trabajo de la práctica de terapia ocupacional menciona que “el entorno y el contexto permiten destacar la importancia de que se considera todas las condiciones que influyen en el desempeño del cliente”. Por ello, el quehacer del terapeuta ocupacional esta direccionado a promover el desempeño ocupacional de los trabajadores dentro de su contexto laboral, tendiendo encuentra su sistema volicional para el desenvolvimiento personal del rol en entornos o áreas laborales que favorezca el sentido de competencia ocupacional de forma eficaz.

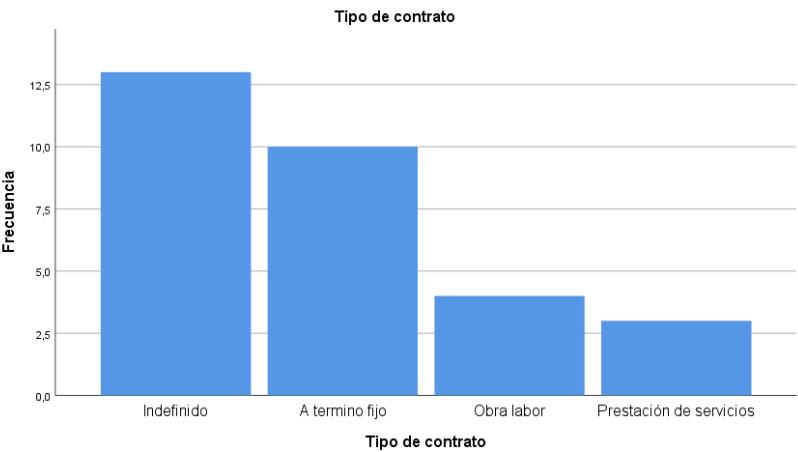
En la muestra se evidencia un mayor porcentaje de participantes en el área administrativa, así mismo hay un porcentaje de trabajadores del área operativa que laboran en la planta de tratamiento (Cariongo y Monteadentro) que están inmersos en la realización de la investigación.

Tabla 8. Tipo de Contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Indefinido	13	43,3	43,3	43,3
	A termino fijo	10	33,3	33,3	76,7
	Obra labor	4	13,3	13,3	90,0
	Prestación de servicios	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 6. Tipo de contrato



Fuente: Martínez (2021)

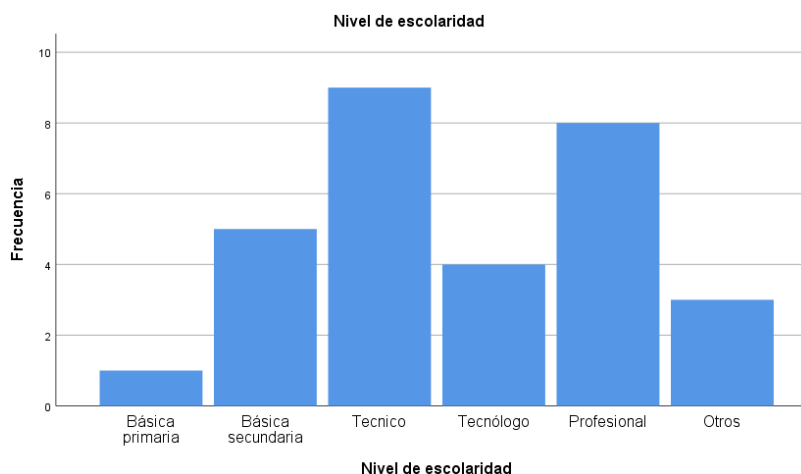
Según los resultados obtenidos en el tipo de contrato un porcentaje mayor de los trabajadores participantes manifiesta tener un contrato indefinido, aunque se presentan aquellos que tienen una prestación de servicios con la empresa. Lo anterior se fundamenta por Faria (1995) el cual considera que el “desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los

trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades que depende de un proceso de regulación entre él y la empresa” Pedraza, Amaya, & Conde (2010, pág. 2). Así mismo, Robbins (2004) manifiesta que la “estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional”. De este modo, el trabajador se siente con mayor nivel de motivación intrínseco según sea el nivel de importancia en el desempeño de su rol para llevar a cabo el cumplimiento de las demandas ocupacional del entorno. Por ello en el quehacer del terapeuta ocupacional es de gran importancia observar el grado de motivación intrínseco en el desempeño ocupacional ya que dicho patrón permite e impulsa a los trabajadores a ejecutar todas las demandas del rol de forma competente y eficiente dentro de su área laboral.

Tabla 9. *Nivel de escolaridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica primaria	1	3,3	3,3	3,3
	Básica secundaria	5	16,7	16,7	20,0
	Técnico	9	30,0	30,0	50,0
	Tecnólogo	4	13,3	13,3	63,3
	Profesional	8	26,7	26,7	90,0
	Otros	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 7. Nivel de escolaridad

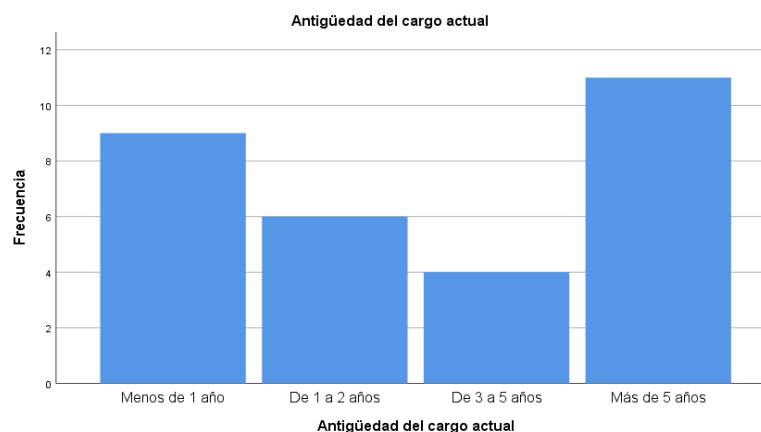
Fuente: Martínez (2021)

En la tabla 8 se evidencia que en los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P. presentan en mayor porcentaje estudios de nivel técnico y con un porcentaje menor aquellos que tienen estudios de básica primaria, es así como Peralta (2019) menciona que el “rol ocupacional consiste en las normas y expectativas sociales y culturales del desempeño ocupacional que están vinculadas a la identidad personal y social del individuo”. De la misma forma, se puede analizar el grado de interés que presenta los trabajadores para desempeñar las funciones de su rol por medio de su identidad ocupacional la cual conlleva a un grado de satisfacción personal en la participación ocupacional del rol como trabajador, por ende el terapeuta ocupacional permite promover en los trabajadores aquellas habilidades, capacidades y destrezas del rol dentro del entorno laboral para el cumplimiento de las competencias intrínsecamente motivacionales.

Tabla 10. *Antigüedad del cargo actual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	9	30,0	30,0	30,0
	De 1 a 2 años	6	20,0	20,0	50,0
	De 3 a 5 años	4	13,3	13,3	63,3
	Más de 5 años	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 8. *Antigüedad del cargo actual*

Fuente: Martínez (2021)

Los aspectos identificados en la tabla 9 y la figura 8 en relación con la antigüedad del cargo actual es evidente que los trabajadores que llevan desempeñando su rol laboral por más de 5 años en la empresa y aquellos que han desempeñado su rol laboral entre 3 a 5 años, presentan motivación en el contexto laboral porque algunos de los aspectos o características del comportamiento de las personas dentro la organización están direccionados al interés y aquellas condiciones motivacionales posiblemente puede o no estar afectada por dos variables laborales

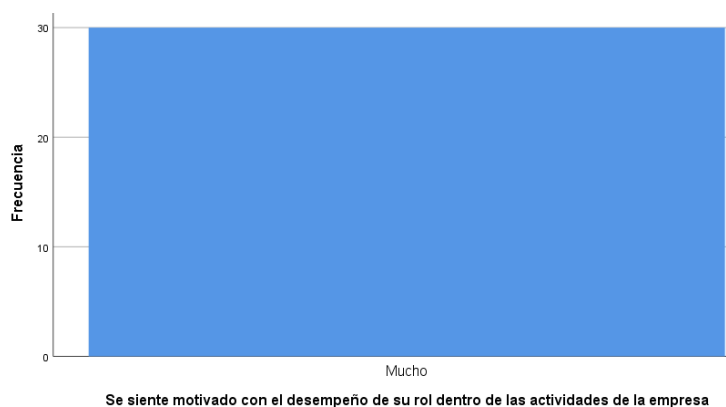
como son: la antigüedad y área, con el fin de establecer en qué medida estas dos condiciones intervienen sobre el comportamiento actitud de los trabajadores según lo manifestado Peláez, Arias, & Soto (2014). Además, los trabajadores dentro de su desempeño internalizan su rol laboral para dar cumplimiento a las demandas de este permitiendo el sentido de satisfacción personal. Por ello, desde el quehacer de la profesión es de gran importancia favorecer el sentido de autoeficacia y competencia ocupacional por el cual el grupo poblacional se ve inmerso en la realización y participación de actividades ocupacionales, las cuales juegan un papel importante en las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en el entorno laboral.

Tabla 11. *Se siente motivado con el desempeño de su rol dentro de las actividades de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mucho	30	100,0	100,0	100,0

Fuente: Martínez (2021)

Figura 9. *Se siente motivado con el desempeño de su rol dentro de las actividades de la empresa*



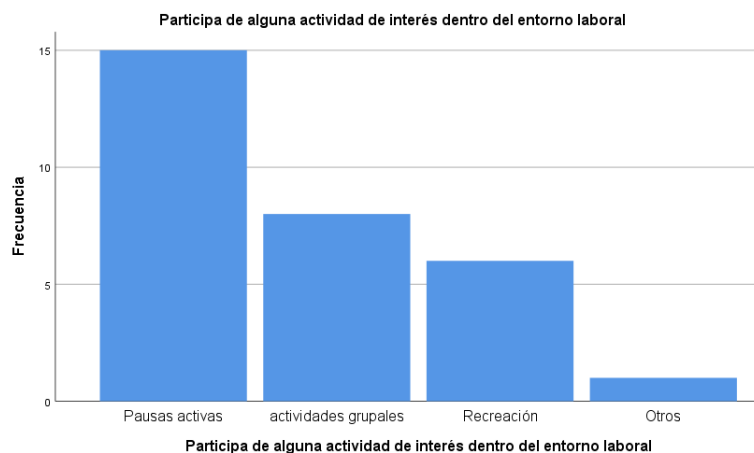
Fuente: Martínez (2021)

Con relación al análisis realizado se evidencia que el total de la muestra presentan una motivación en el desempeño de su rol laboral, ya que el ser humano se siente motivado una vez allá internalizado un rol significativo el cual permite un patrón de motivación intrínseco durante la ejecución y participación de una tarea o actividad. Además, para que el ser humano integre “un alto nivel de motivación intrínseca debe experimentar la satisfacción de sus necesidades tanto de competencia como de autonomía” Aguilar, González, & Águilar (2016). Por tal razón, se debe promover el sentido de logro y satisfacción personal en los trabajadores conllevando a un patrón intrínsecamente personal en la realización de actividades laborales por medio de la ejecución y participación de actividades terapéuticas dentro de su entorno ocupacional.

Tabla 12. *Participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pausas activas	15	50,0	50,0	50,0
	actividades grupales	8	26,7	26,7	76,7
	Recreación	6	20,0	20,0	96,7
	Otros	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 10. *Participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral*

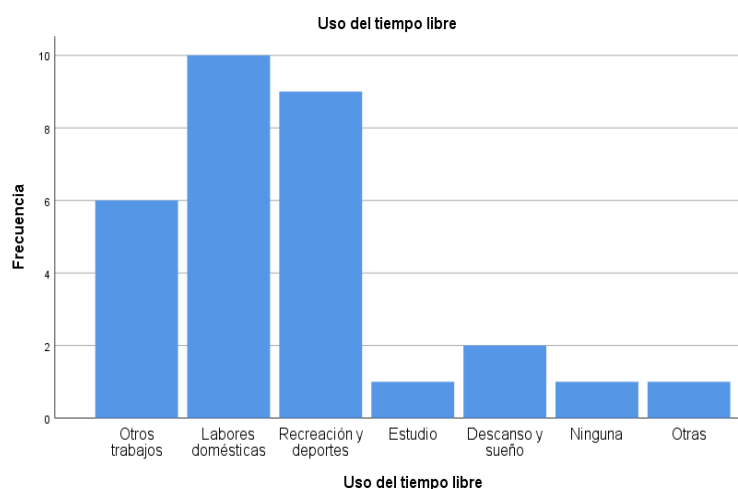
Fuente: Martínez (2021)

Kielhofner (2008) refiere que los intereses son aquellos en el que el cliente “encuentra agradable o satisfactorio de hacer” AOTA (2020). Por ello, se identifica en la participación de actividades de interés dentro del entorno laboral que la mayoría de los trabajadores se integran en actividades de pausas activas, pero hay algunos que manifiestan que no participan de ninguna actividad a nivel laboral. En tal sentido, la interacción y las relaciones interpersonales de cada trabajador juega un papel importante dentro de su área laboral encontrándose inmersa en la participación de actividades que le generen un patrón de interés debido a la interacción entre ellos mismo. No obstante, se puede deducir que a pesar de esta participación se evidencia que existe dificultad en el desenvolvimiento personal limitando la interacción con las demás áreas laborales interfiriendo en el disfrute y satisfacción personal dentro del ámbito laboral.

Tabla 13. *Uso del tiempo libre*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Otros trabajos	6	20,0	20,0	20,0
	Labores domésticas	10	33,3	33,3	53,3
	Recreación y deportes	9	30,0	30,0	83,3
	Estudio	1	3,3	3,3	86,7
	Descanso y sueño	2	6,7	6,7	93,3
	Ninguna	1	3,3	3,3	96,7
	Otras	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 11. *Uso del tiempo libre*

Fuente: Martínez (2021)

Turner, Foster & Sybil (2003, pág. 21) mencionan que la ocupación está organizada a través de una esfera de acciones durante un periodo de tiempo el cual el cliente lo integra como parte de su identidad ocupacional. Según los resultados obtenidos la mayoría de la población utiliza el tiempo libre para la realización de labores domésticas, aunque participan aquellos que

refieren realizar actividades de recreación y deportes, ejecución de otros trabajos, descanso y sueño y, quienes utilizan su tiempo libre para seguir estudiando.

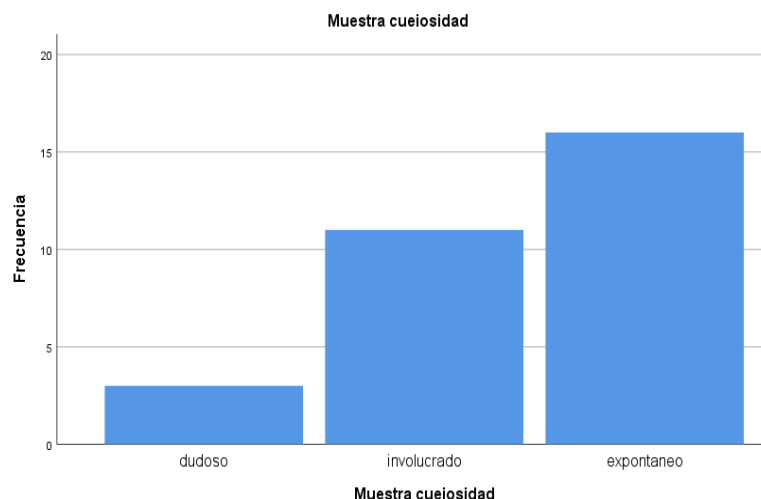
De esta manera se denota que los trabajadores desempeñan distintas actividades que son de su interés y de satisfacción personal dentro de su entorno cotidiano, asimismo el proceso de intervención terapéutico esta direccionado a favorecer los intereses ocupacionales de los trabajadores permitiendo patrones intrínsecos de satisfacciones personal en la participación de actividades terapéuticas dentro del entorno laboral.

Cuestionario volicional (VQ)

Tabla 14. *Muestra curiosidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	3	10,0	10,0	10,0
	involucrado	11	36,7	36,7	46,7
	espontaneo	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 12. *Muestra curiosidad*

Fuente: Martínez (2021)

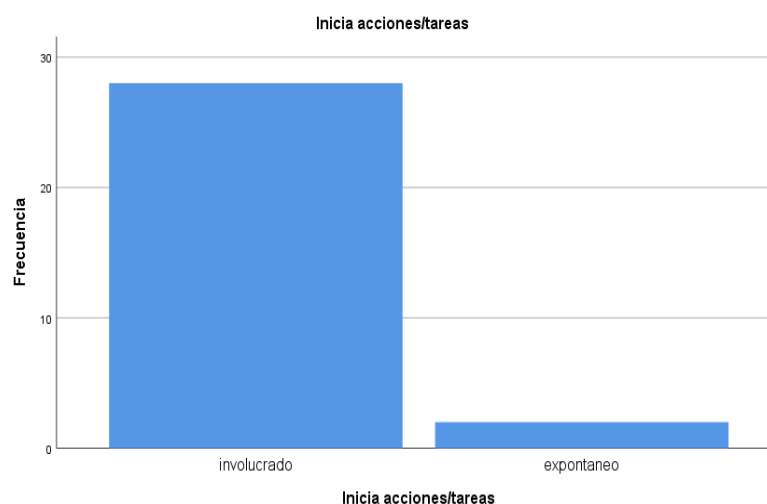
Teniendo en cuenta, en la tabla 13 se evidencia que los trabajadores muestran curiosidad dentro del desempeño de su rol participando de forma espontáneo, aunque hay registros con una calificación de dudoso en la participación de actividades fuera de las demandas del rol laboral. Por ende, se indica que el grupo poblacional requiere un máximo apoyo para obtener una participación ocupacional, de esta manera, se establece que hay disfunción en la motivación intrínseca, lo cual genera en los trabajadores afectación en la autoeficacia y sentido de eficacia, conllevando a presentar dificultades en los niveles de la motivación como lo son sentido de interés, espontaneo, competencia y sentido de logro.

Además, Blesedell, Barbara, & Boyt (2008, pág. 110) mencionan que la ocupación es intrínsecamente motivada por las personas participan en la ocupación por su propio bien por la recompensa del aprendizaje producido a través del desempeño.

Tabla 15. *Inicia acciones/tareas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	involucrado	28	93,3	93,3	93,3
	espontaneo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 13. *Inicia acciones/tareas*

Fuente: Martínez (2021)

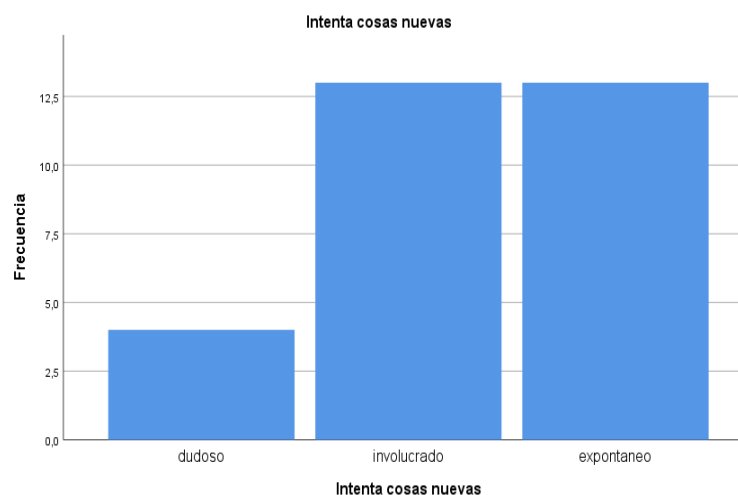
En la tabla 14 se puede evidenciar que existe trabajadores que necesitan ser involucrados para iniciar acciones/tareas dentro de su desempeño, por consiguiente, los trabajadores sostienen un patrón de participación ocupacional permitiendo expresar su identidad ocupacional dentro de su entorno donde participa y colocan su identidad de forma constante para dar cumplimiento al rol según lo refleja el autor Kielhofner (2004, pág. 137). No obstante, desde el quehacer el terapeuta ocupacional se enfoca en afianzar nuevas habilidades de comunicación, interacción, trabajo en equipo y el establecimiento de relaciones

interpersonales dentro del entorno laboral, aunque, hay algunos registros de participantes que son espontáneos. Lo anterior, evidencia que la población objeto de estudio requiere de apoyo para promover y favorecer la participación en la actividad e interacción con los demás pares dentro de su contexto ocupacional. De esta manera, se establece que el grupo objeto de estudio presenta debilidad en los procesos de volición, dado que necesitan de apoyo para la realización de acciones y tareas en la actividad. Es así como los trabajadores en el cumplimiento de las demandas del rol se denota dificultad para el desempeño de actividades relacionadas con el trabajo en grupo o equipo, la interacción grupal y el establecimiento de relación interpersonales dentro del desenvolvimiento personal de su rol laboral.

Tabla 16. *Intenta cosas nuevas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	4	13,3	13,3	13,3
	involucrado	13	43,3	43,3	56,7
	espontaneo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 14. *Intenta cosas nuevas*

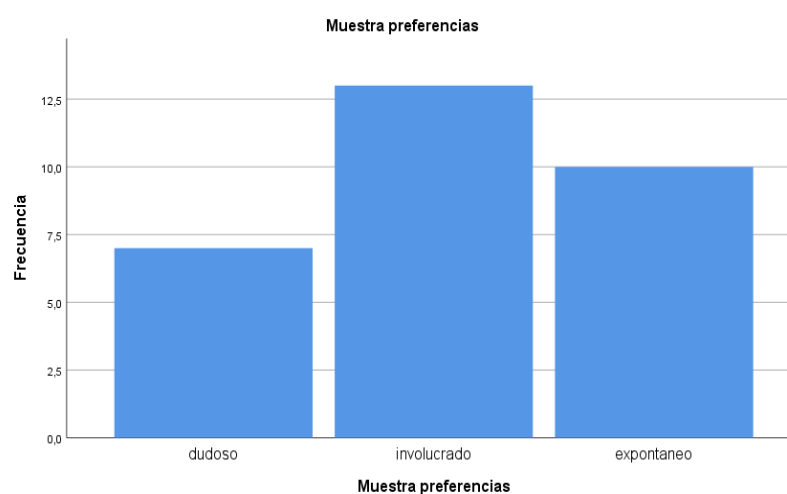
Fuente: Martínez (2021)

En la tabla 15 se logra evidenciar que los participantes intentan cosas nuevas de forma espontánea o se muestran involucrados al ser partícipes de las actividades en el desempeño de su rol. Sin embargo, es importante señalar que el grupo requiere de apoyo en la intervención terapéutica para promover el trabajo en equipo y, de esta manera involucrarse en nuevas actividades logrando un comportamiento adaptativo, sentido de competencia y logro dentro del ambiente laboral. En tal sentido Peralt (2019, pág. 58) menciona que los impulsos motivacionales de los individuos se afectan por el contexto en el que se realizan. Aunque, se evidencia una calificación importante en el ítem de dudoso en donde los trabajadores no logran un equilibrio ocupacional en el desempeño del rol para la participación de nuevas tareas o demandas del rol dentro de su entorno laboral, así mismo los trabajadores presentan dificultad la búsqueda de nuevos desafíos para llevar a cabo nuevas actividades que capten múltiples demandas del rol ocupacional.

Tabla 17. *Muestra preferencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dudoso	7	23,3	23,3	23,3
	Involucrado	13	43,3	43,3	66,7
	espontaneo	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 15. *Muestra preferencias*

Fuente: Martínez (2021)

Contemplando los resultados de la tabla 16 se logra evidenciar que los trabajadores se muestran involucrados en actividades que sean de su preferencia, aunque es importante manifestar que requieren motivación para participación de actividades que sean de su interés dentro del ámbito laboral y de esta manera favorecer las etapas de competencia en la motivación intrínseca. Sin embargo, se evidencia que hay trabajadores que presentan un nivel dudoso en el instante de demostrar preferencias dentro de su contexto laboral, así pues, de las Heras (2015) menciona que la motivación del hombre por la ocupación y su responsabilidad

por la adaptación e importancia al sentido del tiempo del desempeño en las ocupaciones del rol y la influencia del ambiente social y físico en el apoyo a la adaptación, es decir, que es necesario llevar a cabo un proceso terapéutico en el grupo poblacional que le permitan ejecutar un apoyo para el desarrollo de comportamientos intrínseco, evidenciando una disminución en el sentido de autoeficacia que influye de forma negativa en los procesos de competencia ocupacional, siendo estas promovidas a través de actividades terapéuticas de tipo grupal e individual con un estilo estructurado o semiestructurado.

Tabla 18. *Muestra que una actividad es especial o significativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	involucrado	29	96,7	96,7	96,7
	espontaneo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 16. *Muestra que una actividad es especial o significativa*



Fuente: Martínez (2021)

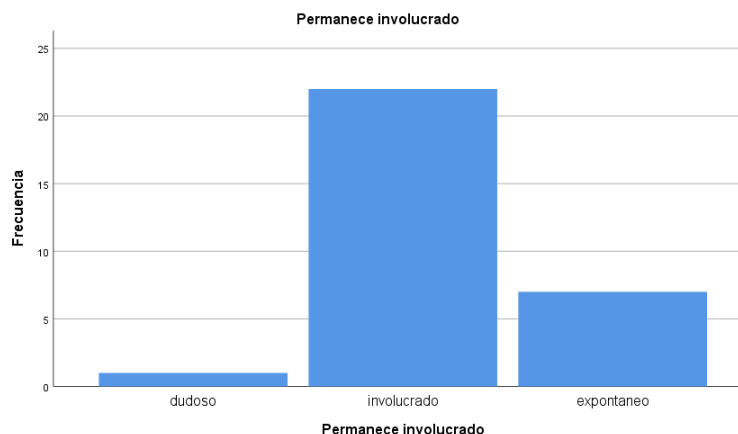
El resultado reflejado en la tabla 17 indica que los trabajadores se muestran involucrados en una actividad especial o significativa en el desarrollo de las demandas del rol laboral. Aunque, el grupo poblacional requiere de un mínimo apoyo en la participación de una actividad significativa que permita favorecer el sentido de satisfacción, logro y competencia, considerando que las realidades volitivas y de capacidad de desempeño de las personas en la evaluación del desafío óptimo que facilita la participación ocupacional De las Heras (2015, pág. 24). Es así como permitir el fortalecimiento de un patrón de interés significativo para el desempeño de su rol en el entorno laboral genera que la población trabajadora mejore el sentido de competencia y logro en cada una de las tareas asignadas.

Por ende, es importante promover el interés de los trabajadores dentro de su entorno laboral, enfatizado a un nivel de motivación intrínseco, por el cual permite la participación y el grado de desenvolvimiento personal.

Tabla 19. *Permanece involucrado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	1	3,3	3,3	3,3
	involucrado	22	73,3	73,3	76,7
	espontaneo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 17. *Permanece involucrado*

Fuente: Martínez (2021)

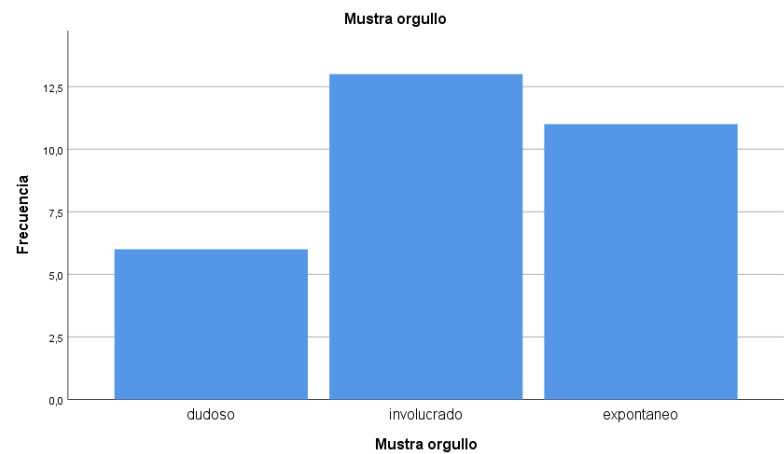
Según los resultados obtenidos en la tabla 18 se evidencia que algunos de los trabajadores logran permanecer involucrado en el desempeño de su rol, aunque presentan dificultades en las relaciones interpersonales y el trabajo en grupo con las demás áreas laborales cuando están interactuando dentro de una actividad. Por ello, Kielhofner (1995) establece que “la relación entre las personas y su ambiente es dialéctica”, es decir, que las personas son influenciadas por su ambiente porque las “necesitan ambientes que faciliten su participación en ocupaciones deseadas y por lo tanto buscan contextos que se ajusten lo mejor posible a ello”. Dicho de otro modo, cuando los trabajadores no participan ocupacionalmente dentro de un ambiente favorable, crean sus propios entornos que permitan lograr mayor eficacia, eficiencia y satisfacción del rol durante su participación y desempeño ocupacionales dentro de su ámbito laboral, De las Heras (2015, pág. 24). Asimismo, se buscan el desempeño ocupacional en los trabajadores en donde se favorezca la causalidad personal para permanecer involucrados en la interacción de actividades grupales que contribuyan a la satisfacción del rol laboral.

Tabla 20. Muestra orgullo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	6	20,0	20,0	20,0
	involucrado	13	43,3	43,3	63,3
	espontaneo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 18. Muestra orgullo



Fuente: Martínez (2021)

Como se denota en la tabla 19 los trabajadores están involucrados y espontáneos mostrando orgullo en la ejecución de actividades de su interés, aunque es necesario brindar un apoyo para promover el sentido de logro y satisfacción en el rol laboral. Conllevando a que el grado de participación dentro del contexto ocupacional impacte positiva o negativamente en la participación y el desempeño ocupacional, siendo este dependiente del equilibrio existente entre las oportunidades y las demandas para cada persona de acuerdo con sus características ocupacionales únicas. De las Heras (2015, pág. 24). Es por este motivo, que algunos trabajadores no logran el reconocimiento de sus destrezas en sus capacidades de desempeño

respecto el sentido de logro, siendo necesario brindar una intervención terapéutica que busca favorecer el comportamiento ocupación intrínseco de cada trabajador reconociendo las habilidades y capacidades dentro del desempeño de su rol.

Tabla 20. *Trata de resolver problemas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	1	93,3	93,3	96,7
	involucrado	28	3,3	3,3	3,3
	espontaneo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 19. *Trata de resolver problemas*



Fuente: Martínez (2021)

En relación con los resultados obtenidos en la tabla 20 se observa que los trabajadores se muestran dudosos cuando deben resolver problemas dentro de su área laboral, situación que dificulta el desempeño ocupacional ocasionando la necesidad de apoyo en la participación de actividades grupales que contribuyan al establecimiento de relaciones interpersonales en la ejecución de su rol. Por ello Blesedell, Barbara, & Boyt (2008, pág. 110) mencionan que las

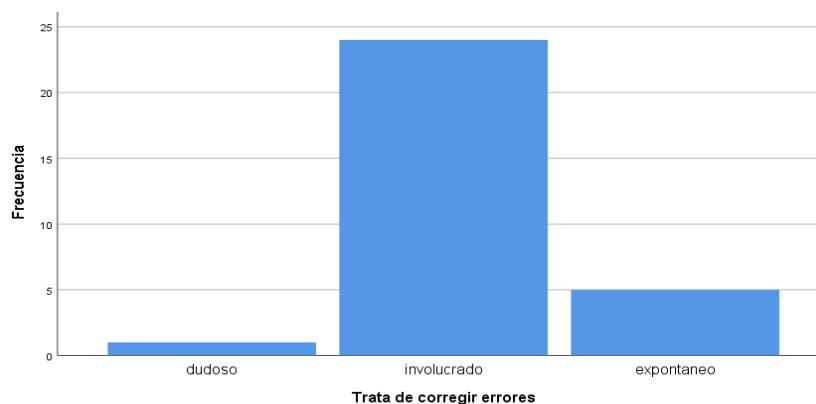
tareas de resolución de problemas pueden ser graduados en una continuidad que considera las demandas de la actividad y el ambiente según la cantidad del esfuerzo y el grado de las diferentes habilidades para el desempeño, ya que los trabajadores de EMPOPLAMPLONA presentan dificultad en el trabajo en equipo con las demás dependencias dentro del entorno laboral, teniendo en cuenta las demandas de la actividad para la participación de forma eficaz que permita mejorar el desarrollo de estas.

Tabla 21. *Trata de corregir errores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	1	3,3	3,3	3,3
	involucrado	24	80,0	80,0	83,3
	espontaneo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 20. *Trata de corregir errores*



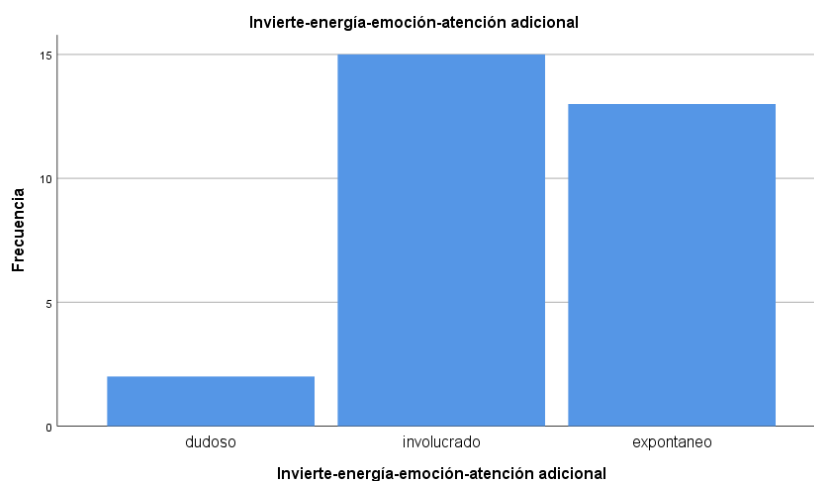
Fuente: Martínez (2021)

Según los resultados evidenciados en la tabla 21 los trabajadores se muestran involucrados cuando tratan de corregir errores en la realización de actividades laborales, pero algunos se encuentran dudosos requiriendo apoyo que permita favorecer la etapa de logro y competencia para el trabajo en grupo con las demás áreas laborales, teniendo en cuenta que el sentido de logro permite el apoyo para desarrollar la visión del ser humano como ser activo para: pensar, sentir y actuar, reflejándose en la consideración de este en su autoevaluación, en la toma de decisiones y como principal agente de su propio cambio según lo establece De las Heras (2015, pág. 22). Por ello, en el proceso de intervención terapéutico se determina que se debe apoyar el sentido de logro en los trabajadores para el desarrollo y ejecución del trabajo en equipo con las demás dependencias permitiendo favorecer el establecimiento de relaciones interpersonales, conllevando a un sentido de satisfacción interpersonal en la ejecución de las actividad o tareas en el desempeño del rol.

Tabla 22. *Invierte-energía-emoción-atención adicional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	2	6,7	6,7	6,7
	involucrado	15	50,0	50,0	56,7
	espontaneo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 21. *Invierte-energía-emoción-atención adicional*

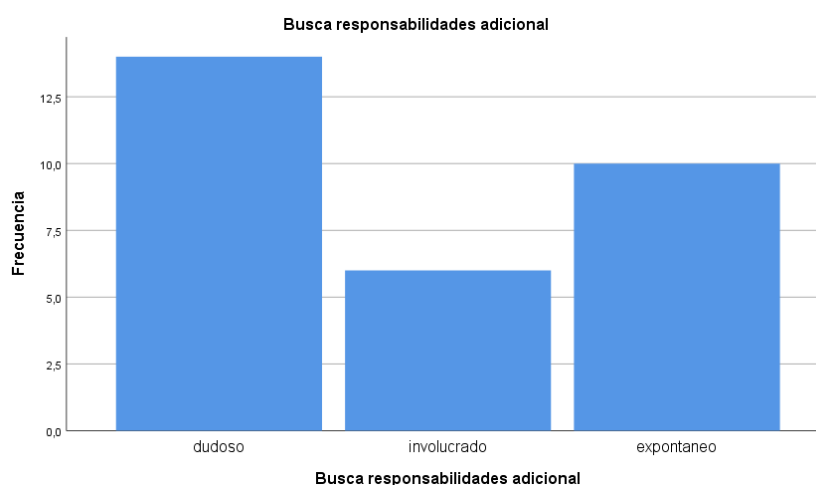
Fuente: Martínez (2021)

En la tabla 22 se evidencia que los trabajadores invierten energía - emoción - atención adicional mostrándose involucrados en la participación de las actividades, pero algunos de ellos son espontáneos indicando que esta participación no es constante siendo dudosos ante su desempeño en las actividades, ya que cuando los trabajadores están inmersos ocupacionalmente en ambiente relativamente no favorables crean sus propios contextos o intentan cambiar algunos aspectos ambientales para lograr mayor eficacia, eficiencia y satisfacción durante su participación y desempeño ocupacionales De las Heras (2015, pág. 45). Además, los trabajadores presentan disfunción en el componente de causalidad personal interfiriendo en los aspectos volitivos donde no logran invertir energía, emoción y atención adicional durante la ejecución de actividades que no son de su interés ni motivación adicional en el rol laboral, por ello se busca promover la exploración de nuevos intereses favoreciendo el componente volicional.

Tabla 23. *Busca responsabilidades adicionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dudoso	14	46,7	46,7	46,7
	involucrado	6	20,0	20,0	66,7
	espontaneo	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 22. *Busca responsabilidades adicionales*

Fuente: Martínez (2021)

La población se muestra dudosa en la búsqueda de responsabilidades indicando la necesidad de un máximo apoyo o estímulo para promover comportamientos intrínsecos, teniendo en cuenta que la etapa de logro en la cual se encuentran inmersa la motivación intrínseca la persona hace parte de un área de participación ocupacional en su vida, es así como la identidad ocupacional es desarrollada para incorporar esta nueva área de participación ocupacional De las Heras, (2015, pág. 45). Por lo que se requieren ciertos grados de apoyo dentro del desempeño ocupacional promoviendo un ambiente social que faciliten la motivación

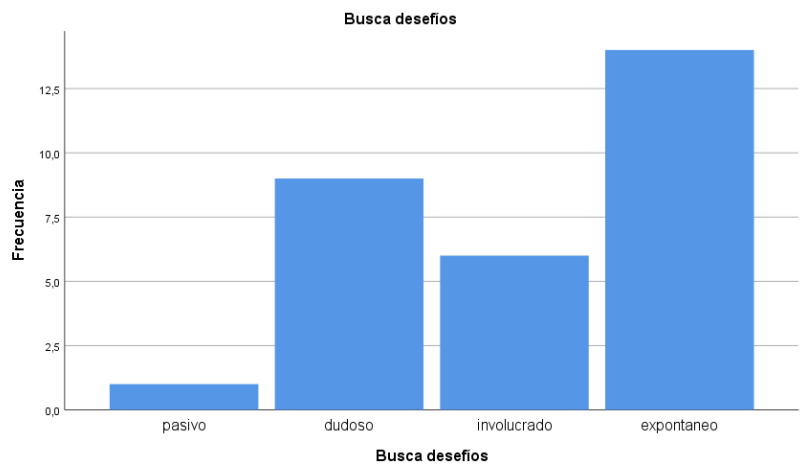
por la ocupación y, de esta manera favorecer comportamientos intrínsecos concernientes al desempeño del rol junto con su competencia laboral.

Tabla 24. Busca desafíos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	pasivo	1	3,3	3,3	3,3
	dudoso	9	30,0	30,0	33,3
	involucrado	6	20,0	20,0	53,3
	espontaneo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 23. Busca desafíos



Fuente: Martínez (2021)

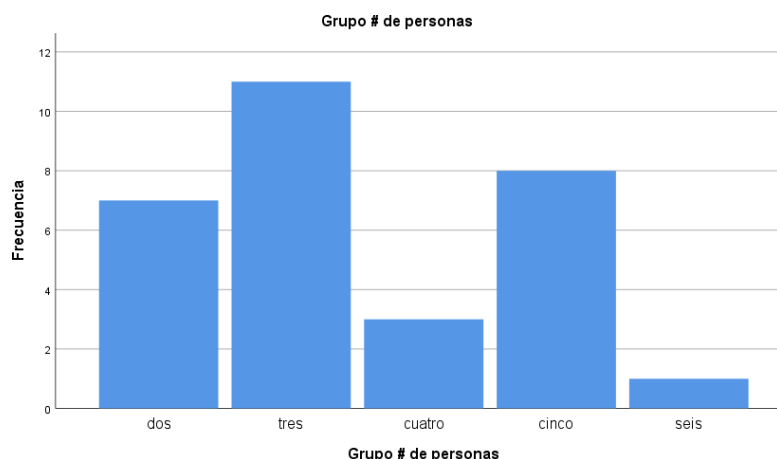
En la tabla 24 se logra visualizar que el grupo de trabajadores se muestran involucrados en la búsqueda de desafíos en el desempeño del rol laboral que permita la interacción con las demás dependencias, fomentando la etapa de logro en el componente de motivación intrínseco, la cual se desarrolla por la ocupación e integra tres aspectos de intereses, valores y causalidad

personal que explica como las personas se motivan por participar en ocupaciones y el porqué de sus decisiones y elecciones de acción y metas a futuro. Aunque algunos de ellos de muestran dudosos para asumir desafíos adicionales del rol y responder a las demandas del entorno, por consiguiente afectaría la causalidad personal junto con el sentido de autoeficacia y sentido de competencia, conllevando a inhibir la participación del grupo poblacional en la ejecución de actividades grupales que interactúen y compitan para generar experiencias que favorezcan la motivación intrínseca en la interacción de nuevos contextos ocupacionales, teniendo en cuenta que la motivación intrínseca del ser humano que se explica en el deseo innato de las personas de explorar y sentirse eficaz con su desempeño Reilly (2015, pág. 22).

Tabla 25. *Grupo # de personas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	dos	7	23,3	23,3	23,3
	tres	11	36,7	36,7	60,0
	cuatro	3	10,0	10,0	70,0
	cinco	8	26,7	26,7	96,7
	seis	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 24. Grupo # de personas

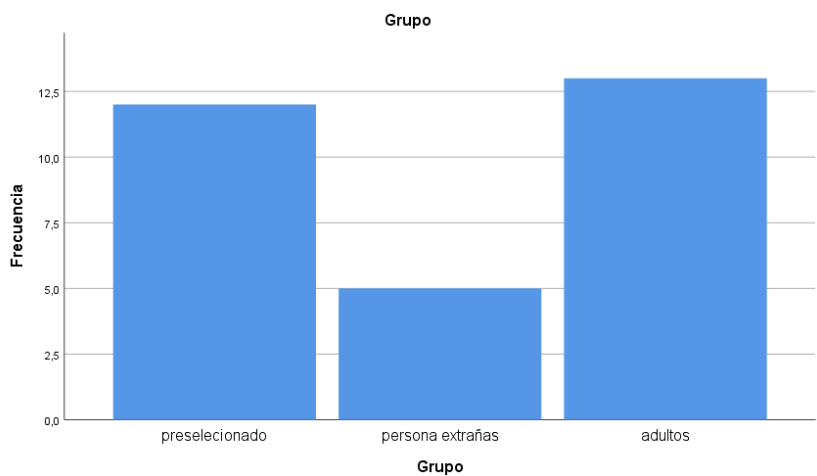
De acuerdo con los datos de la tabla 25 se denota que en la empresa existe una estructuración de grupos de trabajo conformado por 3 trabajadores indicando la dificultad para el establecimiento de relaciones interpersonales en la ejecución del trabajo en equipo con las demás dependencias del entorno laboral, generando una disfunción en el componente volitivo que conlleva a afectar la fase de logro y sentido de competencia junto con su eficacia. Es por este motivo que las relaciones denotan el mantenimiento de vínculos apropiados dentro de una ocupación los cuales permiten la interacción dentro de su entorno y encuentran inmersos en las habilidades como colaborar para coordinar acciones con otras personas para alcanzar una meta, concentrarse lo cual corresponde a dirigir el comportamiento y la conversación a la acción social continua y relacionarse lo que refiere a intentar establecer una relación con los otros del entorno Blesedell, Cohn, Boyt (2008, pág. 418). Asimismo, desde el quehacer de la profesión es de gran valor llevar a cabo el establecimiento de relaciones interpersonales dentro del entorno laboral dado que los grupos de trabajo por dependencia son de máximo de 4 trabajadores los cuales no interactúan entre ellos mismo, por ende de busca la integración activa con sentido de competencia facilitando la participación con los demás grupos de trabajo.

Tabla 26. Grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	preseleccionado	12	40,0	40,0	40,0
	personas extrañas	5	16,7	16,7	56,7
	adultos	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 25. Grupo



Según los resultados obtenidos en la tabla 26, el grupo de trabajo para el desempeño del rol laboral se encuentra conformado por adultos, aunque hay que referenciar a grupos preseleccionados los cuales hacen parte de grupos de personas extrañas. En efecto, se evidencia que el grupo de trabajo están conformados por trabajadores mayores de edad, los cuales ejecutan una participación ocupacional donde el cliente está inmerso en las demandas del rol y esto a su vez es importante dado que tiene la capacidad de contribuir en la participación y el bienestar en el desempeño de los trabajadores Blesedell, Cohn, Boyt (2008). No obstante, los

grupos de trabajo que se evidencia dentro del entorno laboral son preseleccionados y adultos lo cuales requieren promover el desenvolvimiento personal que permita interacción junto con las relaciones interpersonales dentro de entorno laboral a través de actividades grupales.

Análisis del OPHII-II. Entrevista histórica del desempeño ocupacional

Tabla 27. *Mantiene un estilo de vida satisfactorio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunos problemas en la función ocupacional	5	16,7	16,7	16,7
	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	20	66,7	66,7	83,3
	Función ocupacional excepcionalmente competente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 26. *Mantiene un estilo de vida satisfactorio*

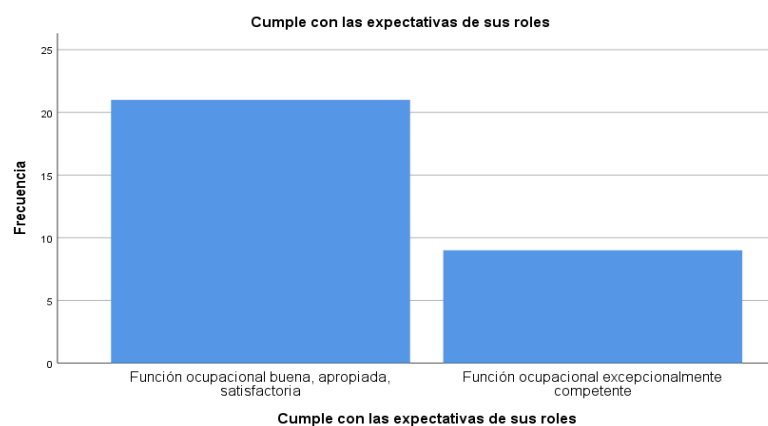
Fuente: Martínez (2021)

En la tabla 27 se observa que los trabajadores mantienen un estilo de vida satisfactorio con calificación en la función ocupacional como buena, apropiada y satisfactoria, teniendo en cuenta la AOTA que refiere que las ocupaciones pueden contribuir a un estilo de vida equilibrado y completamente funcional o a un estilo de vida desequilibrado y caracterizado por disfunción ocupacional AOTA (2020). Por tal razón, se implementa un plan de acción que permita el apoyar y fortalecer el componente de competencia ocupacional para el bienestar de los trabajadores y de este modo favorecer el desempeño ocupacional en las demandas del rol laboral que permitan general placer en la ejecución de la actividad o tarea.

Tabla 28. *Cumple con las expectativas de sus roles*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	21	70,0	70,0	70,0
	Función ocupacional excepcionalmente competente	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 27. *Cumple con las expectativas de sus roles*

Fuente: Martínez (2021)

De acuerdo con los datos evidenciados en la tabla 28 sobre si cumple con las expectativas de sus roles se logra determinar que la población presenta un funcionamiento ocupacional buena, apropiada y satisfactoria, pero es importante resaltar que los trabajadores posiblemente presentan dificultad para responder a las demandas de sus roles dentro de su entorno, ya que los roles son un aspecto de la identidad ocupacional que ayudan a definir a una persona, grupo, o poblaciones. Además, se cree que los roles son la base de la historia

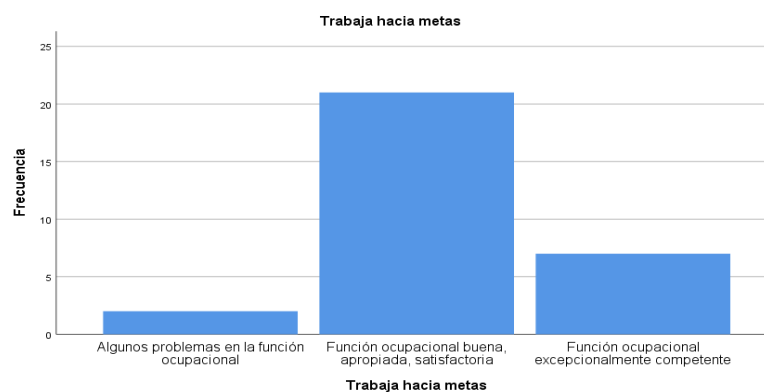
ocupacional y deseos para el futuro AOTA (2020). De este modo, se favorecerá las expectativas del rol laboral por medio de la exploración de habilidades e interés del entorno laboral.

Tabla 29. Trabaja hacia metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunos problemas en la función ocupacional	2	6,7	6,7	6,7
	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	21	70,0	70,0	76,7
	Función ocupacional excepcionalmente competente	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 28. Trabaja hacia metas



Fuente: Martínez (2021)

En los resultados obtenidos del ítem trabaja hacia metas se evidencia que los trabajadores presentan algunos problemas en la función ocupacional donde posiblemente los trabajadores no se encuentren proyectados con la ejecución y participación de metas, llevando a afectar el desempeño ocupacional y por consiguiente afectar sus intereses, ya que las metas hacen parte de los intereses junto con los deseos, propósitos y experiencias que una persona proyecta y desea para su desempeño Kielhofner (2011). Por ello, se busca que los trabajadores reconozcan, identifiquen y adquieran un sentido de capacidad personal en la participación de patrones intrínseco en el ambiente ocupacional permitiendo la exploración de nuevos interés y metas.

Tabla 30. *Cubre los estándares de desenvolvimiento personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunos problemas en la función ocupacional	18	60,0	60,0	83,3
	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	7	23,3	23,3	23,3
	Función ocupacional excepcionalmente competente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 29. *Cubre los estándares de desenvolvimiento personales*

Fuente: Martínez (2021)

En la tabla 30 se evidencia algunos problemas en la función ocupacional haciendo referente a la existencia de una disfunción en el desempeño ocupacional, en consecuencia, se logra observar que los trabajadores no cubren los múltiples estándares de desenvolvimiento personal dentro del entorno laboral siendo de gran importancia para el desempeño con relación al trabajo en el desarrollo de habilidades que favorezcan la competencia ocupacional en el grupo poblacional. De esta forma, la interacción es satisfactoria, significativa y efectiva para la persona donde se favorece el cumplimiento de las metas de desarrollo y satisfacción personal, familiar y sociocultural Trujillo, y otros (2011).

De igual forma, se permite observa la interacción que presenta la persona en las demandas de la competencia ocupacional en el rol dentro de su entorno. Por ende, es de gran importancia desde terapia ocupacional promover el desenvolvimiento personal de los trabajadores en la resolución de dificultades en ambientes de comportamiento ocupacional que permitan integrar un sentido de competencia dentro de su contexto ocupacional.

Tabla 31. *Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	21	70,0	70,0	70,0
	Función ocupacional excepcionalmente competente	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 30. *Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades*

Fuente: Martínez (2021)

En la tabla 31 se evidencia que la población objeto de estudio presenta disfunción ocupacional ya que la función ocupacional es buena, apropiada, satisfactoria resaltando el desempeño de rol, el cual está inmerso en las diferentes demandas de la actividad o tarea

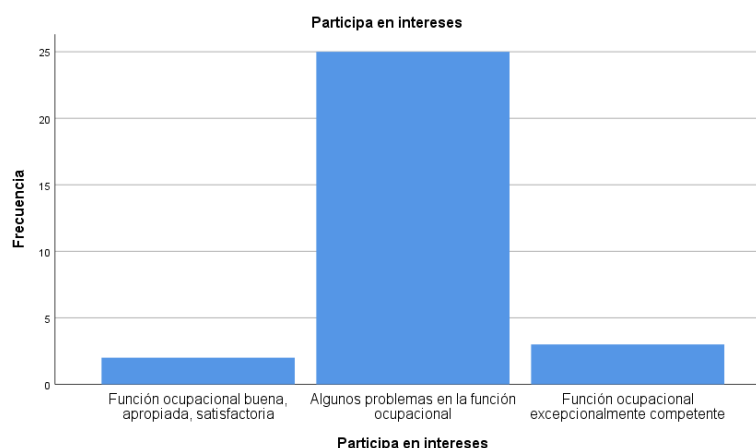
laborales que esta acumulada por cantidad de trabajo para cubrir múltiples responsabilidades del rol que permitan adaptarse a cambios laborales. Igualmente, la eficacia en las destrezas se incrementa a medida que esta se organiza en rutinas de comportamiento competente permitido aumentar las expectativas de éxito en el cliente Polonio, Durante, & Noya (2001).

Por ende, la población no presenta una organización ni una estructuración de una rutina dentro del campo laboral o del entorno ocupacional dado que la actividad laboral surge según las demandas del rol y del entorno, por ello, se establecerá la organización de rutinas laborales que les permitan a los trabajadores promover su desempeño y su eficacia laboral.

Tabla 32. *Participa en intereses*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunos problemas en la función ocupacional	25	83,3	83,3	90,0
	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	2	6,7	6,7	90,0
	Función ocupacional excepcionalmente competente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 31. *Participa en intereses*

Fuente: Martínez (2021)

Se logra analizar de la tabla 32 que el mayor índice de los trabajadores muestra algunos problemas en la función ocupacional referente a la participación de intereses. Asimismo, se logra observar que una parte de la población de estudio presenta función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria, demostrando algo de disfunción ocupacional en los trabajadores referente a la participación en intereses, dificultad en la organización del tiempo para participar en intereses, lo cual afecta posiblemente su desempeño ocupacional junto al grado de satisfacción y motivación por la ocupación, conllevando a una competencia ocupacional no apropiada en su desempeño. Del mismo modo Kielhofner (2004) menciona que el patrón de interés de una persona es la configuración de las cosas preferías para hacer que esa persona ha acumulado a partir de la experiencia, de igual forma las personas pueden tener preferencias muy diversas y aparentemente no relacionadas.

Por consiguiente, desde la intervención terapéutica se busca en la población promover conductas intrínsecamente motivadas por el hacer mediante el afianzamiento de sus habilidades que permitan un sentido de competencia junto con el trabajo en equipo, favoreciendo en

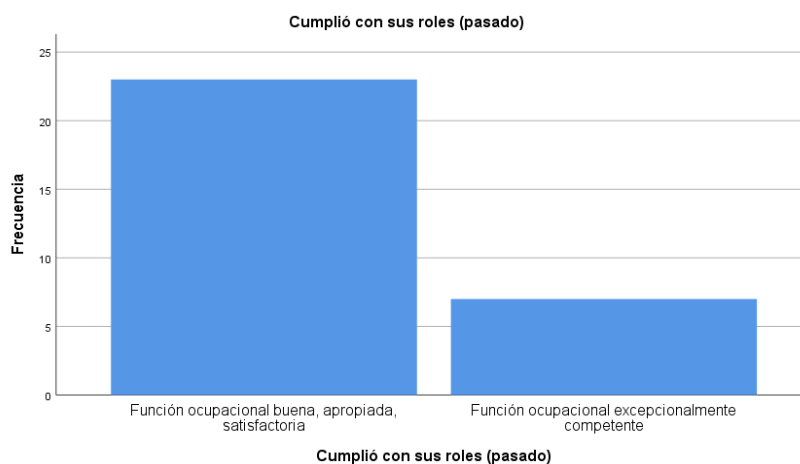
desempeño ocupacional dentro de su ámbito laboral. Por tal razón, los intereses ocupacionales conllevan a que los trabajadores desempeñen su rol de forma significativa con sentido de competencia y logro de forma significativa.

Tabla 33. *Cumplió con sus roles (pasado)*

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria		23	76,7	76,7	76,7
	Función ocupacional excepcionalmente competente		7	23,3	23,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 32. *Cumplió con sus roles (pasado)*



Fuente: Martínez (2021)

Conforme a los resultados obtenidos en la tabla 33 se evidencia que el grupo poblacional objeto de estudio presenta una función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria, no obstante, se evidencia que los trabajadores probablemente presentan disfunción ocupacional en el cumplimiento de sus roles pasados, debido a que los trabajadores no cumplieron con las demandas o expectativas de sus actividades dado a las ocupaciones que desempeñaban. Es así como Kielhofner, 2008 y Taylor, 2017 mencionan que los roles han sido históricamente definidos como conjunto de comportamientos esperados por la sociedad y moldeados por la cultura y el contexto; pueden ser conceptualizados y definidos por una persona, grupo, u organización. Además, en la AOTA (2020) refieren que los roles son un aspecto de la identidad ocupacional, ayudando a definir a una persona, grupo, o poblaciones y, se cree que los roles son la base de la historia ocupacional y deseos para el futuro.

Por ello, se busca fortalecer el desempeño ocupacional en el rol laboral en las demandas del entorno por medio de actividades lúdicas que permitan el reconocimiento de habilidades que contribuyan a un patrón de satisfacción intrapersonal en la participación activa de su desempeño.

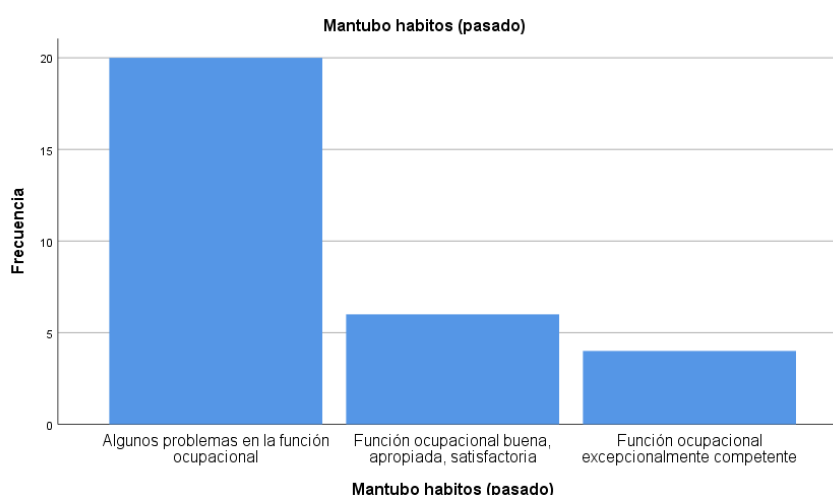
Tabla 34. *Mantuvo hábitos (pasado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunos problemas en la función ocupacional	20	66,7	66,7	66,7
	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	6	20,0	20,0	86,7

Función ocupacional excepcionalmente competente	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 33. *Mantuvo hábitos (pasado)*



Fuente: Martínez (2021)

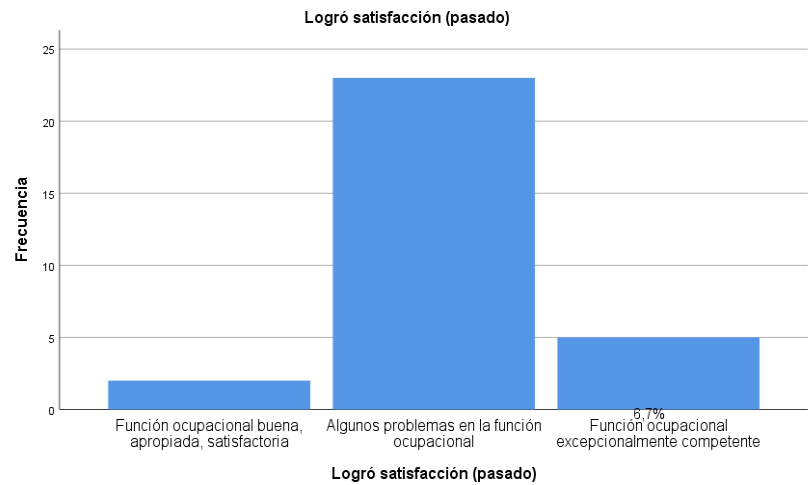
En la tabla 34 se logra analizar una disfunción ocupacional referente a algunos problemas en la función ocupacional, asimismo se denota una función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria ya que los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA presentaron algo de disfunción ocupacional para mantener hábitos en su pasado debido a las demandas del cumplimiento de sus roles, por los cuales les impidieron ejecutar estos hábitos de forma satisfactorio en el pasado, ya que según Kielhofner (2004) refiere que el ser humano participa de una disposición internalizada para mostrar patrones constantes de comportamiento guiados por nuestros hábitos y roles y ajustados por la características de los ambientes temporales, físico y sociales de rutina.

Tabla 35. Logró satisfacción (pasado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunos problemas en la función ocupacional	23	76,7	76,7	83,3
	Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria	2	6,7	6,7	6,7
	Función ocupacional excepcionalmente competente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Martínez (2021)

Figura 34. Logró satisfacción (pasado)



Fuente: Martínez (2021)

Según los resultados obtenidos en la tabla 35 se evidencia que, en el logro de satisfacción del pasado los trabajadores presentan algunos problemas en la función ocupacional, conllevando a pensar que los trabajadores en el pasado no lograron cumplir el logro de satisfacción intrapersonal ocasionando la no satisfacción en la ejecución de actividades en el

pasado y por ende un desempeño ocupacional inapropiado en todos los contextos personales.

Es así como, Carmen de las Heras refiere que los logros de satisfacción son etapas de cambio en que las personas tienen suficientes habilidades y hábitos, lo que les permite participar totalmente en un nuevo trabajo, actividad de tiempo libre o nuevas actividades cotidianas. Asimismo, el ser humano durante esta etapa integra un área de participación ocupacional en su vida completa De las Heras (2015, pág. 41).

Es por esto, que es necesario implementar estrategias terapéuticas que permitan promover el sentido de logro en los trabajadores por medio de actividades experienciales que favorezcan el sentido de competencia dentro del entorno ocupacional.

Correlaciones bivariada entre los instrumentos cuestionario volicional y OPHI-II

En esta sección se ejecuta la correlación de los instrumentos implementados (VQ y OPHI-II) los cuales permitieron determinar el grado de asociación lineal entre las dos variables, en donde se enmarcan los resultados de la correlación donde se muestra un signo de asterisco si la correlación es significativa al nivel de 0,05 y si se evidencia dos signos de asteriscos la correlación es significativa en el nivel 0,01. Asimismo, para la ejecución de este procedimiento se selecciona la opción analizar en el SPSS seguido de correlación y bivariada, seguidamente se introducen los ítems de las variables a analizar junto con aceptar para adquirir los resultados finales.

Valores positivos.

En el siguiente apartado se ejecuta la correlación de los instrumentos (Cuestionario Volicional VQ) con el propósito de identificar el grado que existe en la correlación y significancia en tres los ítems de los instrumentos de las dos variables, teniendo en cuenta que

los resultados de la correlación se manifiesta un asterisco si la correlación es significativa al nivel de 0,05 y con dos asteriscos si la correlación es significativa al nivel 0,01. Los cual se realizan por medio del software SPSS junto con las técnicas de interpretación de variables de Rho de Spearman, la cual permitió el análisis correlacional. Igualmente, refiere que es “una prueba no paramétrica que mide la asociación o interdependencia entre dos variables discretas medidas, al menos alguno de ellas en escala ordinal”. Sábado (2009).

A continuación, se manifiestan los ítems del instrumento correlacionados.

Tabla 36. *Correlación de los ítems del instrumento (valores positivos)*

Cuestionario Volicional	Entrevista histórica del desempeño ocupacional OPHI-II	Correlación de Spearman
Muestra curiosidad	Mantiene estilos de vida satisfactorio	0,052
Inicia acciones/tareas	Mantiene estilos de vida satisfactorio	0,231
	Cumple con las expectativas de sus roles	0,117
Intenta cosas nuevas	Trabaja hacia metas	0,186
Muestra preferencias	Mantiene estilos de vida satisfactorio	0,132
	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	0,228
Permanece involucrado	Participa en intereses	0,278
Muestra orgullo	Mantiene estilos de vida satisfactorio	0,291
Trata de resolver problemas	Logro de satisfacción	0,322
Busca responsabilidad	Cumple con las expectativas de sus roles	0,346
adicional	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	0,413*
Busca desafíos	Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	0,174

Fuente: Martínez (2021)

Correlación pregunta por pregunta del instrumento Cuestionario Volicional.**Valores negativos****Tabla 37.** *Correlación de los ítems del instrumento (valores negativos)*

Cuestionario Volicional	Entrevista histórica del desempeño ocupacional OPHI-II	Correlación de Spearman
Muestra curiosidad	Logro de satisfacción	- 0,170
	Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	- 0,231
Inicia acciones/tareas	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	- 0,185
Intenta cosas nuevas	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	- 0,175
	Participa en intereses	- 0,046
Muestra preferencias	Cumple con las expectativas de sus roles	- 0,108
Muestra que una actividad es especial o significativa	Cumple con las expectativas de sus roles	- 0,122
	Participa en intereses	- 0,017
Permanece involucrado	Mantiene estilos de vida satisfactorio	- 0,126
	Cumple con las expectativas de sus roles	- 0,295
	Trabaja hacia metas	- 0,162
	Mantuvo hábitos (pasado)	- 0,181
Muestra orgullo	Trabaja hacia metas	- 0,188
Trata de resolver problemas	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	- 0,213
	Participa en intereses	
	Logró satisfacción (pasado)	- 0,322
		- 0,253
Trata de corregir errores	Mantiene un estilo de vida satisfactorio	- 0,139
	Cumple con las expectativas de sus roles	- 0,217
	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	- 0,353
	Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades	
	Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	- 0,217
	Participa en intereses	
	Mantuvo hábitos (pasado)	- 0,353

		- 0,395*
		- 0,230
Invierte	Mantiene un estilo de vida satisfactorio	- 0,146
energía/emoción/atención	Trabaja hacia metas	- 0,357
adicional	Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades	- 0,467**
	Cumplió con sus roles (pasado)	- 0,393*
Busca desafíos	Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	- 0,174

Fuente: Martínez (2021)

Se logra concluir en el proceso de correlación, correspondiente a la interpretación en la relación existente entre las variables de los instrumentos analizadas corresponde con valores positivos por el cual permite identificar que algunos trabajadores de la empresa desempeñan el rol de forma satisfactoria dentro de su ámbito ocupacional. De esta manera, los roles están inmersos dentro de la identidad ocupacional permitiendo identificar el desempeño entre una población o grupo AOTA (2020). Sin embargo, el grupo poblacional presentan dificultad para cubrir con los estándares de desenvolvimiento personales, participa en intereses, cumplir con las expectativas de sus roles, mantener un estilo de vida satisfactorio, trabajar hacia metas y organizar su tiempo para cumplir responsabilidades. Según lo manifestado, incurre por una disfunción en el componente de volición por lo cual conlleva a limitar el reconocimiento de destrezas y habilidades que son parte fundamental para la contribución en la competencia ocupacional de los trabajadores.

Tabla 38. *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
cuestionario volicional	,111	30	,200*	,978	30	,778
Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional	,244	30	,000	,865	30	,001

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Martínez (2021)

En el siguiente apartado se ejecutó la correlación de los instrumentos utilizados (VQ y OPHI-II) en el cual se implementó la prueba de normalidad junto con lo indicado por Kolmogorov-Smirnova el cual permite “contrarrestar la hipótesis nula de una muestra independiente representativamente a la misma población” Riera (2001) Asimismo. Shapiro-Wilk indica la totalidad de la muestra objeto de estudio la cual no puede ser superior a 50 unidades Nekane & Vergara (2002). Teniendo en cuenta la totalidad de la muestra de estudio la cual correspondió a 30 trabajadores, de esta forma, se determina si las variables a correlacionar son paramétrica o no paramétricas. Cabe de resaltar, que la investigación en la prueba de normalidad es no paramétrica debido a la variable de la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional. De igual forma, se evidencia una variable paramétrica como lo es el cuestionario volicional.

Correlaciones**Tabla 39.** *Correlaciones no paramétricas*

			Cuestionario volicional	Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional
Rho de Spearman	cuestionario volicional	Coeficiente de correlación	1,000	,187
		Sig. (bilateral)	.	,322
		N	30	30
	Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional	Coeficiente de correlación	,187	1,000
		Nivel Sig. (bilateral)	,322	.
		N	30	30

Fuente: Martínez (2021)

Como resultado, en la correlación se dan a conocer la puntuación de los instrumentos terapéuticos, los cuales se denotan el análisis del Coeficiente de correlación que favorece la calificación con mayor puntuación, en donde el cuestionario volicional es valioso y significativo y la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional se analiza con un nivel significativo bajo y un valor desfavorable. No obstante, permitió asignar valores que reconocen resultados.

De la misma forma, se evidencia el índice de correlación de la investigación donde se refleja los resultados positivos, por el cual se indica que la correlación es directamente proporcional. Cabe de resaltar, que el índice de correlación es significativamente bajo lo que refiere que cuando el nivel de puntuación aumenta en la variable independiente como lo es el

cuestionario volicional va a permitir aumentar numéricamente en la variable dependiente de competencia ocupacional, permitiendo aumentar de forma positiva.

Cabe destacar que no aumentara demasiado debido que la intensidad de la correlación es leve dado al nivel de calificación del 0,187. Por ende, la calificación es de intensidad baja. Según lo anterior, se tiene encuentra que el nivel de significancia bilateral corresponde 0,322, haciendo referencia que el valor obtenido rechaza la hipótesis nula (la motivación intrínseca afecta o no tiene relación con la competencia ocupacional de los trabajadores de la empresa). Por consiguiente, permite dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo influye la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P?, del municipio de Pamplona? donde se evidencia según los datos estadísticos los cual permite afirmar que los trabajadores están influenciados por su motivación intrínseca en el desempeño ocupacional de su rol laboral, conllevando a favorecer la capacidad de desempeño en la participación de las demandas del rol. De esta forma, permitirá mejorar levemente la competencia ocupación en las demandas del rol dentro de su ambiente ocupacional.

Discusión de Resultados

La investigación denominada la “motivación intrínseca y competencia ocupacional en trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. del municipio de Pamplona”, está sustentada y contextualizada teóricamente desde el Modelo de la Ocupación Humana por Kielhofner (2011) y De las Heras (2015), quienes refieren que la motivación intrínseca forma parte del “proceso volitivo basado en los postulados y fundamentos de la motivación intrínseca de las personas, resulta fundamental en este cambio de actitud frente al grado de participación activa de la persona en su proceso de cambio”. Así mismo, considera la motivación intrínseca del ser

humano explicando el deseo innato de las personas de explorar y sentirse eficaz con su desempeño, lo cual conlleva a centrarse en las imposiciones e influencias ambientales en lugar del proceso de elección, considerando la libertad como una ilusión De las Heras (2015, pág. 114). Lo anterior permite comprender que la motivación intrínseca es reconocida como la capacidad que tiene el ser humano para desempeñar actividades y tareas que sean de su interés y satisfacción interpersonal los cuales están interconectados con el sistema de volición permitiendo que los trabajadores desempeñen las demandas ocupacionales del rol laboral de forma significativa. De igual forma, se logró identificar aspectos relevantes que surgen de la aplicación del instrumento cuestionario volicional el cual establece como objetivo, identificar y observar el grado de motivación que ejecuta el cliente en el desempeño ocupacional en el cumplimiento de las demandas del rol.

Por otro lado, la competencia ocupacional según Kielhofner es el grado en el cual uno sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional, así mismo, la competencia tiene que ver como la identidad se coloca en acción en forma continua junto con el desempeño ocupacional Kielhofner (2004). Por lo tanto, son aspectos que se logran evaluar e identificar en la entrevista histórica del desempeño ocupacional (OPHI-II), donde se establece como objetivo, reconocer y captar la historia ocupacional en los diferentes cambios y transiciones importantes del cliente dentro de su entorno durante su pasado, presente y proyecciones a futuro de manera significativa, por ende, está relacionado con la competencia ocupacional. Además, los trabajadores ejecutan un patrón de participación ocupacional en el desempeño del rol laboral dentro de su contexto el cual permite a los trabajadores un patrón de competencia que conlleve al sentido de satisfacción. Teniendo en cuenta lo establecido, la presente investigación se logró conocer la relación de la motivación intrínseca y la competencia ocupacional de los trabajadores perteneciente a la empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P.

En tal sentido se permitieron extraer datos que facilitaron la caracterización de los datos sociodemográficos, factores interpersonales de la evolución junto con la motivación intrínseca, sentido de capacidad, competencia ocupacional, autoeficacia, eficacia, desempeño del rol, sentido de logro y de satisfacción personal, factores ambientales en el desempeño, grupos de trabajo, relaciones interpersonales y participación ocupacional. De este modo, se expresa en primer lugar el 100% de la población encuestados el 60% eran de género femenino y 40% del género masculino, con edades comprendidas entre los 28-37 años (36,7%), de más de 40 años (36,7%), y de 18-27 y 38-47 años (13,3%). En relación con el área laboral el (60%) corresponde al área de administrativa, con un (23,3%) el área de obras y un (16,7%) el área de acueducto planta. Asimismo, el tipo de contrato el (43,3%) presenta indefinido, con un (33,3%) a término fijo, con un (13,3%) obra labor y un (10,0%) prestación de servicios. Con un nivel de formación académica con mayor prevalencia del (30,0%) en técnico seguido con los que cruzaron un nivel académico superior del (26,7%). Por otro lado, la antigüedad del cargo actual se evidencia con un (36,7%) corresponde más de 5 años, seguido del (30,0%) en menos de 1 años, Igualmente, participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral, donde se refleja que los trabajadores participan de pausas activas con un (50,0%) seguido con un (26,7%) en actividades grupales.

En ese mismo contexto, las características precedentemente indicadas tienen gran relación con los antecedentes investigativos donde la edad según Begoña refiere que el desempeño ocupacional satisfactorio se produce en el contexto cultural y social del individuo y depende de la edad y el nivel de desarrollo de la persona Polonio (2001). De la misma forma, Kielhofner resalta que en la edad adulta está estrechamente ligada directamente con la vida laboral Kielhofner (2004), lo cual esta interconectada por los diferentes cambios ocupacionales dentro en el desempeño en diferentes ambiente, teniendo en cuenta que los seres humanos durante su

desempeño ejecutan cambios significativos, conllevado a la construcción en el desempeño de nuevos roles ocupacionales significativos, aspectos que se evidencian en la población estudiada desempeñando un rol laboral que se ve inmerso en múltiples demandas del entorno en relación al establecimiento de relaciones interpersonales y de interacción laboral.

Así mismo en la aplicación del cuestionario volicional se logra evaluar la motivación en el desempeño en la competencia ocupacional de las demandas del rol laboral de los trabajadores dentro de su ambiente ocupacional. De este modo, se evidencio que los trabajadores presentan baja motivación y competencia ocupacional, afectando la causalidad personal para el desempeño de su competencia con dificultad para cubrir con los estándares de desenvolvimiento personales, en relación a algunos comportamientos para trata de resolver problemas, trata de corregir errores en el establecimiento de relaciones interpersonales y el trabajo en grupo que dificultar el sentido de satisfacción personal dentro del entorno laboral.

Además, se evidencia en el subcomponente que muestra curiosidad con el (53,45%) son espontáneos y una (10,0%) están dudosos; para iniciar cosas nueva se denota un (43,3%) como involucrado, de forma dudoso un (13,3%); en muestra preferencias con un valor del (43,3%) son dudosos y un (43,3%) están involucrados; en relación que si los trabajadores permanecen involucrados se evidencia que el (73,3%) están involucrado y un (3,3%) dudoso; en trata de resolver problemas el (20,0%) dudoso, el (36,7%) son espontáneos y un (43,3%) están involucrado. En relación, trata de resolver problemas el (80,0%) involucrado y el (3,3%) dudoso teniendo en cuenta que el (16,7%) son espontáneos; respecto a la búsqueda de responsabilidades adicionales un (46,7%) dudoso y el (20,0%) involucrado. Referente, así la población busca desafíos se denoto un porcentaje del (30,0%) correspondiente a dudoso y el (3,3%) pasivo con un (46,7%) en espontaneo. Asimismo, se evidencia si los trabajadores cubren los estándares de desenvolvimiento personal con un valor del (23,3%) que refiere

algunos problemas en la función ocupacional; en participar en intereses con un valor del (6,7%) con algunos problemas en la función ocupacional, sobre si mantuvo hábitos, se denota un (66,7%) algunos problemas en la función ocupacional.

Por lo anterior, se puede evidenciar que los trabajadores presentan un bajo nivel de motivación que puede afectar la causalidad personal para la participación de la competencia ocupacional. Asimismo, el análisis de resultados obtenidos de los instrumentos se obtuvo como resultado que la motivación intrínseca esta interrelacionada con la competencia ocupacional de los trabajadores teniendo en cuenta que al verse desmotivado se afecta la satisfacción y el cumplimiento de las demandas del ambiente.

Capítulo V

Plan de acción

MOTIVA TU COMPETENCIA



Introducción

El plan de acción “Motiva tu competencia” está dirigido a la población trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P del municipio Pamplona, teniendo en cuenta que Kielhofner (2004) señala la volición como un patrón de pensamiento y sentimientos acerca del propio ser como actor cuando uno anticipa, elige, experimenta e interpreta lo que hace. Igualmente, la causalidad personal hace parte del sentido de competencia y eficacia ocupacional, estando inmersa en los pensamientos y sentimientos personales acerca del yo junto con su dimensión en el sentido de capacidad personal para la participación de una ocupación o actividad Kielhofner (2004, pág. 51). De esta forma, surge la necesidad de participación en las etapas de la motivación intrínseca ya que De las Heras (2015, pág. 116) menciona que la motivación intrínseca se relaciona con aspectos volitivos en la participación activa de la persona o colectivo en el proceso de cambio y patrones de comportamiento específicos del cliente, integrando las fases de satisfacción, eficacia, competencia, exploración y sentido de logro de las personas y los contextos en donde se desempeña.

En el análisis de resultados de la aplicación de los instrumentos Cuestionario Volicional y OPHI-II se determina que los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. presentan dificultad para mantener una competencia ocupacional como consecuencia de la ausencia en la identificación de habilidades y capacidades, las cuales no cubren los estándares de desenvolvimiento personal, resolver problemas y corregir errores, las cuales no se dan por la falta de causalidad personal. De este modo, se presenta una dificultad en el desempeño y cumplimiento de las demandas del rol ocupacional para el establecimiento de relaciones interpersonales, interacción y trabajo en grupo para resolver problemas; estas dificultades ocasionan que los trabajadores no presenten un desenvolvimiento personal dentro de su entorno laboral en el desempeño de los roles laborales y sociales. Por tal razón, es relevante llevar a

cabo el quehacer del terapeuta ocupacional que permita trabajar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y contextos ocupacionales competentes.

Por esta razón se determina que la población presenta dificultad para iniciar acciones en el trabajo en grupo, asumir desafíos adicionales, busca responsabilidad adicional junto con corregir errores y establecimiento de relaciones, generando que los trabajadores presenten limitación al involucrarse en actividades ocupacionales significativas para su entorno laboral. En efecto, dichas dificultades hacen que la motivación intrínseca se vea afectada dentro del entorno ocupacional, por ello se establece el plan de acción “Motiva tu competencia” para ser ejecutado con los 30 trabajadores en busca de promover la causalidad personal junto con el sentido de capacidad permitiendo favorecer la competencia ocupacional en el entorno laboral.

Es así como se estructuran tres fases para el desarrollo de las actividades; la primera fase se denomina “reconociendo habilidades” donde se ejecutan actividades lúdicas que permitan la satisfacción por el hacer; la segunda fase “Sentido de Competencia ocupacional” se realizan actividades de resolución de problemas empleadas para favorecer las capacidades interpersonales y las habilidades dentro de su entorno ocupacional; y en la tercera fase “desenvolvimiento personal” se establecen actividades grupales que permitan la relación interpersonal de forma significativa en los trabajadores. Dicho de otro modo, con la ejecución del plan de acción en la población se promueve el sentido de exploración para favorecer la participación en la competencia ocupacional dentro del desempeño del rol laboral.

Justificación

El quehacer del terapeuta ocupacional se refleja en la ejecución del plan de acción el cual se sustenta en los resultados adquiridos por medio de la aplicación de los instrumentos del Cuestionario Volicional y OPHI-II. El plan de acción está dirigido a los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA con la finalidad promover la motivación intrínseca ya que se puede evidenciar que los trabajadores presentan un bajo nivel de motivación que puede afectar la causalidad personal en la participación de la competencia ocupacional. Por ello, el sentido de capacidad de una persona contribuye al desempleo y capacidades por el hacer Kielhofner (2004), reflejando que la motivación intrínseca permite que los trabajadores encuentren el sentido personal a través de la participación en situaciones de vida De las Heras (2015).

Así pues, la motivación está relacionada con la causalidad personal del cliente contribuyendo al sentido de capacidad, eficacia y experiencias en el desempeño ocupacional en consecuencia influye en la forma que el cliente está motivado por el hacer dentro de las competencias y desempeño de su rol Kielhofner (2004). Asimismo, la competencia ocupacional permite que los trabajadores coloquen en acción su identidad ocupacional en forma continua para dar cumplimiento a los roles dentro de las demandas del desempeño Kielhofner (2004), teniendo en cuenta que el análisis de datos estadísticos de correlación de las dos variables evidencia que el índice es significativamente bajo lo que describe que cuando el nivel de puntuación aumenta en la variable independiente del cuestionario volicional va permitir aumentar numéricamente y significativamente la variable dependiente de competencia ocupacional, permitiendo aumentar de forma positiva para el desempeño del rol laboral, aunque cabe mencionar que no aumentara demasiado debido que la intensidad de la correlación es leve dado al nivel de calificación del 0,187.

Además, en el Cuestionario Volicional se refleja que los trabajadores no se involucraron en la ejecución y desempeño de nuevas cosas dentro de su contexto laboral. Así mismo, el grupo poblacional no se integra en la participación y ejecución de nuevas actividades dentro del entorno ocupacional, ni en actividades grupales ya que prefieren participar solo con su equipo de trabajo y no se integran con las demás dependencias teniendo en cuenta que su preferencia es la ejecución de las demandas del rol ocupacional. Igualmente, es evidente que el grupo poblacional se involucra de forma no satisfactoria generando un desequilibrio en el sentido de competencia en el rol, teniendo en cuenta que más de la mitad de los trabajadores no resuelven problemas ocupacionales a nivel interpersonal lo cual no permite el establecimiento de relaciones interpersonales conllevando a un desequilibrio en la competencia ocupacional para el trabajo en equipo y el desempeño de las múltiples demandas del rol. En ese mismo contexto, según los datos específicos del OPHI-II se denota que hay trabajadores que no cubren los estándares de desenvolvimiento personal debido que no interactúan ni establecen relación con las demás dependencias, ni realizan actividades de pausas activas que promuevan hábitos de estilo de vida saludable en el entorno laboral, lo que ocasiona que los trabajadores presenten un bajo nivel de motivación que puede afectar la causalidad personal para la participación en la competencia ocupacional.

Por tal razón, el plan de acción “Motiva tu competencia” permite plantear, programar y controlar actividades terapéuticas para dar solución a la mayoría de las problemáticas dentro del entorno laboral en el cual están inmersos los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA permitiendo lograr el cumplimiento de objetivos establecido en la investigación. Además, permite que en el grupo poblacional se generen estrategias innovadoras para favorecer la motivación intrínseca en la participación de la competencia ocupacional dentro del desempeño del rol laboral, resaltando que el rol y el abordaje del terapeuta

ocupacional están direccionado a la ejecución de actividades y el diseño de estrategias enfatizadas a facilitar la participación ocupacional en el sentido de competencia en el desempeño ocupacional en el entorno laboral. De esta forma, la realización de las actividades estipuladas en el plan de acción será ejecutada por el terapeuta ocupacional en formación, las cuales se encuentran distribuidas en tres fases recopilando actividades lúdicas, actividades grupales y cognitivas y de esta manera favorecer la motivación, creatividad, trabajo en equipo, sentido de competencia y logro permitiendo promover la competencia ocupacional

Marco Teórico

Para la ejecución del plan de acción “Motiva tu competencia” es de gran importancia reconocer el valor teórico de cada una de las variables del proyecto de investigación, en el cual se evidencia la motivación intrínseca y la competencia ocupacional en los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA. Así mismo se logra establecer la influencia que existe en la variable independiente sobre la variable dependiente, dando a conocer y definir cada uno de los elementos que conforman las variables que hacen parte del plan de acción.

Motivación Intrínseca

Según la AOTA el hombre es un ser cativo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de actividades propositivas en su desempeño las cuales esta interconectadas por la utilización de su capacidad para la motivación intrínseca influyendo en sus capacidades físicas y psíquicas dentro de su entorno Polonio, Durante, & Noya (2001). Así mismo la motivación intrínseca permite el desempeño ocupacional en la ejecución de actividades significativas en el entorno lo cual permite llevar a cabo su volición para la motivación por la ocupación Kielhofner (2004).

Por otro lado, la motivación intrínseca entrega control a la persona permitiendo un patrón de competencia que incluye en igual medida los logros en el desempeño y la satisfacción interpersonal De las Heras (2015, pág. 114). Además, conlleva al cliente a un patrón de participación ocupacional en el cumplimiento de las demandas de sus roles y que a grandes rasgos la motivación intrínseca sería aquella que parte de la propia persona, que dirige su conducta de forma autónoma y libre hacia un objetivo o actividad Pascual (2015), siendo consiente que el desempeño que tiene el cliente para la ejecución de actividades le generen patrones de interés intrínseco. Además, la motivación por la ocupación es aquella donde la ocupación es intrínsecamente motivadora para las personas que participan en ocupaciones por su propio bien es decir por las recompensas del aprendizaje el control y el entrenamiento que se produce a través del desempeño. Del mismo modo el motivo intrínseco de la ocupación cambia durante la vida comenzando pronto con el motivo de la curiosidad que alimenta la exploración y prosigue hasta el motivo adulto de logro, Florey (2008). Por consiguiente, el ser humano está involucrado en la participación y desempeño de nuevas cosas que le generen sentido de interés y sentido de satisfacción.

Por otra parte, se tiene la motivación intrínseca y placer mencionando que el cliente está incluido en el desempeño de la actividad lúdica la cual es una actividad placentera en sí misma que está motivada intrínsecamente y no por recompensas externas, normas sociales o expectativas ajenas Polonio, Moldes, & Castellanos (2008). Así pues, la motivación intrínseca es la capacidad que tiene el ser humano para ser autónomo en su propio deseo, interés y necesidades lo cual permite la autorrealización y la automotivación que influye en la realización de ocupaciones significativas dentro de su ambiente al instante de llevar a cabo su rol y el desempeño en la participación de actividades ocupacionales.

Desde otro punto de vista, se ha establecido que los seres humanos poseen una motivación inherente para explorar, satisfacer las necesidades de la curiosidad y tener algún efecto en su entorno. De igual forma, el sentido de satisfacción que se deriva motiva a genera cambios dentro de su ambiente Simó, Kronenberg, & Pollard (2007). Por consiguiente, el ser humano es un ser ocupacionalmente activo cuyo desarrollo está inmerso por las demandas del entorno las cuales debe responde de forma eficaz según su patrón intrínseco que está interconectado con la causalidad personal para el sentido de competencia y autoeficacia.

En ese mismo contexto, se tiene en cuenta la causalidad personal la cual permite llevar a cabo al cliente los valores e interés como una confluencia de pensamientos y sentimientos acerca de lo que hacemos, disfrutamos y la importancia de los que hacemos. Igualmente, la causalidad personal es consiente que el desempeño es el sentido de sentirse competente para favorecer su eficacia en el desempeño Kielhofner (2004, pág. 51). Aunado a esto, la autoeficacia reconoce los esfuerzos que implica el cliente para el sentido de logro para los fines deseados y superar desafíos del entorno ya que el ser humano es eficaz en el desempeño de sus roles ocupacionales, los cuales están vinculados con el modo en que el cliente utiliza la capacidad para impactar en lo que sucede en su vida Kielhofner (2004, pág. 54). Al mismo tiempo, los intereses se manifiestan según el patrón de motivación intrínseco del cliente en el cual encuentra disfrutable o satisfactorio por el hacer. De este modo, favorecen los patrones de interés por el cual permite un empoderamiento de las preferencias acumulado en su diario vivir por hacer actividades que le generen motivación Kielhofner (2004).

Competencia Ocupacional

De este modo la competencia ocupacional se puede evidenciar en los trabajadores cuando presentan un bajo nivel de motivación que puede afectar la causalidad personal para la

participación de la competencia ocupacional, ya que según el modelo de ocupación humana menciona que el hecho de ser competente es un motivo universal activado por el deseo de ser reconocido por nuestros iguales como una persona adecuada. De esta forma la competencia se construye sobre experiencias exploratorias previas del diario vivir del cliente, donde el ser humano está inmerso en el desempeño de responder de forma eficiente porque ser competente significa adecuarse a las demandas de una circunstancia o tarea y desempeñar o ejecución hábilmente acciones con un propósito con la implicación de un nivel de logro aceptable, Molina & Arnaiz (2001).

En ese mismo contexto, la competencia ocupacional es el grado en el cual un cliente sostiene un patrón de participación ocupacional que refleja la identidad ocupacional. Por ende, la competencia permite colocar en acción la identidad en forma continua sosteniendo sus propios roles en el desempeño ocupacional Kielhofner (2004). Efectivamente, el nivel de competencia se centra en la producción, mejoría y organización de las habilidades y hábitos con la finalidad de lograr un desempeño adecuado con un comportamiento competente Molina & Arnaiz (2001). Positivamente, las experiencias del sentido de logro y competencia acceden favorecer las expectativas de éxito, contemplando que la competencia es el grado de satisfacción, confort y el nivel de cumplimiento del propósito junto la eficacia y la eficiencia, Molina & Arnaiz (2001) permitiendo la participación de ocupaciones significativas para el desempeño de actividades placenteras.

Objetivos

Objetivo general

Favorecer la motivación intrínseca por medio del plan de acción “Motiva tu competencia” favoreciendo la competencia ocupacional en los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA.

Objetivos Específicos

Favorecer el reconociendo de habilidades e intereses a través de actividades lúdicas.

Fomentar el sentido de competencia ocupacional en la participación del rol laboral por medio de actividades experienciales o cognitivas.

Promover el desenvolvimiento personal por medio de actividades grupales o recreativas.

Metodología

El plan de acción denominado “Motiva tu competencia” esta enfatizado en el campo de acción profesional del quehacer del terapeuta ocupacional direccionado hacia los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA del municipio de Pamplona, el cual se basa del análisis estadístico y resultados obtenidos de los instrumentos Cuestionario Volicional y OPHI-II, evidenciándose aspectos que afectan el desempeño del rol. Por tal razón surge la necesidad de ejecución del plan de acción que está encaminado a promover la motivación intrínseca permitiendo favorecer la competencia ocupacional en el entorno laboral, partiendo desde el abordaje terapéutico en la realización y diseño de actividades las cuales de ejecutaran a través de tres fases:

Fase I: “reconociendo habilidades”: Esta fase está encaminada a favorecer el reconocimiento de habilidades e intereses en la satisfacción por el hacer mediante actividades lúdicas que permiten la participación ocupacional activa.

Fase II: “Sentido de Competencia ocupacional”: Esta fase esta direccionada a fomentar el sentido de competencia y de logro en los trabajadores mediante actividades experienciales y resolución de problemas.

Fase III: “desenvolvimiento personal”: esta fase está dirigida a promover la interacción junto con las relaciones interpersonales en el entorno laboral a través de actividades recreativas y grupales que faciliten la participación y significado de la ocupación.

Es así como la ejecución de las actividades se llevará a cabo con una modalidad individual y grupal que permitan dar una respuesta adaptativa en el desempeño de las actividades a los 30 trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA en el Municipio de Pamplona. En el plan de acción se implementarán 18 actividades que están divididas en 3 fases en un tiempo de 5 semanas. Por ello, se dará inicio al plan de acción el día 25 de octubre al 29 de noviembre, donde las actividades terapéuticas se llevarán a cabo en cada una de las dependencias de la empresa con una duración de 10 a 15 minutos por actividad, en el espacio de lunes a viernes de 8:00 a 12:00 m y de 2:00 pm a 5:00 pm respectivamente.

Cronograma de actividades

Tabla 40. *Cronograma de actividades*

Mes / semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Fase 1: Actividades lúdicas					
Octubre / semana 1	25	26	27	28	29
Fase 2: actividades experienciales y resolución de problemas					
Noviembre / Semana 2	1	2	3	4	5
Fase 2: actividades experienciales y resolución de problemas					
Noviembre / Semana 3	48	9	10	11	12
Fase 3: actividades recreativas y grupales					
Noviembre / Semana 4	15	16	17	18	19
Fase 4 : actividades recreativas y grupales					
Noviembre / Semana 5	22	23	24	25	26

Fuente: Martínez (2021)

Procesos Terapéuticos

Motivación.

La motivación es aquella la que permite que el ser humano participe en la ocupación y desempeño de ocupaciones como resultado de elección, motivación y significado dentro de un contexto de apoyo (incluyendo factores ambientales y personales) AOTA (2020). Del mismo modo, en el desarrollo de la actividad el terapeuta ocupacional en formación llevará a cabo la motivación intrínseca por medio de reforzadores verbales positivos, como: ¡usted puede!, ¡lo

está haciendo bien!, ¡podemos mejorar!, ¡estamos próximos a llegar a la meta!, los cuales motiven a los trabajadores en el proceso de intervención.

Relación Terapéutica.

La relación terapéutica está conformada en diferentes aspectos de las relaciones humanas normales, basada en la interacción con el cliente dentro de su entorno. Por ende, las habilidades técnicas del terapeuta ocupacional se deben equilibrar con el arte de relacionarse con aquellos que requieren de nuestros servicios, de tal forma que facilite la curación a través del uso terapéutico Begoña, Durante, & Arnaiz (2001).

Así pues, la relación terapéutica se basa principalmente en la confianza, empatía, respeto y amabilidad entre el terapeuta ocupacional en formación y los trabajadores, utilizando una comunicación asertiva durante el proceso de intervención la cual proporciona ayuda y orientación a los trabajadores por medio de la aclaración de dudas e inquietudes que puedan surgir durante la intervención terapéutica facilitando de esta forma el desarrollo de la actividad.

Recursos Humanos.

Los recursos humanos son aquellos que se construye a través de la presencia, relaciones y expectativas de las personas, organizaciones y poblaciones. Asimismo, tiene en cuenta la disponibilidad y expectativas de individuos significativos, tales como el esposo/a, amigos y cuidadores, no obstante que estas relaciones con individuos, grupos u organizaciones AOTA (2010). Es así como, el recurso humano está integrado por el Terapeuta Ocupacional en formación el cual realizará el proceso de intervención terapéutico, la docente supervisora del proceso quien hará acompañamiento y supervisión

y, los trabajadores quienes ejecutarán la actividad terapéutica y realizará las recomendaciones sugeridas durante la intervención

Recursos no Humanos.

Ambiente físico: Aspectos no humanos de los contextos incluye la accesibilidad al desempeño en ambientes que tengan terrenos naturales, plantas, animales, construcciones, mobiliario, objetos, herramientas, o dispositivos AOTA (2006). Por ello, el proceso de intervención se desarrollará en la instalación de la empresa EMPOPAMPLONA, la cual cuenta con iluminación natural y artificial junto con los materiales y herramientas para el desarrollo de la actividad.

Ambiente tempero- espacial: en el ambiente temporal se encuentra inmerso la localización del desempeño ocupacional en el tiempo, igualmente menciona que el contexto temporal incluye las etapas de la vida, el momento del día o del año, la duración, el ritmo de la actividad, o el historial AOTA (2010). Por lo tanto, las actividades terapéuticas se llevarán a cabo en cada una de las dependencias de la empresa, las cuales tendrán duración de 10 a 15 minutos por actividad en un espacio de lunes a viernes de 8:00 a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm.

Recursos Financieros: Los materiales y herramientas para el desarrollo y ejecución de las actividades del plan de acción fueron suministrados por el Terapeuta Ocupacional en formación.

Tipo de Actividad.

La ejecución de las actividades se llevará a cabo con una modalidad individual y grupal, teniendo en cuenta los objetivos establecidos por medio de los resultados obtenidos del proceso de valoración por medio de los instrumentos Cuestionario Volicional y OPHI-II, donde se ejecutarán diferentes clases de actividades, tales como:

Actividades Lúdicas: Las Actividades lúdicas están intrínsecamente motivadas, controladas internamente y elegidas libremente y que pueden incluir la suspensión de la realidad exploración, humor, toma de riesgos, concursos y celebraciones AOTA (2020).

Actividades recreativas: La recreación es hacerse cotidianamente más humano, así ese recrearse será una acción permanente y un objetivo que integrara todos los actos de la vida humana, por ello es asumida la actividad recreativa como un instrumento que permita al participante fortalecer su proceso de recreación, involucrando actividades desde lo lúdico hasta el de participación social, generando una relación armónica consigo, con los demás y con su entorno, para alcanzar su objetivo final, propiciar el desarrollo integral del ser humano Peñaranda & Velasco (s.f.).

Actividades experienciales: estas actividades permiten encontrar el sentido a las cosas a través de la experiencia directa. Así mismo, las actividades experienciales alientan y fomentan la exploración Bradford (2014). Por tal razón contribuye a nuevos conocimientos a través de actividades que le generen experiencias significativas en el desempeño aprende por medio del hacer.

Actividades de resolución de problemas: son las que permiten dentro del ámbito laboral la relación cooperativa permitiendo definir un equipo laboral solido dando solución a las problemáticas dentro del entorno laboral Delgado (2012).

Actividades grupales: el trabajo grupal comprende la observación y la interacción, así como los procedimientos de determinación, diseño y planificación, evaluación y análisis, además de la interacción de las personas por el deseo de lograr objetivos compartidos en lo que prevalece los procesos de cooperación Moro (2019).

Tabla 41. Programa de intervención

ACTIVIDAD FASE: 1	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVOS TERAPÉUTICOS	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS ESPERADOS
Explora el sentido de logro 	La actividad consiste en que el grupo de trabajadores participen de forma interactiva por medio de una competencia de agilidad y habilidad, permitiendo favorecer el sentido de logro, reconociendo y exploración de habilidades nuevas dentro del entorno laboral, la actividad iniciara con la formación de parejas, las cuales se ubicaran alrededor de parchís, el cual cuenta con los siguientes pasos a seguir: En el primer paso: se le indicara a los trabajadores las reglas del juego competitivo los trabajadores deberán ingresar al parchís los cuales corresponden a las fichas del juego, en primer lugar solo se puede lanzar una vez los dados, el trabajador lanzara los dados y deberá desplazarse por las casillas según el número correspondiente si	Facilitar el reconocimiento de habilidades e intereses en los trabajadores por medio de la actividad lúdica favoreciendo el sentido de logro en la participación del rol laboral.	• Tablero de parque grande. • dados • Hojas en blanco • Un lápiz	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, Modelo de la ocupación Humana , 2008) Premisa. La adaptación ocupacional es dinámica y dependiente de este contexto por lo tanto un apersona interactúa con demás personas dentro de su contexto. Por consiguiente, los trabajadores participan del rol por medio del sentido de logro el cual da cumplimiento a las demandas del entorno.	Lograr en los trabajadores el sentido de logro y competencia, permitiendo identificar intereses y habilidades que han sido poco desarrolladas o demostradas dentro de su entorno laboral.

llega a caer en la casilla de reto deberá ejecutarlo, según el grupo lo imponga, se eliminara un participante cuando estén dos trabajadores del mismo grupo con un participante del otro equipo, gana el grupo que logra llegar a la meta o haya superado todos los obstáculos adversos.

Asimismo, el segundo paso refiere que las casillas de seguro en donde se pueden eliminar participantes del grupo contrario, en las casillas 5, 10, 20 y 25 estarán ubicados los diferentes retos,

Como tercer paso: consiste en el primer reto el cual deberá escribir en una hoja en blanco una frase motivacional por la cual se esté identificando ese día, el segundo reto consistirá en ejecutar una mímica con su compañero de grupo sobre un rol. El cual deberá identificar el grupo contrario. Se finaliza con la retroalimentación por medio de

preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?

Explorando mis intereses



La actividad consiste en que los trabajadores formaran un círculo y se les indicara los pasos a seguir, el terapeuta en formación les hará entrega un globo el cual tendrá una mecha por debajo y deberán pasar el globo de forma continua y deberán mencionar una actividad o acción que le generen interés y motivación por hacer, hasta que la mecha estalle el globo, cabe de mencionar que si no menciona un interés o acción no podrá pasar el globo. Una el globo estalle le corresponderá al participante, mencionar una frase que le generen motivación intrínseca la cual le ha permitido salir de obstáculos, para estar desempeñando un rol. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se

Promover la interacción y el reconocimiento de intereses de los trabajadores a través de la actividad lúdica favoreciendo el desempeño en la participación ocupacional del rol.

- Globo (3)
- Cuerda
- Mechera

Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, Modelo de la ocupación Humana , 2008).
Premisa. Las personas son capaces de lograr su propio cambio. De esta forma, los trabajadores participan de ocupaciones de su interés que le permita el desempeño del rol.

En el desarrollo de la actividad se promueve en el grupo poblacional exteriorizar intereses y habilidades para conseguir un desempeño favorable en las demandas del rol.

	¿sintieron la actividad?			
El Puzzle del trueque 	La actividad consistirá en la elaboración de nuevas estrategias que promuevan el desempeño de agilidad, habilidad y capacidades intrínsecas para el desenvolvimiento personal. Asimismo, cada uno de los participantes de cada dependencia se les hará entrega de un puzzle diferente, el cual estará ubicado en tres dependencias de la empresa, donde estarán ubicados un puzzle con 30 fichas las cuales deberá insertar y casar hasta formar la figura correspondiente, cabe resaltar que cada grupo logre completar su puzzle más rápido. Pero. Algunas piezas están mezcladas con las de los puzzles de otros grupos. Es cosa de cada equipo idear una forma de recuperar esas piezas, ya sea por	Facilitar el desempeño en el reconocimiento de estrategias a través de la actividad lúdica favoreciendo el sentido de eficacia y competencia dentro de su rol laboral.	• Puzzle	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, Modelo de la ocupación Humana , 2008). Premisa. Las personas son ayudadas a hacer cosas para moldear sus capacidades y auto-concepto. De este modo, los trabajadores se encuentran inmersos en múltiples demandas del rol las cuales deben responder de forma eficaz por medio de habilidades y destrezas, las cuales son logradas con el sentido de logro. Promover nuevas estrategias terapéuticas que favorezcan el desempeño de nuevas destrezas y capacidades en el desenvolvimiento en el rol laboral

	medio de la negociación, el trueque, el intercambio de miembros del equipo, etc. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió la actividad?				
El círculo de los intereses 	La actividad dará inicio ubicando a los trabajadores en círculo, los cuales observaran un video motivacional en la participación de intereses ocupacionales. Finalizado el video pasara cada uno de los participantes tomara un marcador y escribirá o dibujara aquellas habilidades que tiene para llevar a cabo la participación en ocupaciones significativas y por el cual le generan sentido de satisfacción personal. De esta forma pasaran todos los participantes a la ejecución de la actividad, cabe de resaltar que cada trabajador tender un tiempo de 3 minutos para escribir o dibujar y dar una explicación de lo expuesto. Se	Fortalecer los intereses y la participación ocupacional de los trabajadores por medio de la actividad terapéutica permitiendo el desarrollo de nuevas capacidades en el desempeño laboral.	• Tablero • Marcador	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2008). Premisa. El comportamiento es dinámico y dependiente del contexto. Teniendo en cuenta, la interacción de los trabajadores dentro de su entorno laboral por el cual lleva a cabo el desempeño de intereses por la actividad laboral, para dar cumplimientos al rol.	Se busca que la población desarrolle y fortalezca sus intereses ocupacionales para la participación en la competencia ocupacional en el entorno laboral.

	finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?			
Motivando la competencia 	La actividad dará inicio con la ubicación de los trabajadores por grupos, los cuales formaran un fila y se le hará entrega de 10 vasos a cada equipo, donde cada grupo deberá estructurar o armar una torre con los vasos en un tiempo estipulado de 7 minutos, finalizado el tiempo saldrá un grupo ganar, el grupo vencido deberá ejecutar un reto que se ha impuesto por el grupo contrario, seguidamente todos los participantes deberán agarrar responder cada uno las siguientes preguntas: ¿culés habilidades cae que empleo para participar de la actividad? ¿Que lo motivo ser partícipe de la actividad? ¿Qué lo motiva desempeñar su rol? y ¿Cuale son sus habilidades para desempeñar el mismo? ¿Qué habilidad empleaste para finalizar la	Fomentar la motivación intrínseca en el entorno laboral a través de la actividad lúdica favoreciendo la exploración de un patrón de logro.	• Vasos	Modelo canadiense del Lograr que los desempeño ocupacional trabajadores se practica centrada en el sientan motivados en cliente. (Noya, 2001). la exploración y Premisa: reconocimiento de El individuo se sitúa en un habilidades e contexto socio- ambiental en intereses para el lugar de ser entendido el desenvolvimiento entorno como algo externo de al individuo. comportamientos De la misma forma, los ocupacional trabajadores se encuentran intrínsecamente inmerso dentro de un entorno laborales. que requiere desenvolverse de forma eficaz para dar cumplimiento al rol. Por ende, la actividad permito que los trabajadores logren un estado de motivación intrínseco en la exploración y reconocieran habilidades.

actividad?			
Desafío a ciegas 	La actividad dará inicio de forma grupal, donde el terapeuta ocupacional en formación se dirigirá a cada una de las dependencias para la ejecución de la actividad, donde se dará una explicación a los trabajadores del paso a paso de la actividad. En parejas pídeles que se sienten espalda con espalda. Da a un miembro de la pareja el bolígrafo y el papel, y al otro, la foto. El trabajador que tenga la foto tendrá que describir la imagen a su compañero sin decir realmente lo que es. Por ejemplo, si la imagen es un gusano en una manzana, no se puede decir. EL trabajador que tenga el bolígrafo y el papel dibujará lo que crea que represente la imagen según la descripción verbal. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?	Promover la eficacia y el sentido de capacidad personal por medio de la actividad lúdica favoreciendo la expresión de emociones en las demandas del ambiente laboral.	• Hojas de bloc blanca • lápiz Modelo canadiense del desempeño ocupacional practica centrada en el cliente. (Noya, 2001). Premisa. La ocupación es aprendida y modificada. Efectivamente, los trabajadores están inmerso dentro de un entorno que permite el desempeño de nuevos aprendizajes. De igual forma, la actividad terapeuta permite que los trabajadores se sientan motivados intrínsecamente en el reconocimiento de nuevos patrones de motivación para su desempeño. Lograr que los trabajadores reconozcan, identifiquen y adquieran un sentido de capacidad personal en la participación de patrones motivacionales en el ambiente ocupacional.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVOS TERAPÉUTICOS	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS ESPERADOS
FASE: 2 Buscando la solución 	La actividad terapéutica dará inicio con la formación de dos grupos, los cuales estarán conformados por el número igual de participantes, los grupos están ubicados a un extremo del sitio de la actividad, en lo cual se les otorgará una tabla con 4 cuerdas y una pelota, cuando el terapeuta en formación de la indicación los participantes de cada grupo deberá agarrar las cuatro cuerdas y ubicar la pelota en el centro de la tabla de modo que no se salga de la misma y comenzarán a trabajar en equipo, asimismo, empezarán a caminar en grupo para llegar al punto de meta, por el cual se verá inmerso la solución de problemas, la interacción, la comunicación y el sentido de competencia entre el grupo que permita finalizar la actividad terapéutica. La cual permitirá promover experiencias	Fomentar el sentido de competencia y sentido de logro en los trabajadores a través de actividades experienciales.	• Tablas con cuerdas • Pelotas	Modelo de desempeño ocupacional de la asociación americana de terapia ocupacional (AOTA) (Polonio López, 2001) Premisa. El desempeño ocupacional está sometido a la realización satisfactoria de los roles ocupacionales. Se sustenta bajo la premisa teniendo en cuenta que los trabajadores sostienen un paro de participación ocupacional en el desempeño de su rol, por el cual se denota múltiples demandas de este y se ve inmerso en diferentes problemáticas del entorno.	Obtener que el grupo poblacional integre un sentido de competencia para el desenvolvimiento en resolución de dificultades en ambientes de comportamiento ocupacional.

	significativas en la solución de problemas y sentido de logro en el entorno laboral. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?			
Equipo en problemas 	Para la realización de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias, en el cual se ejecutará la actividad con los trabajadores. Como primer pasó a ejecutarlos trabajadores realizaran un cuadro con 4 sillas de modo que no estén tan separadas, asimismo cada trabajador tomara asiento y posicionara los pies firmes en el suelo, de esta forma el terapeuta ocupacional en formación ira retirando una por una las sillas, cabe de resaltar que los trabajadores deberán resolver el problema entre equipo de modo que no se caigan al suelo y permita cumplir con el objetivo y finalizar la actividad de forma satisfactoria, cabe	Favorecer la resolución de problemas por medio de actividades experienciales favoreciendo el desempeño ocupacional en el entorno laboral.	sillas	Modelo canadiense del desempeño ocupacional practica centrada en el cliente. (Noya, 2001) Premisa La persona es un dividuo que cumple roles. Lo anterior permite identificar en los trabajadores la participación para la resolución de problemas en equipo permitiendo dar cumplimiento al rol social de forma significativa. Por ende, la actividad de resolución de problemas permitirá que los trabajadores reconozcan sus Desarrollar en el grupo poblacional el sentido de Competencia ocupacional en la resolución de problemas dentro de su contexto laboral permitiendo fortalecer las habilidades y capacidades personales.

Cubos solidarios 	mencionar que los trabajadores tendrán que mantener la posición del cuadra por 20 segundos. Para la realización de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias, en el cual se ejecutará la actividad con los trabajadores. se formará los grupos por cada dependencia los cuales deberán construir un número determinado de cubos, cada grupo debe realizar 15 cubos de 5×5 en una hora y el material que tienen es el siguiente, cada grupo tendrá: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 3 tijeras, 1 pegamento. El grupo ganador será el que entregue los 15 cubos bien realizados. Se finaliza por medio de una retroalimentación, en el cual se busca promover la participación ocupacional dentro del entorno laboral.	• Identificar situaciones adversas en el desempeño del rol laboral a través de la actividad experiencial favoreciendo el sentido de logro en el desempeño.	• 2 cartulinas • 1 regla • 2 lápices • 3 tijeras • 1 pegamento	dificultades dentro del desempeño de la activa, permitiendo fortalecer el entorno laboral. Modelo de desempeño ocupacional de la asociación americana de terapia ocupacional (AOTA) (Noya, 2001). Premisa. El desempeño ocupacional está sometido a la realización satisfactoria de los roles ocupacionales. Se retoma la anterior premisa dado que permite llevar a cabo una intervención terapéutica, a través de la actividad propositiva, la cual incluye la ejecución de actividades terapéuticas que tienen un patrón de interés inherente en el desempeño ocupacional del cliente. Lo cual conlleva a fomentar las Facilitar la participación activa y significativa en la actividades terapéuticas que favorezcas su desempeño ocupacional en la resolución de problemas en equipo.
---	--	--	--	--

				habilidades en la coordinación en grupo y la resolución de problemas para favorecer el desempeño ocupacional dentro de las demandas de la actividad.
Afrontando retos 	Para la realización de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias. Por el cual se realizará la actividad con los trabajadores los cuales estarán ubicado en el punto de salida que estará demarcado, seguidamente formaran una fila y se les hará entrega de cuatro (4) canaletas y 3 pelotas medianas con diferente peso, las cuales deberán pasar por cada una de las canaletas si dejar caer las pelotas hasta llegar al punto demarcado como meta. Por ende, la actividad consistirá en la forma de cómo se logren comunicar para superar obstáculos y resolver	• Facilitar el sentido de competencia a través de la actividad superando retos favoreciendo la autoeficacia y la eficiencia en el desempeño de resolución de problemas.	• Canaleta • Pelotas	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2008). Premisa. Los problemas ocupacionales de las personas tienden hacer complejos y merecen la atención cuidadosa. De esta forma. Se puede identificar aspectos interrelacionados con el comportamiento de los trabajadores, los cuáles pueden manifestar durante la participación y ejecución de la actividad en relación a Conseguir que los trabajadores fortalezcan sus habilidades que permitan el sentido de competencia y el trabajo en equipo.

	problemas durante el transcurso de la actividad. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?			resolver problemas y desafíos del entorno.
Compitiendo con obstáculos	 Para la ejecución de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias para iniciar la actividad con los trabajadores. Asimismo, los trabajadores están ubicados alrededor del juego terapéutico donde el terapeuta ocupacional en formación indicara las siguientes normas, como primera norma los participantes se les otorgara un numero el cual indica el turno a seguir, como segunda sugerencia cada participante solo podrá retirar un ficha del juego, el juego finaliza una vez la torre de fichas se derriben, cabe de resaltar que cada ficha que se retire contendrá una pregunta frentes al	• Promover el sentido de eficacia a través de la actividad experiencial favoreciendo el sentido de satisfacción y logro.	• Tablones • Tabla	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2008). Premisa. Las características intrínsecas de la persona interactúan con el ambiente para crear una red de condiciones que influyen en la motivación, las acciones y el desempeño. De esta manera, la actividad terapéutica permitirá que los trabajadores se integren de forma activa para solucionar obstáculos y resolver dificultades entre ellos mismo, con el propicito de promover la competencia y Desarrollar en la población la capacidad para resolver problemas dentro de su ámbito laboral junto con un patrón de competencia ocupacional en la conciliación de nuevas capacidades y habilidades personales.

	afrentamiento de obstáculos y problemáticas que pueden surgir dentro del desempeño y las demandas del rol laboral. Se finaliza con la retroalimentación por medio de la pregunta. ¿Cómo se sintió en la actividad?			facilitar el sentido de logro.	
La telaraña 	En la ejecución de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias para iniciar la actividad grupal, todos los trabajadores formaran un círculo en el patio principal de la empresa. Asimismo, se darán a conocer los siguientes pasos a seguir: a) El terapeuta ocupacional en formación le entrega a un trabajador el rollo de tela; este tiene que decir su nombre, procedencia, rol que desempeña, interés de su participación y expectativas sobre su sentido de logro.	• Fomentar la motivación en los trabajadores a través de la actividad experiencial favoreciendo el trabajo en equipo junto con el sentido de logro.	• Rollo de tela	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2008). Premisa. Las características significativas en su intrínsecas de la persona interactúan con el ambiente para crear una red de condiciones que influyen en la motivación, las acciones y el desempeño. Del mismo modo, la actividad consistirá en promover la motivación intrínseca de los trabajadores por medio de la proyección de interés, permitiendo el	Motivar en los trabajadores el desempeño de actividades significativas en su rol laboral a través del trabajo en equipo junto con la participación de conductas intrínsecamente motivadas por el hacer.

	b) El que tiene el rollo de tela, toma la punta del mismo y lanza el rollo al otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. Luego, tomando la tela, lanza el rollo a otra persona del círculo. c) La acción se repite hasta que todos los trabajadores quedan enlazados en una especie de tela de araña. Se finaliza con la retroalimentación por medio de la pregunta. ¿Cómo se sintió en la actividad?			sentido de logro dentro de su ámbito ocupacional, que contribuya de forma efectiva en las demandas del rol.	
ACTIVIDAD Fase: 3	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVOS TERAPÉUTICOS	RECURSOS	MARCOS DE REFERENCIA	RESULTADOS ESPERADOS
Prueba mis capacidades	Para la realización de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias y seleccionara dos dependencias para iniciar la actividad con los trabajadores de	Promover las habilidades en el trabajo en grupo a través de actividades grupales favoreciendo las relaciones	• Lazo • Banderín rojo	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2008). Premisa. Las personas son capaces de lograr su propio cambio.	Conseguir que los trabajadores establezcan relaciones interpersonales en comunicación e



forma grupal. De esta forma, los trabajadores están ubicados en el centro del patio de la empresa, se procederá a dar las inducciones de la actividad, cada dependencia deberá estar conforma con diferentes trabajadores, de modo que todos se integren con otra dependencia.

Cada grupo se posicionará en un estremo del patio en el cual se ubicara en el centro un cono y se procede a entrega los dos grupos un lazo, en el centro del lazo se ubicara un banderín de color rojo. Cada grupo deberá sujetar la cuerda con fuerza y empezaran a jalar, de modo que el equipo que logre jalar completamente al otro equipo será el ganador y el equipo vencido deberá cumplir un reto accionado del grupo adverso. De la misma forma se realizará la actividad terapéutica en tres tiempos. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la

interpersonales dentro el entorno ocupacional.

Por ende, la actividad interacción, que terapéutica busca que el conlleva a favorecer grupo población se integre de el sentido de forma activa, lo cual competencia en el promueve la comunicación y contexto laboral. el establecimiento de nuevas relaciones interpersonales dentro el entorno ocupacional de los trabajadores.

actividad?			
Competencias en equipo 	Para la realización de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada 2una de las dependencias y seleccionara dos dependencias para iniciar la actividad terapéutica con los trabajadores de forma grupal. De esta forma, los trabajadores estarán adoptando una posición en sedente de frente a un tablero, en el cual formaran dos equipos, un participante de un equipo deberá salir y agarra un marcador que estará ubicado en la mesa, el trabajador del primer equipo se le entregara un papel escrito con una acción que ejecuta dirimente en su entorno laboral, el cual deberá reflejar por medio de un dibujo en el tablero, el equipo contrario deberá adivinar lo dibujado, la actividad terapéutica finaliza cuando todos los trabajadores allá pasado junto con	• Fomentar la interacción social por medio actividades grupales favoreciendo la interacción en relación interpersonales	• Tablero • marcado • Nombre de películas Modelo de desempeño ocupacional de la asociación americana de terapia ocupacional (AOTA) (Noya, 2001) Premisa. El Desempeño Ocupacional Humano se clasifica en 3 áreas: autocuidado, trabajo y juego. Por consiguiente, los trabajadores presentan las capacidades para desarrollar de tareas que hacen posible la ejecución de los roles ocupacionales. Por ende, la actividad terapeuta permitirá que los trabajadores favorezcan la intención entre ellos mismo a través del uso de actividades recreativas Promover una motivación intrínseca en la participación ocupacional en la realización de acciones intrínsecamente motivadas por el desempeño del rol laboral.

	una retroalimentación por medio de una pregunta. ¿Cómo se sintió en la actividad?			
Creando ambientes saludables 	Para la realización de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias y seleccionara dos dependencias para iniciar la actividad terapéutica con los trabajadores de forma grupal. De esta forma, los trabajadores estarán ubicados en el patio principal de la empresa, igualmente se procede a forma grupos de dos, una vez estén organizados los grupos, se ubicará un trabajador detrás de su compañero, el trabajador que está ubicado adelante deber cerrar sus ojos y dejarse caer hacia atrás de modo que su compañero lo sostenga por 5 segundos sin dejarlo caer, esta acción se repitiera tres veces por cada trabajador. Todos los trabajadores deberán ejecutar la	• Facilitar el desempeño en el estableciendo de relaciones interpersonales por medio de las actividades grupales favoreciendo el desenvolvimiento personal y el sentido de eficacia.	• No aplica	Modelo de la ocupación Humana. (Kielhofner, Forsyth, & Barrett, 2008). Premisa. Las personas son capaces de lograr su propio cambio. Asimismo, la actividad terapéutica busca que el grupo población estable la interacción y la comunicación que son puntos clave para el establecimiento de relaciones interpersonales, para facilitar el desenvolvimiento personal en el desempeño ocupacional significativo. Facilitar el trabajo en equipo con sentido de eficacia, facilitando de esta manera las relaciones interpersonales con sentido de logro en el desempeño ocupacional significativo.

misma actividad. Asimismo, se buscará promover la eficacia en el trabajo en equipo junto con el desarrollo de acciones más congruentes con su realidad. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?

Hacia una misma meta



Para el cumplimiento de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias y seleccionara dos dependencias para iniciar la actividad terapéutica con los trabajadores de forma grupal. De esta forma, los trabajadores estarán ubicados en el patio de la empresa, asimismo, se procede a realizar el intercambio de trabajadores con las demás dependencias con el objetivo que todos queden intercambiados entre equipos, conformados los grupos se procede a ubicarse a los extremos del patio en el cual el

- Promover el desenvolvimiento personal en los trabajadores mediante actividades recreativas favoreciendo la interacción y la comunicación activa en el desempeño ocupacional.

- Tablas
- velcro

Modelo de la ecología del desempeño humano
Lograr que los trabajadores participen y se integren en actividades grupales favoreciendo el desempeño personal en el entorno laboral.
Premisa.
El rango de desempeño de una persona está determinado por la interacción entre la persona y el contexto. Es a través de la participación en tareas que las personas y contextos interactúan.
Del mismo modo, los trabajadores están inmerso dentro el cumplimiento de las tareas o actividades que demanda el rol. Teniendo en cuenta la interacción que

	terapeuta ocupacional en formación les hará entrega a cada equipo de dos tablas de esquí, los participantes deberán sujetarse las tablas de esquí en el dorso de los pies. Los dos grupos estarán ubicados en la línea de salida, cuando el terapeuta en formación de la señal, saldrán esquiando los dos grupos has llegar a la línea de meta, será el ganador el grupo que logre llevar de primero. De esta forma, se promoverá el trabajo en equipo y el establecimiento de nuevas situaciones que generen interacción con demás para logra el objetivo en la cooperación mutua.			existe dentro del desenvolvimiento personal como lo es la relación interpersonal que se presenta dentro de las demandas del rol laboral para la participación de actividades en equipo.
Trabajando en equipo motiva mi competencia	Para el cumplimiento de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias y seleccionara a tres dependencias para iniciar la actividad terapéutica con los trabajadores de forma grupal. De	Favorecer el sentido de competencia en el trabajo en equipo por medio de la actividad grupal favoreciendo	Tapete	Modelo de la ecología del desempeño humano Favorecer en los trabajadores el uso de habilidades y destrezas para el trabajo en equipo y el sentido de autoeficacia Premisa. Las personas y sus contextos son singulares y dinámicos. Asimismo, el modelo otrora ver al cliente dentro de sus



esta forma, los trabajadores estarán ubicados en el patio principal. La actividad consiste en formar 2 grupos los cuales estarán conformados por diferentes trabajadores de distintas áreas, una vez conformados los grupos se ubicará 1 tapete, donde cada grupo se ubicará alrededor del tapete sin tocarlo, asimismo los trabajadores empezarán a girar alrededor del tapete realizando un conteo de 20 segundos, una vez finalice los 20 segundos los dos grupos deberán saltar o posicionarse dentro del tapete sin tocar el piso. A medida que pasan los segundos se ira reduciendo el espacio del tapete, de modo que los dos grupos trabajen en equipo para buscar estrategias de competencia que les permitan cumplir con la meta y esto a su vez promueve el sentido de logro y autoeficacia personal.

relaciones
interpersonales y
autoeficacia en el
ambiente laboral.

tres esferas (persona, tarea, logrando la contexto). Por consiguiente, motivación el objetivo de las intrínseca para intervenciones está basado a afrontar situaciones resolver o evitar el problema, del entorno mejorar el desempeño de los ocupacional. trabajadores por medio del desenvolvimiento personal.

Me siento competente 	Para el cumplimiento de la actividad el terapeuta ocupacional en formación se dirige a cada una de las dependencias y seleccionara 4 dependencias para iniciar la actividad terapéutica con los trabajadores de forma grupal. De esta forma, los trabajadores estarán ubicados en el patio de la empresa. La actividad consistirá en que cada trabajador deberá agarrar la punta de la cuerda, en todo el centro de la araña se ubicara una pelota la cual deberán trasladar hacia un estremo del lugar, sujetando las cuerdas de manera firme que no permita que la pelota se salga de la araña. Se finaliza con la retroalimentación por medio de preguntas. ¿Cómo se sintió en la actividad?	• Fomentar el sentido de logro, Meta y competencia grupal a través de la actividad recreativa favoreciendo la motivación y sentido de eficacia de los trabajadores.	• Cuerdas • Pelota	Modelo de la ecología del desempeño humano Premisa. Es imposible comprender a la persona sin comprender también su contexto. Igualmente, los contextos están inmerso en los factores ambientales y personales de los trabajadores, por tal razón sus compartimentos están interrelacionados con las demandas del rol y del contexto, sin embargo, la actividad terapéutica permite la interacción de los trabajadores dentro de un contexto interpersonal, por el cual busca un objetivo esencial y colectivo.	Propiciar entornos laborales saludables fortaleciendo las relaciones interpersonales que permitan resolver problemas en el desempeño ocupacional de los trabajadores.
---	--	---	---	---	--

Resultados del Plan de Acción

Las actividades de intervención terapéutica que se desarrollaron en el plan de acción fueron de forma presencial en las instalaciones de la empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P., lugar donde se llevó a cabo las diferentes actividades grupales e individuales desde un enfoque terapéutico.

De esta manera, en los resultados de la aplicación del plan de acción se logró evidenciar una buena participación e interacción al proceso de intervención de los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A E.S.P. en la realización de las actividades terapéuticas, mostrando motivación, interés y espontaneidad por participar en nuevos ambientes laborales lo cual facilitó la ejecución de las actividades. Es así como en la primera actividad se observó dificultad para el reconocimiento de habilidades personales, aspectos que se consiguieron favorecer en la participación de estos en la actividad, donde reconocieron sus capacidades y destrezas personales que permitieron favorecer el desempeño en su rol laboral.

De la misma forma, en el proceso de intervención se observó que los trabajadores presentaban dificultad para el establecimiento del sentido de competencia dentro de su entorno ocupacional, aspecto que se logró fortalecer en el desarrollo de las actividades terapéuticas donde los trabajadores favorecieron su sentido de competencia en la participación de actividades del rol laboral conllevando cumplimiento del último objetivo, además, facilitó el desenvolvimiento personal para el establecimiento de nuevas relaciones interpersonales en el entorno mejorando la interacción y el trabajo en equipo.

Además, en el proceso de retroalimentación en algunos trabajadores refirió la importancia y el valor que tiene el establecimiento de habilidades para interacción y comunicación que contribuyan en la relaciones interpersonales para el trabajo en grupo,

asimismo, referenciaron que en ocasiones les cuesta participar en actividades de interacción entre grupos y buscar desafíos que se presentan por un bajo sentido de competencia personal y autoeficacia en la población, alcanzando en los trabajadores el sentido de orgullo en el logro en su desempeño ocupacional.

Finalmente, en la ejecución del plan de acción se logró comprobar la importancia de la motivación en el desempeño del rol por lo cual se debe seguir abordando a la población desde los diferentes convenios que se tiene con la universidad junto con el programa de terapia ocupacional.

Capítulo VI

Producto Final



En este capítulo se realiza una recopilación de la información del producto final que se entrega a la Empresa de servicios públicos de Pamplona EMPOPAMPLONA S.A E.S.P., el cual fue desarrollado teniendo en cuenta las principales problemáticas identificadas en los trabajadores, buscando la ejecución de una estrategia terapéutica que permita facilitar entornos ocupacionales intrínsecamente motivacionales favoreciendo el sentido de competencia desde una perspectiva y abordaje de terapia ocupacional.

Introduccion

El dispositivo terapéutico “SOT- T.O” es una herramienta didáctica y tangible que fue diseñada para la implementación de actividades terapéuticas dentro del entorno laboral con los trabajadores vinculados a la empresa de servicios públicos con la finalidad de participar en una solución de las problemáticas o dificultades evidenciadas en el proceso de intervención y valoración terapéutica. Por ello, el producto final está direccionado a fortalecer la motivación intrínseca personal, sentido de autoeficacia, eficacia, sentido de logro junto con el sentido de competencia en el establecimiento de relaciones interpersonales en el grupo poblacional, además tiene como propósito promover entornos ocupacionales motivacionales en la participación ocupacional de los trabajadores a través de la proyección que deben ejecutar el trabajador según su nivel de motivación interpersonal sobre situaciones adversas en el desempeño ocupacional del rol, información que se proyecta en un panel de control interactivo mediante el uso del SOT- T.O, ya que Palomares (2017) menciona que las interfaces representan gráficamente un panel de control interactivo en una pantalla que permite interactuar con el dedo de forma similar que permita accionar un control físico.

Asimismo, se resalta el quehacer y el abordaje del terapeuta ocupacional en el diseño del SOT-T.O el cual favorece la motivación de los trabajadores en el rol laboral mediante diferentes estrategias y herramientas terapéuticas que brinden la oportunidad a los trabajadores de interactuar dentro del entorno ocupacional conllevando a fortalecer el sentido de satisfacción, logro y competencia, siendo esto un facilitador en la adaptación ocupacional en las demandas del rol expuestas del ambiente laboral. A través del uso activo del dispositivo tecnológico como herramienta interactiva y tangible que contribuya a la exploración del sentido de motivación, donde el trabajador elige el nivel de satisfacción

interpersonal según su sentido de eficacia, autoeficacia e interés, logrando el abordaje de la profesión que se evidencia en la participación ocupacional, la motivación intrínseca y competencia ocupacional dentro del entorno laboral.

Así mismo, en la AOTA (2020) se contempla que la participación ocupacional en el desempeño de ocupaciones es el resultado de elecciones que está inmerso por un patrón de motivación y significado dentro de un contexto de apoyo que incluya factores ambientales y personales AOTA (2020). Es así como podemos resaltar que a través del dispositivo se pretende que los trabajadores identifiquen su nivel de motivación en la participación de su rol y logren un sentido satisfacción en la ejecución de actividades terapéuticas que contribuyan al sentido de competencia, logro y eficacia.

De este modo, SOT-T.O está dividido tres fases teniendo en cuenta las actividades terapéuticas planteadas. La primera fase se denomina “motívate y se feliz” donde se incluyen actividades para promover habilidades y destrezas que favorezcan el sentido de autoeficacia en el desempeño e identidad ocupacional. La segunda fase se nombra como “resolviendo problemas en equipo” en la cual se encuentra actividades que promuevan la interacción y la comunicación activa favoreciendo el sentido de competencia, espontaneidad y logro en el desempeño ocupacional. Y en la tercera fase “compite entre compañeros” se proyectan actividades para fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo y de esta forma favorecer el desempeño en el rol laboral junto con el sentido de competencia ocupacional, dichas actividades planteadas se recopilan en un instructivo en el cual se resalta el quehacer y el abordaje del terapeuta ocupacional.

Justificación

El producto final “SOT-T.O” se diseña y desarrolla de acuerdo a las demandas, necesidades y problemáticas en la población ya que la herramienta interactiva de intervención busca favorecer los procesos volitivos junto con el sentido de autoeficacia y competencia personal y de esta manera motivar a la población en el reconocimiento de habilidades en la interacción personal con entorno laboral.

Asimismo, el dispositivo SOT-T.O está integrado en la selección de los diferentes estados de motivación en la competencia ocupacional, dividido por tres fases de interacción que corresponde a actividades terapéuticas desde el quehacer del terapeuta ocupacional, en donde se debe tener en cuenta la plena participación ocupacional que permita completar cada etapa con sentido de competencia, ya que estas están diseñadas para promover la identificación de habilidades, capacidades e interacción junto con el establecimiento de relaciones interpersonales favoreciendo el sentido de autoeficacia, logro y competencia en el desempeño ocupacional del rol laboral.

Por esta razón De las Heras (2015) menciona que los problemas en la participación y desempeño en la competencia ocupacional se deben a alteraciones volitivas, en la capacidad de desempeño y factores ambientales y sociales que impactan en el hacer del cliente De las Heras (2015). Así mismo, cuando se presenta cambios en la motivación junto con el sentido de satisfacción personal, se requiere del establecimiento de procesos volitivos que favorezcan nuevas habilidades en la participación ocupacional contribuyendo al sentido de competencia, eficacia y logro en el desempeño del rol.

Por consiguiente, el producto final busca en los trabajadores el reconocimiento de su estado motivacional que permita un proceso de exploración interpersonal para promover

patrones de desempeño que favorezcan el sentido de competencia ocupacional, logro e intereses.

Marco Teórico

Para contextualizar el hacer del producto final denominado “SOT-T.O” es de gran importancia retomar fundamentos o referencias teóricas junto con conceptos fundamentales del área, que propicien el sentido o entendimiento del dispositivo interactivo junto con sus objetivos los cuales se proyectan a ejecutar. De esta forma, se describe los siguientes conceptos como panel de control interactivo, volición, motivación, motivación intrínseca, competencia, competencia ocupacional, causalidad personal, sentido de satisfacción, logro, exploración, intereses, roles ocupacionales, autoeficacia, equilibrio ocupacional, participación ocupacional, desempeño ocupacional e identidad ocupacional.

Panel de Control Interactivo “SOT-T.O”

Según Palomares (2017) unas interfaces representan gráficamente un panel de control interactivo en una pantalla que permite interactuar con el dedo de forma similar que permita accionar un control físico.

Volición

La volición esta interrelacionada con la causalidad personal, permitiendo dar lugar al sentido de competencia, experiencia y eficacia, los cuales están conectados con los intereses que contribuye al disfrute y satisfacción personal Kielhofner (2004).

Motivación

Según Mary Reilly en sus postulados reconocen “la motivación del hombre por la ocupación y su responsabilidad por la adaptación”. Asimismo, refiere “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” De las Heras (2015).

Motivación Intrínseca.

Para Carmen De las Heras (2015, pág. 116) enmarca que la motivación intrínseca se relaciona con aspectos volitivos en la participación de la persona o colectivo en el proceso de cambio y patrones de comportamiento específicos del cliente, integrando las fases de satisfacción, eficacia, competencia, exploración y sentido de logro de las personas y los contextos en donde se desempeña.

Competencia.

Molina & Noya (2001) sustentan que en el “modelo de la ocupación humana el hecho de ser competente es un motivo universal activo por el deseo de ser reconocido por nuestras iguales como una persona adecuada”.

Competencia Ocupacional.

Para Arnaiz & Noya (2001) la competencia ocupacional se define en el ser humano como aquella capacidad de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar o moldear sus propias habilidades para el desempeño de acciones permitiendo el sentimiento de tener un mayor control personal.

Por otra parte, Mallison, Kielhofner & Mahaffey (2004) afirman que la competencia ocupacional es el grado que permite sostener un patrón de participación ocupacional que esta direccionado a reflejar la identidad ocupacional.

Causalidad Personal.

La causalidad personal influye en la forma en que el cliente está motivado en hacer las cosas que le generen un sentido de competencia y eficacia en su nivel de desempeño Kielhofner (2004, pág. 51).

Igualmente, la causalidad personal hace parte del sentido de competencia y eficacia ocupacional, estando inmersa en los pensamientos y sentimientos personales y su dimensión en el sentido de capacidad personal para la participación de una ocupación o actividad Kielhofner (2004, pág. 51).

Sentido de Satisfacción.

En la AOTA se menciona que en el desempeño de diferentes ocupaciones los clientes logran un sentido de competencia por lo cual contribuye a un sentido de satisfacción por la ocupación Romero (2010).

Logro.

Hace referencia a una etapa de cambio en que las personas tienen suficientes habilidades y hábitos, lo que les permite participar en un nuevo trabajo, actividad de tiempo libre o nuevas actividades cotidianas. Durante esta etapa el cliente integra un área de participación ocupacional junto con la identidad ocupacional en el desarrollo de una nueva área de participación ocupacional De las Heras (2015).

Exploración.

La exploración otorga al cliente un patrón de aprendizaje, descubrimiento de nuevas formas de desempeño y habilidades para llevar a cabo un sentido de competencia de forma placentera por medio de actividades significativas De las Heras (2015).

Roles Ocupacionales.

Moorhead (1969) y Heard (1977) definen que el rol proporciona una forma de pensamiento sobre la interacción humana con el ambiente orientado a las tareas, por ende, son expectativas conductuales que acompañan a la posición o al estado de ocupación de una persona en un sistema social” Blesedell, Cohn, & Schell (2008).

Autoeficacia.

La autoeficacia conlleva al control personal en la proyección del hacer, por lo cual está vinculada con procesos de pensamientos y sentimientos que permiten el sentido de eficacia y competencia en el cliente para su capacidad de logro y un desempeño.

Igualmente, el sentido autoeficacia conlleva a un patrón de motivación intrínseco para el desarrollo del rol en el desempeño de actividades significativas Kielhofner (2004).

Equilibrio Ocupacional.

El cliente está inmerso en el desempeño de actividades significativas que le generen sentido de motivación y placer, asimismo, el descanso es de gran importancia para mantener un equilibrio ocupacional en el desempeño del rol López, Durante, & Noya (2001).

Participación Ocupacional.

A medida que las “personas se motivan para organizar su desempeño en rutinas de participación ocupacional competente que es relevante a su ambiente, se involucran en un proceso de desarrollo, crecimiento y de lograr un nivel mejor de sentido de eficacia” De las Heras (2015).

Desempeño Ocupacional.

El desempeño ocupacional es definido por Crepeau como el resultado de la interacción de la persona, el ambiente y la ocupación, es una experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que participa en actividades, tareas y ocupaciones con propósito dentro de un ambiente, del mismo modo, Alicia Trujillo, define el desempeño ocupacional como el actuar ocupacional de las personas en ambientes específicos. Es el proceso durante el cual la persona se motiva, inicia y completa distintas ocupaciones Villamil, y otros (2009).

Identidad Ocupacional.

Hace referencia al sentido compuesto de quien es uno y que desea ejecutar según su nivel de interés, no obstante, sirve como medio de identificación y como camino seguro para la acción teniendo en cuenta las experiencias propias del cuerpo vivido Kielhofner (2004).

Objetivos

Objetivo general.

Promover la motivación intrínseca y autoeficacia mediante el dispositivo SOT-T.O favoreciendo el sentido de competencia y participación ocupacional en los trabajadores.

Objetivos Específicos.

Favorecer el estado motivacional en el entorno laboral a través la participación en las actividades terapéuticas.

Facilitar la participación y el desempeño en la competencia ocupacional por medio de la interacción del dispositivo SOT-T.O.

Favorecer el sentido de competencia y participación ocupacional a través del reconocimiento de habilidades y capacidades personales.

Descripción del Producto

SOT-T.O es un dispositivo de interacción motivacional en el cual los trabajadores participaran de forma activa al instante de realizar el ingreso a su jornada ocupacional o desempeño de su rol. Por ende, el dispositivo SOT-T.O está dirigido a promover la motivación intrínseca y autoeficacia mediante la interacción y participación activa favoreciendo el sentido de competencia, eficacia, capacidad personal y participación ocupacional significativa en los trabajadores en la interacción grupal, reconocimiento de habilidades y capacidad para establecer relaciones interpersonales en el trabajo en equipo.

Por consiguiente, la presentación del dispositivo SOT-T.O, se da por medio de una base la cual está conformada por una pantalla (monitor PC) compuesto por un software interactivo, a la derecha de la pantalla se observa un Mouse el cual permitirá la interacción para seleccionar en la pantalla las diferentes opciones, asimismo en la pantalla principal de inicio podrá interactuar para seleccionar con un solo clic una de las dos opciones tal como (videos motivacionales para el desempeño del rol y estado motivacional).

De esta manera, si selecciona la opción de videos motivacionales donde lo conducirá a una nueva plantilla en la cual se encontrarán diferentes videos que permitan favorecer la motivación en el desempeño del rol, a la izquierda de la pantalla del borde inferior se encontrara la opción de regresar al inicio. Si selecciona la opción de estado de motivación se abrirá otra plantilla la cual corresponde a la motivación laboral, donde deberá seleccionar el estado de motivación que presenta al instante de ingresar para participar en el desempeño de su rol, por el cual se encuentra los siguientes estados de motivación para seleccionar como (motivación baja, motivación sin sentido de satisfacción y con satisfacción). En cualquier estado que seleccione lo conducirá a una nueva plantilla llamada motivando tu desempeño, la cual está conformado por tres fases que corresponden a actividades terapéuticas. En la primera fase “motívate y se feliz”, se encuentran actividades para promover habilidades y destrezas que favorezcan el sentido de autoeficacia en el desempeño ocupacional e identidad ocupacional. En la segunda fase “resolviendo problemas en equipo”, donde los trabajadores participan en actividades que promuevan la interacción y la comunicación activa favoreciendo el sentido de competencia, espontaneidad y logro en el desempeño ocupacional. La tercera fase “compite entre

compañeros”, actividades que fortalecen las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo favoreciendo el desempeño en el rol laboral junto con el sentido de competencia.

De este modo, el trabajador deberá elegir una actividad a realizar la cual se visualizará en cada icono, una vez elija una actividad la seleccionará con el Mouse dándole un clic al icono correspondiente, se abrirá una nueva plantilla llamada motivando mi competencia, la cual estará conformada con el objetivo y la descripción de la actividad. Cabe resaltar que las actividades terapéuticas tendrán material didáctico y llamativo de forma tangible el cual está localizado en la dependencia de talento humano para ser utilizado según la actividad, asimismo para la utilización del producto final se entregará un instructivo donde encontrará el paso a paso para utilizar el dispositivo SOT-T.O.

Se recomienda a los estudiantes de prácticas formativas del programa de Terapia Ocupacional seguir haciendo uso del material diseñado para las intervenciones con la población de la empresa para dar continuidad promoción y fortalecimiento del sentido de capacidad personal, autoeficacia y competencia en el grupo poblacional favoreciendo de esta forma la participación de los trabajadores en los cambios ocupacionales que se puedan presentar en su vida, como los cambios incrementales, transformacionales y catastróficos.

Descripción de las Actividades por Fases

Tabla 42. Descripción actividades por cada fase

Primera fase: En la primera fase se plantean actividades para promover habilidades, destrezas y capacidades que favorezcan el sentido de autoeficacia en el desempeño ocupacional e identidad ocupacional.		
Contrayendo sentido de competencia	Descripción de la actividad El participante deberá construir un número determinado de cubos junto con sus compañeros de trabajo, donde realizaran 10 cubos de igual tamaño, en cada cubo deberá escribir e identificar que lo motiva cada día en su desempeño dos cuartos de cartulina, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras, 1 pegamento.	
Objetivo Promover la solución creativa de problemas en el desempeño del rol laboral a través de la actividad creativa favoreciendo el sentido de logro en el desempeño.	Materiales y herramientas Dos cuartos de cartulina, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras, 1  Fuente: (Mauriceschuckart, 2021).	
Lanza y compite	Descripción de la actividad El participante deberá participar junto con sus compañeros de trabajo. El participante deberá lanzar tres dardos a una diana que está ubicada a 5 metros, está dividida por	

	segmentos y cada uno de ellos tiene asignada un mensaje motivacional o un reto que será accionado por el grupo.
Objetivo Promover habilidades, destrezas a través de la actividad grupal favoreciendo el sentido de eficacia dentro del entorno laboral.	Materiales y herramientas Tres dardos y una diana.  Fuente: (Mauriceschuckart, 2021).
Mi yo competente	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad el participante ejecutara un retrato. En la mitad de una cartulina, reflejara como realmente se perciben y como se sienten el día de hoy, y en la otra mitad de la cartulina realizaran una descripción de su perfil personal (habilidades y capacidades interpersonales) como trabajador, donde identifique sus fortalezas y destrezas como trabajador para cumplir con las demandas del rol a desempeñar diariamente por ultimo decorar con madera alrededor formando un cuadro para ser ubicado en espacio laboral de forma que cada día, puedan reconocer sus capacidades junto con los desafíos que han logrado superar en su rol.
Objetivo Fomentar el sentido de autoeficacia por medio de la actividad artística	Materiales y herramientas Cartulina blanca, tablas cuadradas, Tijeras, Vinilos, Marcadores Pinceles Palitos de madera y Silicona

favoreciendo la motivación en la competencia del rol.	 Fuente: (Mauriceschuckart, 2021).
Reconociendo mis valores	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante se dirige donde se encuentra ubicado una urna la cual tendrá dentro de su interior diferentes valores escritos y frases motivacionales, por el cual el participante deberá introducir su mano y tomar dos papeles, asimismo los leerá y analizar para luego colocarlos en práctica durante toda la jornada laboral con su equipo de trabajo y en el entorno ocupacional.
Objetivo Promover el desempeño por el hacer en el rol a través de la actividad lúdica favoreciendo el desempeño ocupacional con sentido de autoeficacia.	Materiales y herramientas Urnas, frases motivacionales y valores.  Fuente: (Mauriceschuckart, 2021).
Afrontando retos	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante junto con el demás participante que les corresponda esta actividad deberá competir. Asimismo, se debe elegir un trabajador quien será el encargado de manipular el seleccionador (ruleta), Los trabajadores deben colocarse en extremos opuestos y estarán numerados, de este modo se procede a girar la

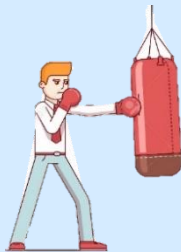
	ruleta la cual dice tanto la emoción como la parte del cuerpo que debe ponerse en él. Todos los trabajadores deben expresar si se siente identificados con esa emoción en el cumplimiento de las demandas del rol.
Objetivo Fomentar la interacción y la motivación laboral a través de actividad lúdica favoreciendo el sentido de autoeficacia y competencia entro del equipo laboral.	Materiales y herramientas Twitter, ruleta seleccionadora. Fuente: (mutsMaks, 2019) Fuente: (Hernández Corres, 2018)
Los Cuadrados	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante deberá analizar, observar, armar y estructural 5 cuadros los cuales tendrán un nivel de complejidad alto y permitirán la solución de problemas, habilidades y la identificación a la tolerancia a la actividad o tarea, las cuales están inmersas dentro el desempeño del rol.
Objetivo Facilitar en reconocimiento de habilidades, destrezas personales a través de actividad lúdica favoreciendo el sentido de logro en el desempeño.	Materiales y herramientas Fichas de madera. Fuente: (Alekseeva, 2021)

Segunda fase: Actividades que promuevan la interacción y la comunicación activa favoreciendo el sentido de competencia, espontaneidad, logro y sentido de capacidad personal en el desempeño ocupacional.	
En búsqueda de una solución	Descripción de la actividad Para dar inicio a la actividad, el participante junto con los demás participante que les corresponda este tipo de actividad deberán ejecutarla como equipo, la cual se les otorgara una tabla con 6 cuerdas y dos pelota, los participantes del grupo deberá agarra las 6 cuerdas y ubicar las dos pelotas en el centro de la tabla de modo que no se salga de la misma y empezarán a trabajar en equipo, asimismo, deberán transportar las dos pelotas caminando hasta llegar al punto de meta, permitiendo promover la motivación, sentido de logro y eficacia grupal.
Objetivo Fomentar el sentido de logro y sentido de eficacia a través de actividades experienciales favoreciendo el desempeño ocupacional.	Materiales y herramientas Base de madera 20 x 20 y dos pelotas.  Fuente: (Sarajordan, 2018)
El sentido competente de la motivación.	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante junto con el demás participante que les concierna este tipo de actividad deberá

	participar en equipo. De esta forma, los trabajadores se ubicarán en el segundo patio. La actividad consistirá en que cada trabajador deberá agarrar la punta de la cuerda para formar una araña, en el centro de las cuerdas se ubicará un vaso con agua el cual deberán trasladar hacia un extremo del lugar, donde cada trabajador sujetando las cuerdas de manera firme permitiendo que el vaso de agua no se derrame. Asimismo, se busca el trabajo y la motivación en equipo para favorecer la integración en el entorno laboral.
Objetivo Favorecer la competencia ocupacional a través de la actividad experiencial favoreciendo sentido de capacidad personal en el desempeño ocupacional.	Materiales y herramientas Vaso con agua, cuerdas con aros en metal y ligas  Fuente: (PODIHUM, 2012)
Dado motivacional	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante deberá lanzar un dado de gran tamaño, el cual tendrá en cada número una serie de mensajes motivacionales que alegren su jornada laboral, asimismo el trabajador sujetará el dado y lo lanzará hacia arriba y observará el número que salga y observará y analizará el mensaje tomándose unos minutos para procesarlo para su desempeño.

Objetivo Favorecer el reconocimiento de habilidades en el rol por medio de la actividad lúdica favoreciendo el desempeño ocupacional en el entorno laboral.	Materiales y herramientas Dado grande con mensajes motivacionales  Fuente. (Alegría, 2018)
Explorando el sentido de competencia	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante deberá invitar de 4 máximo 8 de sus compañeros del entorno laboral hacer partícipes de la actividad terapéutica. todos los participantes deberán escoger un color del parques y ellos mismos serán las fichas del juego, la actividad dará inicio con el lanzamiento de los dados los cuales se lanzaran 3 veces por equipo (turno) asimismo, los trabajadores de un color lanzaran los dados y deberá desplazarse por las casillas según el número correspondiente, en algunas de las casilla se encontraran unos retos los cuales deberá ejecutar en equipo y los retos serán impuestos por los grupos contrarios, gana el grupo que logra llegar completo a la meta o haya superado todos los obstáculos adversos. Permitiendo fortalecer la interacción, habilidades y el trabajo cooperativo dentro del entorno ocupacional.

Objetivo Facilitar el trabajo en equipo junto con el reconocimiento de habilidades a través de la actividad lúdica favoreciendo el sentido de capacidad personal participación del rol laboral.	Materiales y herramientas Parques gigantes y dados.  Fuente: (Dreamstime, 2021)
Cuidando mi salud mental	Descripción de la actividad La actividad consiste en tomarte unos minutos de tu tiempo dentro de su entorno laboral, para participar de ejercicios de control interpersonal, por medio de la respiración, manejo de estrés, canalizar las emociones o sentimientos en su desempeño, permitiendo favorecer el sistema volicional.
Objetivo Promover el desempeño del rol de a través de la actividad experiencial favoreciendo la autoeficacia en el sentimiento de competencia en el rol.	Materiales y herramientas Ninguno  Fuente: (Freepik, 2021).

La tercera fase: Competir entre compañeros, promover las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo permitiendo favorecer el desempeño en el rol laboral junto con el sentido de competencia ocupacional.	
Descargando emociones	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante se desplazará en el momento más indicado y según sea su preferencia, en el cual estará ubicado un saco terapéutico, donde el participante podrá descargar sus emociones según las demandas del entorno ocupacional.
Objetivo Promover el sistema volitivo en el desempeño del rol por medio de la actividad lúdica favoreciendo la descarga de pensamientos y emociones en el desempeño ocupacional.	Materiales y herramientas Saco terapéutico.  Fuente: (iconicbestiary, 2021)
Armando equipos	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás trabajadores que les correspondan este tipo de actividad deberá armar y competir entre equipos. Seguidamente formarán grupos de igual número de participantes y una fila, donde estarán ubicados desde un

	punto de salida, en el cual deberán sujetar sus pies con la base de dos tablas. Igualmente, abra un trabajador como juez el cual dará la orden de inicio, en el cual cada grupo saldrán corriendo has llegar a la línea de meta y, será el grupo ganador el que logre llevar de primero. Asimismo, se favorecerá el trabajo en equipo y el establecimiento de nuevas relaciones interpersonales.
Objetivo Facilitar el sentido de competencia a través de la actividad terapéutica favoreciendo el desempeño en el establecimiento de relaciones interpersonales.	Materiales y herramientas Base de madera con sujetadores.  Fuente: (GRADERIA, 2021)
Equilibrando mi rol	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás trabajadores que les correspondan este tipo de actividad deberá formar equipo, una vez conformado el equipo se ubicara alrededor de tapete sin tocarlo, asimismo los trabajadores empezarán a girar alrededor del tapete realizando un conteo de 15 segundos, finalizados los 15 segundos el equipo deberán saltar dentro del tapete sin tocar el piso. Cabe de resaltar que a medida que pasan el tiempo y los segundos se ira reduciendo el espacio del tapete hasta obtener un cuadrado, de modo que el equipo

	trabaje en la busca queda de estrategias en el desempeño del rol laboral.
Objetivo Favorecer la integración y comunicación en equipo por medio de la actividad grupal favoreciendo relaciones interpersonales y eficacia en el ambiente laboral.	Materiales y herramientas Tapete de color azul  Fuente: (Dreamstime, 2021)
Afianzo habilidades con sentido de logro	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante deberá desafiar a uno o dos compañeros de su área laboral para ser partícipe de la actividad terapéutica. Los participantes se ubicarán alrededor de la pirámide y realizaran el agarre de un dado el cual cada participante lo arrojará y el número mayor será el orden de inicio, asimismo el primer participante agarrará los 5 dados y los lanzará y se sumará el número correspondiente de cada dado para un resultado total, el cual indicará la ficha que debe sacar el participante, de este modo se repite la acción con el siguiente participante. Cabe de resaltar que hay fichas con retos que serán colocados por sus compañeros. Finaliza la actividad cuando la pirámide se derrumbe.
Objetivo	Materiales y herramientas Tablones demarcados y Tabla de MF

Promover el sentido de logro a través de la actividad lúdica favoreciendo el sentido de autocontrol y satisfacción personal.	 Fuente: (Bar, 2017)
Formando logros	Descripción de la actividad Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás trabajadores que les correspondan este tipo de actividad deberá formar equipo de trabajo, una vez conformado el equipo se ubicara en su área laboral, cada trabajador sujetara una canaleta formando una fila sin que se despegue, asimismo deberán colocar una pelota, la cual deberá pasar por el centro de las canaletas hasta llegar al final de las mismas de esta forma los trabajadores deberán buscara estrategias y habilidades en equipo que permita obtener logros para finalizar la actividad y dar cumplimiento al objetivo planteado.
Objetivo Promover la interacción dentro del entorno laboral a través de la activad terapéutica favoreciendo la eficacia y el sentido de logro junto con las capacidades personales del rol.	Materiales y herramientas Canaletas y pelotas.  Fuente: (Corporativos, 2019)

Materiales del Dispositivo SOT-T.O.

El dispositivo SOT-T.O está elaborado con los siguientes materiales:

- Madera MDF
- Tubos de hierro
- Pantalla (monitor PC)
- Software interactivo
- Cable para alimentación (corriente)

Talento Humano

Ingeniero y programador de sistemas, Terapeuta Ocupacional en formación, personal de papelería para la impresión del instructivo y carpintero Ornamentador.

Metodología

El dispositivo SOT-T.O. fue diseñado y estructurado para ser aplicado por terapeutas ocupacionales en formación que estén desarrollando prácticas formativas de nivel II (industria) con los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, quienes recibirán una capacitación sobre el manejo y la interacción del dispositivo SOT-T.O junto con el manual de uso, el dispositivo será utilizado los 5 días de la semana en el momento que los trabajadores realicen su ingreso a su jornada laboral.

Pasos para utilizar el dispositivo interactivo SOT-T.O.

1. Enciende la pantalla junto con el dispositivo SOT-T.O.



2. A continuación debes leer y visualizar las opciones que se mostrarán en la pantalla y, seleccionarás una opción oprimiendo el botón izquierdo del Mouse en el icono correspondiente.



3. Selecciona la opción estado motivacional, donde deberás observar, leer y analizar las imágenes que se muestran en la pantalla (motivación laboral) y elegirá la opción de respuesta, oprimiendo el botón izquierdo del Mouse en el icono correspondiente según el estado motivacional que se encuentre.



4. Seguidamente deberás observar la plantilla motivando tu desempeño en la cual analizar y elegirá algunas de las actividades terapéuticas en donde encontraras el objetivo terapéutico y, la describió de la actividad a realizar, por la cual oprimirás el botón izquierdo del Mouse en el icono correspondiente según la actividad a escoger.





5. Por último deberá observar, leer y analizar la imagen de la actividad terapéutica la cual se muestran en la pantalla y se encuentra enumerada, asimismo se encontrará una ficha con el número correspondiente a la actividad, la cual estará localizada a la derecha debajo de la pantalla. Cabe resaltar que las actividades terapéuticas tendrán material didáctico de forma tangible, el cual está localizado en la dependencia de talento humano para ser utilizado según la actividad.

Presupuesto

El presupuesto necesario para la elaboración del producto final corresponde a:

Tabla 43. *Presupuesto producto final*

Descripción	Valor
Estructura en lámina de madera MDF o Hierro	\$ 80.000
Elaboración de la estructura	\$ 70.000
Software interactivo “SOT-T.O”	\$ 240.000
Pantalla led	\$ 140.000
Material terapéuticas actividades	\$ 70.000
Impresión del instructivo	\$ 10.000
TOTAL	\$ 610.000

Recomendaciones del Producto Final

Se recomienda al programa de terapia ocupacional y a los estudiantes de prácticas formativas seguir haciendo uso del material diseñado para promover y fomentar la motivación por la ocupación en los trabajadores, promoviendo el sentido de competencia, autoeficacia y motivación para favorecer la participación ocupacional en equipo.

Asimismo, se sugiere a los estudiantes de prácticas formativas del programa de Terapia Ocupacional seguir con la implementación de actividades terapéuticas que fomenten la motivación por la competencia en el rol en el entorno laboral.

De igual forma, a los trabajadores se les recomienda ser partícipes de las diferentes actividades terapéuticas en el entorno laboral, desarrolladas por el estudiante de terapia ocupacional, para promover el desempeño ocupacional en la participación del rol laboral, en la implementación del uso del producto final SOT-T.O. El cual facilitara el reconocimiento del estado motivacional para favorecer el sentido de competencia, interés y logro.

Igualmente, se recomienda a los funcionarios de talento humano llevar el seguimiento en la participación e interacción de las actividades en el entorno laboral.

Conclusiones del Producto Final

El producto final SOT-T.O y, su implementación de forma continua permiten que el grupo poblacional favorezca la motivación junto con sus habilidades y destrezas personales, conllevando a fomentar un sentido de competencia ocupacional y participación ocupacional en el desempeño del rol.

El dispositivo SOT-T.O se diseñó y elaboro para ser utilizado por los trabajadores de forma grupal e individual, teniendo en cuenta que el grupo poblacional podrán afianzar el trabajo y cooperación en grupo, además se empleara de manera individual permitiendo que los trabajadores demuestren sus habilidades y capacidades en su desempeño y sentido de competencia.

De esta manera, el dispositivo SOT-T.O permitirá a los trabajadores el reconocimiento de su estado motivacional, el cual permite favorecer su sentido de satisfacción y competencia a través de actividades con sentido y significado para facilitar la participación ocupacional en la adaptación de las demandas del entorno y el rol, logrando un sentido logro en el desempeño ocupacional.

Conclusiones

Las características identificadas durante la aplicación de la ficha sociodemográfica junto con la revisión de artículos relacionados en relación a los 30 trabajadores objeto de estudio se concluye que el 36,7% está en edades entre 28, 37 a 48 años etapa de adquisición del rol ocupacional como trabajador por la cual juega una importancia en el desempeño motivación que implícitamente conlleva a la ejecución de un ser competente con sentido de satisfacción personal en el desempeño del rol laboral. Igualmente, el 43,3% presente un tipo de contrato indefinido por lo cual se concluye que la población caracterizada se siente con mayor nivel de motivación intrínseco según su nivel de importancia en el desempeño de su rol para llevar a cabo el cumplimiento de las demandas ocupacional del entorno, también el 36,7% presenta una antigüedad del cargo actual mayor de 5 años lo cual se observó que mayor grado de desempeño mayor sentido de autoeficacia que promueve la motivación del rol.

De lo anterior, se determina que las características sociodemográficas definen el perfil de desempeño del grupo poblacional de trabajadores, quienes en su gran mayoría son motivados por la participación de sus intereses ocupacionales, asimismo se evidencio que el grado de motivación esta influencia por el sentido de satisfacción personal de cada trabajador según su antigüedad laboral, por lo cual influye en el sentido de competencia que limita la participación ocupacional en la interacción de nuevos entornos en el rol laboral.

Del mismo modo, en la aplicación del instrumento Cuestionario Volicional, se asignó en su mayoría una calificación de (dudoso) por el cual se evidencio que los trabajadores demandan de un máximo apoyo o estímulo para promover un sentido de competencia en la participación de actividades, por ende se demuestra una afectación para tratar de resolver

problemas, busca responsabilidades adicionales, tratar de corregir errores, muestra orgullo, muestra preferencias y busca desafíos, limitando la participación de los trabajadores en el establecimiento de relaciones interpersonales dentro del desempeño del rol laboral.

De esta forma, los trabajadores de EMPOPAMPLONA presentan dificultad en el componente volitivo para la ejecución y desempeño de sus habilidades, capacidades y destrezas personales que contribuyan a un sentido de autoeficacia y eficacia en el desarrollo y competencia ocupacional, además en la participación de la búsqueda de desafíos y la resolución de problemas en el entorno laboral hacia el desempeño ocupacional del rol.

Igualmente, en la aplicación del instrumento entrevista histórica del desempeño ocupacional (OPHII-II) se asignó en su mayoría una calificación de (algunos problemas en la función ocupacional), evidenciando que el grupo poblacional demanda apoyo para favorecer la competencia ocupacional en actividades que demanden la participación del rol laboral, por consiguiente se demuestra una afectación para cubrir con los estándares de desenvolvimiento personales, participa en intereses y logró satisfacción, restringiendo la participación de los trabajadores en el desenvolvimiento personal para la interacción y comunicación en el establecimiento de relaciones interpersonales dentro del desempeño del rol laboral en actividades grupales o en equipo.

Se convalido la relación entre las variables (motivación intrínseca y competencia ocupacional), por medio de la interpretación obtenida del análisis estadístico SPSS junto con la aplicación de Rho de Spearman, donde se concluye que la motivación intrínseca influye en la participación de la competencia ocupacional, siendo importante en la intervención para favorecer los procesos volitivos, autoeficacia, eficacia, sentido de competencia, logro y capacidad personal que influyen en la competencia ocupacional de los

trabajadores, por ello en la ejecución del plan de acción se logró el descubrimiento de capacidades y habilidades para el trabajo en grupo las cuales se evidenciaron al finalizar la intervención terapéutica.

De la misma forma, el grupo poblacional que fue participe en la ejecución del plan de acción denominado “Motiva tu competencia”, logrando obtener una motivación en el desarrollo de habilidades al instante de identificar las mismas en la participación de actividades que permitieron el reconocimiento de logros en la participación de su rol laboral. Las cuales fueron analizadas y observadas en la relación de actividades correspondientes en las diferentes fases como “reconociendo habilidades” donde se logró que los trabajadores identificaran y reconocieran sus capacidades y habilidades personales para favorecer la satisfacción por el hacer. De igual forma con las actividades de la fase “sentido de competencia ocupacional” se logró que los trabajadores afianzaran sus destrezas así como el sentido de autoeficacia y, causalidad personal para fomentar el sentido de competencia y logro; y “desenvolvimiento personal”, por la cual se logró en la población promover la interacción, el sentido de eficacia junto con las relaciones interpersonales y el sentido de capacidad personal, por ende permitió que los trabajadores se involucraran en actividades que les permitieran un trabajo en equipo y compañerismo.

Finalmente se logró concluir en la ejecución de las actividades terapéuticas establecidas la participación activa de la población demostrando motivación e interés en el desarrollo de estas, contribuyendo al sentido de competencia ocupacional en el desempeño del rol laboral para establecer la interacción junto con nuevas relaciones interpersonales con sentido de satisfacción personal.

Recomendaciones

Escenario de Práctica

Se recomienda a la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. seguir facilitando el proceso investigativo, permitiendo dar continuidad al convenio establecido, teniendo en cuenta que es el que proporciona el desarrollo de estudios que facilitan y contribuyen a promover el mejoramiento de la calidad de vida en el desempeño ocupacional ya que por medio de los mismo se abordó las diferentes necesidades encontradas en el grupo poblacional.

De igual forma, es de gran importancia contar con el apoyo de un terapeuta ocupacional en formación dentro de las instalaciones de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P, dado desde las prácticas formativas y el campo de acción profesional el cual se ancla y articula para darle continuidad al proceso terapéutico, para seguir favoreciendo el sentido de motivación junto con sus capacidades, habilidades, sentido de competencia, autoeficacia, eficacia en los trabajadores.

A los trabajadores de EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P

Se recomienda a los trabajadores seguir participando de los diferentes procesos o estudios de investigación por parte de terapia ocupacional, asimismo en los espacios terapéuticos desde el quehacer de la profesión que se otorguen para lograr un beneficio personal o colectivo en el desempeño del rol laboral.

Además, es recomendable que los trabajadores continúen participando en el proceso de interacción con el dispositivo SOT-T.O, para lograr un bienestar ocupacional en el sistema

volitivo. Asimismo, que los trabajadores hagan uso del material terapéutico para favorecer la competencia ocupacional durante el desempeño y participación del rol.

Al programa de Terapia Ocupacional

Se sugiere dar continuidad a los procesos investigativos en la población de trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P del municipio de Pamplona, teniendo en cuenta el quehacer y el abordaje del terapeuta ocupacional se logra generar aportes significativos en el desempeño en esta población, por consiguiente, es fundamental continuar abordando la población a nivel de motivación por la ocupación y competencia.

A la Universidad de Pamplona.

Se recomienda a la universidad fortificar los convenios con cada escenario de prácticas formativas incluyendo al programa de terapia ocupacional en los procesos de investigación, que conlleven a un trabajo en conjunto con las diferentes disciplinas, que permita promover en los estudiantes un sentido de motivación en la ejecución de procesos investigativos. Igualmente, es recomendable un apoyo de recursos económicos o físicos para ejecutar cada una de las intervenciones, que conlleven a generar un mayor impacto.

Referentes bibliográficos

- Aguilar, J., González, D., & Águilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *ScienceDirect*, 6(23), 2552-2557. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3589/358950159010.pdf>
- Alcaldía de Pamplona. (9 de Junio de 2020). *Plan de desarrollo municipal*. Obtenido de Alcaldía de Pamplona: <http://www.pamplona-nortedesantander.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/PROYECTO%20DE%20ACUERDO%20005%20DE%202020%20%20PLAN%20DE%20DESARROLLO%20PAMPLONA.pdf>
- Alegría, V. L. (16 de 08 de 2018). *¡Maldito dado traidor! | Venga la Alegría*. Obtenido de ¡Maldito dado traidor! | Venga la Alegría: <https://www.youtube.com/watch?v=84bX0o-EJzE>
- Alekseeva, A. (2021). *Dreamstime*. Obtenido de Dreamstime: <https://es.dreamstime.com/imagen-de-archivo-libre-de-regal%C3%ADas-las-figuras-de-madera-ensamblan-en-rompecabezas-cuadrado-image16674876>
- AOTA. (2001). Fundamentos filosoficos de la terapia ocupacional. En B. Lopez, P. Molina, & B. Arnaiz, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional*. (pág. 36). Madrid: Medica panamericana.
- AOTA. (2006). *Marco de trabajo para la practica de la terapia ocupacional: dominio y proceso*. Chile.
- AOTA. (2008). Código de Ética de Terapia Ocupacional (2000). En E. Blesedell, E. Cohn, & B. Schell, *Willard & Spackman Terapia Ocupacional* (págs. 1008-1009). Buenos Aires: Médica Panamericana.
- AOTA. (2010). Marco de trabajo para la practica de terapia ocupacional Dominio y Proceso. *TOG*.
- AOTA, C. B. (2020). *Marco de Trabajo para la Practica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso (AOTA)*. Chile: Revista de terapia ocupacional.
- Bar, B. (01 de 02 de 2017). *Esta ideal para un JENGA GIGANTE*. Obtenido de Esta ideal para un JENGA GIGANTE: <https://www.facebook.com/bigote.bardo/photos/esta-ideal-para-un-jenga-gigante-jenga-jengagigante-bigotegarage-puntadeleste-ur/1038238749655832>
- Bedoya, E., Carrillo, M., & Severiche, C. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 4-11.

- Begoña, P. L., Durante, P., & Arnaiz, B. (2001). Relación terapéutica. En P. D. Begoña Polonio López, *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid: Médica panamericana.
- Betancourt, D. (31 de Diciembre de 2019). *Procedimiento de Consentimiento Informado*. Obtenido de Ministerio de Protección Social:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/1/Garantizar%20la%20funcionalidad%20de%20los%20procedimientos%20de%20consentimiento%20informado.pdf>
- Blesedell, C. E., Cohn, E. S., & Boyt, S. B. (2008). Definición y temas del comportamiento ocupacional. En C. E. Blesedell, E. S. Cohn, & S. B. Boyt, *Willard & Spackman Terapia ocupacional*. Madrid España: Médica Panamericana S.A.
- Blesedell, C. E., Cohn, E., & Schell, B. (2008). *Willard & Spackman: Terapia Ocupacional*. Buenos Aires: Médica panamericana.
- Bradford, H. (2014). Actividades experienciales. En H. Bradford, *Observación infantil y planificación educativa: De bebés a tres años*. Madrid: NARCEA S.A.
- Camacho, D. S. (2018). *Cambios en la motivación intrínseca y extrínseca en el paso de primaria a bachillerato con el uso de las escalas psicométricas de Harter y CEAP48*. Trabajo de grado para obtener el título de: psicólogo, Universidad de Antioquia. Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de Cambios en la motivación intrínseca y extrínseca en el paso de primaria a bachillerato con el uso de las escalas psicométricas de Harter y CEAP48:
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/15931/1/CamachoSimón_2018_CambiosMotivacionIntrinseca.pdf
- Camacho, Z., Contreras, B., & Córdoba, J. (2015). Entorno social: familia y la identidad ocupacional. *Cuidado y Ocupación Humana*, 1-5.
- Caserta, L. (2001). Competencia Ocupacional y Disfunción Ocupacional. En L. B. Polonio, D. P. Molina, & A. B. Noya, *Conceptos Fundamentales De Terapia Ocupacional*. (pág. 27). Madrid: Médica Panamericana.
- Castillo, A. J., & Varón, C. V. (15 de Febrero de 2017). Desempeño Ocupacional Realizante: una mirada a su trayectoria, aportes a su fundamentación teórica. *Revista Ocupación Humana*, 17(1), 7-24. Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de Colegio Colombiano de Terapia Ocupacional:
<https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/153/94>
- Christiansen, C. H., & Baum, C. M. (2019). Modelo Persona- Ocupación- Ambiente- Desempeño. (F. d.-E. Ocupacional, Ed.) *Universidad Mayor*, 121. Recuperado el 10 de Agosto de 2021, de <https://es.scribd.com/document/284810964/Modelo-Persona-Ambiente-Ocup-y-Desempeno>

- Cóndor, E., Bustamante, M., Lapo, M., & Campos, R. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Revista científica - SciELO Chile*, 212.
- Corporativos, R. P. (12 de 09 de 2019). *UNIENDO CANALETAS*. Obtenido de UNIENDO CANALETAS:
<https://www.facebook.com/ReTaProducciones/posts/2374262449453886/>
- Corte Constitucional. (29 de 9 de 2016). *Constitución Política de Colombia - Corte Constitucional*. Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Crepeau, E., Cohn, E., & Schell, B. (2008). Definiciones y Temas del Comportamiento Ocupacional. En *Willard & Spackman Terapia ocupacional* (10° ed., pág. 210). Buenos Aires: Medica Panamericana.
- DANE. (abril de 2020). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral*. Obtenido de Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral :
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>
- De las Heras de Pablo, C. G. (2015). Postulados de los abordajes de motivación intrínseca y extrínseca. En C. G. Pablo, *Modelo de Ocupación Humana*. Madrid: SÍNTESIS, S. A.
- De la Heras, C., Geist, R., & Kielhofner, G. (1998). Cuestionario Volicional.
- De la Heras, d. P. (2015). Significado de la Terapia Ocupacional, Implicaciones para la Mejor Practica. *TOG (A CORUÑA)*(7), 127-145. Recuperado el 13 de Agosto de 2021, de <https://www.revistatog.com/mono/num7/significado.pdf>
- De las Heras de Pablo, C. G. (2015). *Modelo de Ocupación Humana*. Madrid: SÍNTESIS, S. A.
- De las Heras, P. C. (2015). Relación con los postulados de Mary Reilly. En C. G. Pablo, *Modelo de la ocupación humana*. Madrid: EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.
- Delgado, B. v. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid España: Paraninfo S.A.
- Diario Oficial. (17 de Marzo de 2005). *Ley 949 dE 2005 - Parques Nacionales Naturales de Colombia*. Obtenido de <https://www.parquesnacionales.gov.co/portal/wp-content/uploads/2013/12/diario-0329.pdf>
- Díaz, G. (30 de Noviembre de 2012). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de
<https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

- Díaz, J., Olaya, M., Díaz, P., & Morales, S. (2016). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 59,67,68.
- Dreamstime. (2021). *Concepto de equipo de personajes de dibujos animados azules*. Obtenido de Concepto de equipo de personajes de dibujos animados azules: <https://es.dreamstime.com/concepto-de-equipo-personajes-dibujos-animados-azules-trabajo-en-ilustraci%C3%B3n-d-image228627307>
- Dreamstime. (2021). *Personajes de dibujos animados rompe el concepto de trabajo en equipo Ilustración 3d*. Obtenido de Personajes de dibujos animados rompe el concepto de trabajo en equipo Ilustración 3d: <https://es.dreamstime.com/personajes-de-dibujos-animados-rompe-el-concepto-trabajo-en-equipo-ilustraci%C3%B3n-d-caricatura-piezas-rompecabezas-image189972652>
- Durante, M. P., & Noya, A. B. (2001). Competencia ocupacional y disfuncion ocupacional. En M. P. Durante, & A. B. Noya, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional* (3 ed., pág. 25). Madrid: Medica Panamericana.
- EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. (2021). *EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. – Empresa de Servicios*. Obtenido de <https://www.empopamplona.com.co/institucional/empresa/>
- Ferragud, D. C., Lucas, D. R., Vidal, I. A., & Bertomeu, S. J. (2020). Las fuentes de información primarias. En A. V. Carmel Ferragud, *Documentación en Ciencias de la Salud*. València: Nau Llibres.
- Florey, R. (2008). La Motivacion Para la Ocupación. En Crepeau, Cohn, & Schell, *Crepeau , Elizabeth Blesedell; Cohn, Ellen S; Boyt, Schell Barbara A* (10' ed., pág. 2010). Buenos Aires: Medica Panamerica.
- Freepik. (2021). *Oficinista en pose de yoga. meditación sobre el trabajo. calma y relajación, reduce el estrés. ilustración en estilo de dibujos animados Vector Premium*. Obtenido de Oficinista en pose de yoga. meditación sobre el trabajo. calma y relajación, reduce el estrés. ilustración en estilo de dibujos animados Vector Premium: https://www.freepik.es/vector-premium/oficinista-pose-yoga-meditacion-sobre-trabajo-calma-relajacion-reduce-estres-ilustracion-estilo-dibujos-animados_10066783.htm
- García, E. E. (2011). Investigación científica con seres humanos. consideraciones desde la bioética. En J. A. Garcia, P. F. Jiménez, V. M. Arnaud, & T. Y. Ramírez, *Introducción a la investigación en ciencias de la salud* (pág. 225). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S. A. de C. V.
- Giacomozzi, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor economico en la empresa. *Scielo*, 1220.

- Gómez, M. (2006). Detección de la Literatura y Otros Documentos. En M. Gómez, *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Gómez, M. (2006). Las Muestras no Probabilísticas. En M. Gómez, *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Argentina: Bujas.
- GRADERIA, L. (2021). *Importancia Trabajo en Equipo*. Obtenido de Importancia Trabajo en Equipo: <https://www.lagraderia.com/2020/08/22/ganaremos-el-partido-de-la-profesionalizacion-si-vamos-tods-a-una-como-fuenteovejuna/importancia-trabajo-en-equipo/>
- Hernández Corres, V. M. (25 de 9 de 2018). *EL TWISTER DE LAS EMOCIONES*. Obtenido de EL TWISTER DE LAS EMOCIONES: <https://www.youtube.com/watch?v=7CzXnPw5wYI>
- Hernández, S. R., & Mendoza, C. P. (2018). La Ruta Cuantitativa de la Investigación. En S. R. Hernández, & C. Mendoza, *Metodología de la investigación: las rutas cunatitativa, cualitativa y mixta* (págs. McGRAW-HILL interamericana editores, S.A. de C. V.). México. Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Iconicbestiary. (2021). *De pie hombre de negocios en los guantes de boxeo que golpean con fuerza saco de boxeo. delgada línea ilustración vectorial de estilo plano moderno aislado en el fondo blanco*. Obtenido de De pie hombre de negocios en los guantes de boxeo que golpean con fuerza saco de boxeo. delgada línea ilustración vectorial de estilo plano moderno aislado en el fondo blanco: https://es.123rf.com/photo_67653969_de-pie-hombre-de-negocios-en-los-guantes-de-boxeo-que-golpean-con-fuerza-saco-de-boxeo-delgada-l%C3%ADnea-i.html
- Jiménez, P. F., & Ramírez, T. Y. (2011). Clasificación de los diseños de investigación. En F. J. José Antonio García García, *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A. de C. V.
- Jiménez, S., Yañez, C., Contreras, M., & Tuta, H. (06 de 2020). Competencia ocupacional y rendimiento diferido de los estudiantes universitarios. *Cuidado y Ocupacion Humana*, 7(1), 1-18.
- Kielhfner, G. (2001). Competencia Ocupacional. En B. López, P. Molina, & B. Arnaiz, *Conceptos Fundamentales De Terapia Ocupacional*. (pág. 25). MADrid: Medica panamericana.
- Kielhofner, G. (2001). Disfunción Ocupacional. En L. B. Polonio, M. P. Durante, & A. B. Noya, *Conceptos Fundamentales de Teraia Ocupacional* (1° Ed ed., pág. 28). Madrid: Médica Panamericana.

- Kielhofner, G. (2002). Consecuencias del hacer: identidad ocupacional, competencia y adaptación. En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. (Tercera ed., pág. 136 y 137). Buenos Aires: Medica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). Autoeficacia . En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. Buenos Aires : Médica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). Competencia Ocupacional. En G. Kielhofner., *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. (pág. 140). Buenos Aires.: Medica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). Dos dimensiones de la causalidad persinal . En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). Evidencia de Confiabilidad . En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). *Modelo de la Ocupacion Humana Teoría y Aplicación* (3° Edición ed.). Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). Patrón. En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. Buenos Aires: Médica panamericana.
- Kielhofner, G. (2004). *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación*. Buenos Aires: Médica Panamrica.
- Kielhofner, G. (2006). *Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional/ Conceptual Foundations*. Buenos Aires.: Médica Panamericana.
- Kielhofner, G. (2011). *Modelo de Ocupaciòn Humana: Teoria y Aplicaciòn* (Cuarta ed.). Argentina, Buenos Aires: Medica Panamericana.
- Kielhofner, G., Forsyth, K., & Barrett, L. (2008). Modelo de la Ocupación Humana. En E. Blesedell, E. Crepeau, & B. Schell, *Willard & Spackman: Terapia Ocupacional* . Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Kielhofner, G., Henriksson, A. M., & Haglund, C. (2004). Dimensiones del hacer. En G. Kielhofner, *Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación* (pág. 131). Buenos Aires: Medica Panamericana.
- Kielhofner, G., Mallinson, T., Crawford, C., Nowak, M., Rigby, M., Henry, A., & Walens, D. (1998). Entrevista histórica del desempeño ocupacional (II) (OPHI-II).

Recuperado el 13 de Agosto de 2021, de <http://gpereyra.web.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/78/2019/09/OPHI-II-1-1.pdf>

- Linaza, N. (2008). Motivación Intrínseca y Placer. En L. B. Polonio, O. M. Castellanos, & I. V. Moldes, *Terapia ocupacional en la infancia, teoría y práctica* (pág. 68). Buenos Aires, madrid: Medica panamericana.
- López, B. P., Durante, M. P., & Noya, A. B. (2001). *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid: Médica Panamericana.
- Mallison, T., Kielhoner, G., & Mahaffey, L. (2004). Consecuencias del hacer: identidad ocupacional, commpetencia y adaptacion. En G. Kielhofner, *Terapia Ocupacional Modelo de la Ocupacion Humana Teoria y Aplicacion* (págs. 136,137). Buenos Aires: Medica Panamericana.
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *COMIE*, 2.
- Maslow, A. (2001). Satisfacción y Motivación en el Trabajo. En G. L. Lopez, *Satisfacción y Motivación en el Trabajo* (pág. 85). Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Mauriceschuckart. (2021). *dreamstime*. Obtenido de dreamstime: <https://es.dreamstime.com/cubos-y-dados-con-los-trabajadores-el-trabajo-en-equipo-fondo-de-madera-image145545638>
- Mejía Manjarrez, M. L., Silva Jaimes, M. F., & Velandia Hernández, D. M. (2018). RELACIÓN ENTRE EL DESGASTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE COOMULTRUP. *CUIDADO Y OCUPACIÓN HUMANA*, 7(1) 1-76.
- Mendoza, G. J., Juárez, S. E., García, J. A., & Gonzales, M. J. (2011). Investigación científica, búsqueda y recuperación de información en ciencias de la salud. En F. J. José Antonio García García, *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud*. México: McGraw-Hill Interamericana Editore, S. A. de C.V.
- Ministerio de Educación Nacional. (2 de Octubre de 2007). *Decreto - Ministerio de Educación Nacional de Colombia*. Obtenido de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-135430_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Codigo Sustantivo del Trabajo Colombia - ILO*. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (07 de 2013). *Plan Departamental de Empleo*. Obtenido de Plan Departamental de Empleo:

- <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Santander.pdf/ea865219-9d14-afac-ea74-db6cf24e3e0c?version=1.0>
- Molina, P., & Arnaiz, B. (2001). Competencia Ocupacional y Disfuncion Ocupacional. En B. López, P. Molina, & B. Arnaiz, *Conceptos fundamentales de terapia ocupacional*. (1º ed., pág. 25). Madrid: Medica Panamericana.
- Montoya, M., Moya, M., & Posada, C. (2018). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en docentes universitarias. *Cuidado y Ocupación Humana*, 1-53.
- Moro, P. B. (2019). Trabajo en equipo. En B. M. Peralta, *Diccionario de Términos Ocupacionales*. España: UNE.
- MutsMaks. (07 de 02 de 2019). Jóvenes jugar twister. - Ilustración de stock. Obtenido de Jóvenes jugar twister. - Ilustración de stock:
<https://www.istockphoto.com/es/vector/j%C3%B3venes-jugar-twister-gm1127943008-297472262>
- Nekane, B. L., & Vergara, A. I. (2002). *Diseño de investigación experimental en psicología: modelos y analisis*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Noya, B. (2001). modelo canadiense del desempeño ocupacional practica centrada en el cliente. En P. D. Begoña Polonio López, *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid España : Médica Panamericana .
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente? - ILO*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- Padín, R. M. (2010). Los entornos y contextos dentro del proceso de valoración, evaluación e intervención en terapia ocupacional. *Electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, 7(11), 1-8. Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3186817>
- Páez, M., & Castaño, J. (2018). Ocupación laboral y relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios. *SciELO*, 1.
- Palomares, F. C. (2017). tipo de interfaz de usuario. En F. C. Palomares, *Manual. Instalación y actualización de sistemas operativos (Transversal)*. Madrid: Editorial CEP S. L.
- Paredes, R. C. (2019). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019*. Obtenido de La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral

- de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV_FIN_108_TI_%20Rojas_Paredes_2020.pdf
- Pascual, G. J. (2016). Técnicas de recogida de datos. En G. J. Pascual, *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid: UNED.
- Pascual, V. R. (03 de 2015). *La Motivación en Terapia: Un anaálisis Funcional*. Obtenido de
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/669271/pascual_verdu_ricardo_de.pdf?sequence=1
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *SciELO*, XVI(3), 493-505. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peláez, A., Arias, M., & Soto, M. (22 de 7 de 2014). *Universidad catolica de pereira*. Obtenido de Universidad catolica de pereira:
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/2256/1/CDMPSI127.pdf>
- Peñaranda, L. P., & Velasco, M. E. (s.f.). *Universidad de Pamplona*. (F. d. Distancia, Ed.) Recuperado el 18 de Agosto de 2021, de Teoría de la Recreación:
https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_109/recursos/octubre2014/educacionfisica/semestre7/09092015/teoriaytendenciarecreacion.pdf
- Peñaranda, R., Monsalve, M., Bohorquez, Y., & Jaimes, F. (2017). El funcionamiento ocupacional y su influencia en la competencia ocupacional de los indígenas inga del municipio de san José de Cúcuta-norte de Santander. *Cuidado y Ocupación Humana.*, 40, 41, 42.
- Peralta, B. M. (2019). Motivación. En B. M. Peralta, *Diccionario de Términos Ocupacionales*. España: UNE.
- Pinto, J., Gómez, J., & Cadena, J. (27 de Mayo de 2016). *Empresa de Servicios Publicos de Pamplona S.A. E.S.P.* Obtenido de https://vriskr.com/wp-content/uploads/2016/06/EMPOPAMPLONA-CI_062016.pdf
- PODIHUM. (4 de 05 de 2012). *Dinamica de Trabajo en Equipo (CFE).wmv*. Obtenido de Dinamica de Trabajo en Equipo (CFE).wmv:
<https://www.youtube.com/watch?v=BPCHLGddVzg>
- Polonio López, B. (2001). Modelo de desempeño ocupacional de la asociacion americana de terapia ocupacional (AOTA). En P. D. Begoña Polonio López, *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid España: Médica Panamericana .

- Polonio, L. B. (2001). Áreas, componentes y contexto del desempeño ocupacional. En P. D. Begoña Polonio López, *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid: Médica Panamericana.
- Polonio, L. B. (2003). Modelo Canadiense del Desempeño Ocupacional. En L. B. Polonio, *Terapia Ocupacional en Discapacitados Físicos. Teoría y Práctica* (pág. 31). Madrid: Médica Panamericana.
- Polonio, L. B., Durante, M. P., & Noya, A. B. (2001). Competencia ocupacional. En L. B. Polonio, M. P. Durante, & A. B. Noya, *Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional*. Madrid: Médica panamericana.
- Polonio, L. B., Moldes, I., & Castellanos, C. (2008). Motivación Intrínseca y Placer. En B. Polonio López, & I. & Moldes, *Terapia ocupacional en la infancia, teoría y práctica*. Buenos Aires, madrid: Medica panamericana.
- Reding, B. A., & López, A. J. (2011). Cálculo del tamaño de la muestra: enfoque práctico de sus elementoss necesarios. En F. J. José Antonio García García, *Introducción de la investigación en ciencias de la salud*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A. de C. V.
- Reilly, M. (2015). Correspondencia entre los postulados de Mary Reilly y el MOHO en sus inicios. En C. G. Pablo, *Modelo de Ocupación Humana*. Madrid: SÍNTESIS, S. A.
- Riera, V. A. (2001). *Estadística con SPSS v.10.0*. Barcelona: Universitat de barcelona.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 1, 15.
- Sábado, J. T. (2009). Coeficiente de correlación de Spearman. En J. Tomás-Sábado, *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. Barcelona: unibersidad autónoma de barcelona.
- Sampieri, H. (2006). Evendencia Relacionada Con el Críterio. En R. Silva, & L. Calderón, *Validez y Confiabilidad del Estudio Socioeconomico*. México.
- Sampieri, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Obtenido de http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf
- Sampieri, R. H. (2018). ¿En qué consisten los estudios descriptivos y cuál es su valor? En R. H. Sampieri, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. ciudad de méxico: mcgraw-hill.interramericana editores. S.S de C.V.

- Sampieri, R. H. (2018). la ruta cualitativa de la investigación. En R. H. Sampieri, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.INTERRAMERICANA EDITORES. S.S de C.V.
- Sánchez, A. R., Díaz, L. R., & Rivera, A. S. (2006). Intrumentos. En R. D. Rozzana Sánchez Aragón, *La Psicología Social en México*. México.
- Sarajordan. (12 de 04 de 2018). *Tipos de dinámicas de grupo para motivar al equipo*. Obtenido de Tipos de dinámicas de grupo para motivar al equipo: <https://fococonsultores.es/dinamicas-de-grupo-para-motivar-al-equipo/>
- Silva, R., & Calderón, L. (2006). Confiabilidad. En R. Silva, & L. Calderón, *Validez y Confiabilidad del Estudio Socioeconomico*. Mexico.
- Simó, A. S., & Urbanowski, R. (2006). El modelo canadiense del desempeño ocupacional 1. *Revista Gallega de Terapia Ocupacional TOG*.(3), 1-27. Recuperado el 12 de Agosto de 2021, de <https://www.revistatog.com/num3/pdfs/ExpertoI.pdf>
- Simó, A. S., Kronenberg, F., & Pollard, N. (2007). La conceptualización de las personas según el MOH. En S. Simó Algado, F. Kronenberg, & N. Pollard, *Terapia ocupacional sin fronteras aprendiendo el espíritu de supervivientes*. Madrid España: Médica panamericana.
- Soriano, M. M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Dialnet*(9), 163-184. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>
- Stewart, D., Letts, L., Law, M., Cooper, B., Storng, S., & Rigby, P. (2008). Modelo Persona- Ambiente- Ocupación. En E. Blesedell, E. Cohn, & B. Schell, *Willard & Spackman, Terapia Ocupacional*. Buenos Aires: Médica Panamericana.
- Tamayo, J., & Blanco, L. (31 de Julio de 2008). *EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P.* Obtenido de <https://brc.com.co/archivos/PDDFO48IIIEmpopamplonaRP08.pdf>
- Tamayo, M. (2004). Población. En M. Tamayo, *El proceso de la investigación científica, incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: LIMUSA, S.A, de C.V.
- Tamayo, T. (16 de Septiembre de 2014). *Población y Muestra. Tamayo y Tamayo - Shily Infinity*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Tolley, E., & Priscilla, E. (2006). La Credibilidad. En E. Tolley, *Investigacion Aplicada En Salud Publica.metodos Cualitativos*. NW Washington: Organización Panamericana De La Salud.

- Trujillo, R. A., Sanabria, C. L., Carrizosa, F. L., Parra, E. X., Rubio, V. J., Uribe, P., . . . Pérez, A. (2011). Ocupación: sentido, realización, y libertad. Diálogos ocupacionales en torno al sujeto, la sociedad y el medio ambiente. *Ocupación y Realización Humana*.
- Turner, A., Foster, M., & Sybil, E. (2003). Terapia Ocupacional y Disfunción Física. En M. F. Annie Turner, *Terapia Ocupacional y Disfunción Física*. Madrid, España: Elsevier España. S.A.
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (12 de Noviembre de 2012). *Consentimiento Informado – MedUANL*. Obtenido de <http://www.medicina.uanl.mx/investigacion/consentimiento-informado/#:~:text=El%20consentimiento%20informado%20es%20un%20proceso%20mediante%20el%20cual%20una,sean%20relevantes%20para%20su%20decisi%C3%B3n>.
- Villamil, F. O., Uribe, C. V., Uribe, C. L., & Soto, Y. (2009). Desempeño ocupacional en la etapa de ciclo vital de infancia a la luz de la estrategia promocional de calidad de vida . *Redalyc*.

Apendices

Apéndice A. Consentimiento informado



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

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En el marco de la ley y de la Constitución Nacional, yo _____
 como participante, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____
 de _____, hago constar que
 _____, docente de la Universidad de Pamplona,
 en calidad de investigador principal me informó sobre el objetivo principal del proyecto
 titulado: "_____"

_____, en el cual acepto participar voluntariamente, por lo tanto:

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

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

- Así mismo, podré hacer todas las preguntas que considere necesarias, a los
 teléfonos _____ y correos electrónicos _____

Nombre del participante: _____
 C.C.Nº _____

Firma del participante: _____

Fecha: _____

Apéndice B. Ficha Sociodemográfica

<u>FICHA SOCIODEMOGRÁFICA</u>	
OBJETIVO. Identificar y recolectar las características sociales y demográficas de los trabajadores de la empresa EMPOPAMPLONA S.A. E.S.P. E.S.P. favoreciendo la realización de estrategias terapéuticas en la población de estudio.	
Nombre:	Área donde labora:
Selecciones y marque con una X su respuesta.	
1: Edad: 1: 18 - 27 años. 2: 28 - 37 años. 3: 38 - 47 años. 4: 48 años o más.	
2: Sexo: 1: masculino 2: femenino 3: otros	3: Estado civil: 1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Unión libre 4. Separado (a) 5. Divorciado (a) 6. Viudo (a)
4: Tipo de contrato: 1: indefinido 2: a término fijo 3: obra labor 4: prestación de servicios	5: Nivel de escolaridad: 1. Básica Primaria 2. Básica Secundaria 3. Técnico 4. Tecnólogo 5. Profesional 6. Otros: _____

6: Antigüedad del cargo actual: 1. Menor de 1 año 2. De 1 a 2 años 3. De 3 a 5 años 4. Más de 5 años	7: Se siente motivado con el desempeño de su rol dentro de las actividades de la empresa. 1. Mucho 2. Poco 3. Nada
8: Participa de alguna actividad de interés dentro del entorno laboral: 1. Pausas activas 2. Actividades grupales 3. Recreación Otras: _____ _____	9: Uso del tiempo libre: 1. Otro trabajo 2. Labores domésticas 3. Recreación y deporte 4. Estudio 5. Descanso y sueño 6. Ninguna 7. Otro _____

Apéndice C. OPHI-II Hoja de Resumen de Datos

Escala de Identidad Ocupacional	1	2	3	4
Tiene Metas y Proyectos Personales				
Identifica un Estilo de Vida Ocupacional				
Espera Éxito				
Acepta Responsabilidades				
Valora Habilidades y Limitaciones				
Tiene Compromisos y Valores				
Reconoce Identidades y Obligaciones				
Tiene Intereses				
Se Sintió Efectivo (pasado)				
Encontró Sentido / Satisfacción en su Estilo de Vida (pasado)				
Hizo elecciones Ocupacionales				
Escala de Competencia Ocupacional	1	2	3	4
Mantiene un Estilo de Vida Satisfactorio				
Cumple con las Expectativas de sus Roles				
Trabaja Hacia Metas				
Cubre los Estándares de Desenvolvimiento Personales				
Organiza su tiempo para cumplir Responsabilidades				
Participa en Intereses				
Cumplió con sus Roles (pasado)				
Mantuvo Hábitos (pasado)				
Logró Satisfacción (pasado)				
Escala de Contexto Ocupacional	1	2	3	4

Formas Ocupacionales de vida en el hogar				
Formas Ocupacionales del Rol PrincipalProductivo				
Formas Ocupacionales de Diversión				
Grupo Social en la Vida Hogareña				
Grupo Social del Principal rol Productivo				
Grupo Social de Diversión				
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en la VidaHogareña				
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en el Rol Productivo				
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en losambientes de Diversión				

Fecha:

Terapeuta O:

Información del Cliente:

Nombre:

Edad:

Género: ☐ M ☐ F

Origen Étnico:

☐ Caucásico

☐ Afro-americano

☐ Asiático

☐ Indo-americano o nativo de Alaska

☐ Hispánico

☐ Multi-racial☐ Otro☐ Desconocido

ICD9:

Primario:

Secundario:

Situación de trabajo:

Estado de Vida:

Años de Educación:

Títulos Obtenidos:

Independencia en su participación

ocupacional (marque uno):

☐ Independiente☐ Necesita Ayuda☐ Totalmente dependiente**4** = Función ocupacional excepcionalmente competente**3** = Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria**2** = Algunos problemas en la función ocupacional**1** = Problemas extremos en la función ocupacional

Apéndice D. Cuestionario Volicional (hoja de registro a- única observación)

Cliente:		Terapeuta:			
Edad:	Sexo: M F	Fecha:			
Diagnóstico:		Institución:			
					Comentarios
MUESTRA CURIOSIDAD	P	D	I	E	
INICIA ACCIONES/TAREAS	P	D	I	E	
INTENTA COSAS NUEVAS	P	D	I	E	
MUESTRA PREFERENCIAS	P	D	I	E	
MUESTRA QUE UNA ACTIVIDAD ES ESPECIAL O SIGNIFICATIVA	P	D	I	E	
INDICA OBJETIVOS	P	D	I	E	
PERMANECE INVOLUCRADO	P	D	I	E	
MUESTRA ORGULLO	P	D	I	E	
TRATA DE RESOLVER PROBLEMAS	P	D	I	E	
TRATA DE CORREGIR ERRORES	P	D	I	E	
REALIZA UNA ACTIVIDAD HASTA COMPLETARLA/LOGRARLA	P	D	I	E	
INVIERTE ENERGÍA/EMOCIÓN/ATENCIÓN ADICIONAL	P	D	I	E	
BUSCA RESPONSABILIDAD ADICIONAL	P	D	I	E	
BUSCA DESAFÍOS	P	D	I	E	

D = Dudoso

Clave: **P = Pasivo****I = Involucrado****E = Espontáneo****Cuestionario Volicional (Hoja de registro B- dos observaciones)**

Nombre:	Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐
Fecha de Nacimiento:	Terapeuta:

Puntaje:

Sesión I		Fecha:				Lugar:							
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Muestra Curiosidad	Inicia Actividades/Tarea	Intenta Cosa Nuevas	Muestra Preferencias	Muestra que una Actividad es Importante	Indica Objetivo:	Permanece Involucrado	Muestra Orgullo	Trata de Resolver Problemas	Trata de Corregir Errores	Realiza una Actividad hasta Completarla	Invierte energía/emoción/atención adicional	Busca Adicional Responsabilidad	Busca Desafío
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
Sesión II		Fecha:				Lugar:							
Clave: P= Pasivo D= Dudoso I= Involucrado E= Espontáneo													

Conclusión:

Apéndice E. Registro de las Características Ambientales

Nombre:		Sesión:	
Fecha:		Día y Hora de la Evaluación:	
Comentarios:			
<u>Espacio</u>		<u>objetos</u>	
Lugar (es) en que el cliente fue observado: _____ _____		☐ Familiares	Extraños ☐
Ubicación ☐	Interior	Aire libre ☐	☐ Naturales
Iluminación ☐	Natural	Artificial ☐	Fabricados ☐
Sonido ☐	Tranquilo	Ruidoso ☐	Similares ☐
Espacios para moverse ☐ Pequeño ☐ Adecuado		☐ Pocos	Complejos ☐
Factores Adicionales que Afectan la Volición: _____ _____ _____ _____		Factores Adicionales que Afectan la Volición: _____ _____ _____	

<u>Ambiente social</u>		<u>Formas ocupacionales</u>	
☐ Individual	☐ Uno a uno	Actividad/Actividades en las que el cliente participa: 	
Grupo: (cantidad de personas): _____		☐ Familiar	☐ extraña
☐ Elegido por el cliente	☐ Preseleccionado	☐ Elegida por el cliente	☐ Preseleccionada
☐ Personas familia	☐ Persona extrañas	☐ Estructurada	☐ No estructurada
☐ Pares	☐ Adulto	☐ Desafío adecuado	☐ Desafío inadecuado
Factores Adicionales que Afectan la Volición: 			

Apéndice F. Artículo

Influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en trabajadores de servicio público del municipio de Pamplona

Influence of intrinsic motivation on occupational competence in public service workers in the municipality of Pamplona

Influência da motivação intrínseca na competência ocupacional em trabalhadores de serviço público do município de Pamplona

Juan José Martínez Isidro¹ EST, Universidad de pamplona,
juan.martinez9@unipamplona.edu.co, <https://orcid.org/0000-0001-5456-5443>, autor principal

Sandra Milena Rubiano² ESP, Universidad de pamplona,
Sandra.rubiano@unipamplona.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-4306-2602>, coinvestigador

Martha Doris Corzo Rodríguez³ ESP, MSC, Universidad de pamplona,
marthacorzo@unipamplona.edu.co, <https://orcid.org/0000-0003-3823-2651>, coinvestigador

Resumen

En el artículo se analiza la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de servicio público, en donde inciden patrones de participación ocupacional conllevando a mantener y promover un desempeño ocupacional en la persona, mostrando una identidad ocupacional en el desempeño del rol significativo porque ser competente está relacionado con un patrón de motivación intrínseco con sentido de satisfacción. Por ello, en la investigación se plantea como objetivo determinar la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de

servicio público favoreciendo el desempeño ocupacional en el rol laboral, por lo que, es preciso mencionar que el proceso metodológico corresponde a un estudio cuantitativo con enfoque descriptivo de tipo correlacional. Para esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico seleccionando 30 trabajadores en las diferentes áreas de la empresa, de los cuales se obtuvieron datos sociodemográficos y, recopilación de información a través de dos instrumentos estandarizados propios del área, tales como Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II) y cuestionario volicional (VQ). Las principales consecuencias corresponden a que la población no cubre con los estándares de desenvolvimiento personales, así mismo muestran dificultad en la resolución de problemas en el entorno laboral ya que muestran apatía hacía las relaciones interpersonales entre las diferentes áreas de la empresa.

Palabras clave del autor: competencia, motivación, desempeño, eficacia, interés, autoeficacia.

Abstract

The article analyzes the influence of intrinsic motivation on occupational competence in public service workers, where patterns of occupational participation affect the maintenance and promotion of occupational performance in the person, showing an occupational identity in the performance of the significant role because being competent is related to a pattern of intrinsic motivation with a sense of satisfaction. Therefore, the objective of the research is to determine the influence of intrinsic motivation on occupational competence in public service workers by favoring occupational performance in the work role, Therefore, it should be mentioned that the methodological process corresponds to a quantitative study with a descriptive approach of correlational type. For this research, non-probabilistic sampling was used, selecting 30 workers in the different areas of the company, from which socio-demographic data were obtained and information was collected through two standardized instruments specific to the area, such as Historical Occupational Performance Interview (OPHI-II) and Volitional Questionnaire (VQ). The main consequences are that the population does not meet the standards of personal development, also show difficulty in solving problems in the working environment since they show apathy towards interpersonal relations between the different areas of the company.

Author's keywords: competence, motivation, performance, efficacy, interest, self-efficacy.

Introducción

La AOTA (2001) señala que en la motivación intrínseca el “hombre es un ser activo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de la actividad propositiva utilizando su capacidad para motivarse intrínsecamente, la cual influye sobre su salud física y psíquica y sobre su entorno físico y social a través de actividades propositivas”. Mientras tanto Arnaiz & Noya (2001), define que en la competencia ocupacional el “ser humano es capaz de relacionarse de manera efectiva con el ambiente y mejorar o moldear sus propias habilidades para el desempeño de acciones permitiendo el sentimiento de tener un mayor control personal”.

Por otra parte, para Jiménez, Yañez, Contreras, & Tuta la competencia ocupacional es el “sostener un modelo de participación ocupacional que exprese la identidad ocupacional” de esta manera “se incluye cumplir las expectativas de los propios roles, los propios valores y estándares de desempeño, mantener una competencia que permite promover el bienestar del cliente, para un desempeño exitoso” (2020).

De la misma forma, Romero y Urdaneta (2009), “señalan al desempeño como la capacidad de cumplir con un trabajo, si no la motivación que logre manejar un individuo hacia el cumplimiento de sus tareas laborales” por consiguiente se genera un “rendimiento específico generando recompensas significativas en las demandas del rol, esto influirá en el sujeto satisfacción por su trabajo conllevando a un sentido de competencia ocupacional” (4).

De esta manera la AOTA, Polonio, Durante, & Noya refiere que “el hombre es un ser activo cuyo desarrollo está influenciado por el uso de actividades propositivas en su desempeño” las cuales esta interconectadas por la “utilización su capacidad para la motivación intrínseca para influir en sus capacidades físicas y psíquicas dentro de su

entorno” (2001). Asimismo, Kielhofner manifiesta que la motivación intrínseca permite el desempeño ocupacional en la ejecución de actividades significativas dentro de su entorno lo cual permite “llevar a cabo su volición para la motivación por la ocupación” (6).

Es por esta razón, se implementa una metodología de investigación de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo junto con datos recolectados. Es así como se caracteriza la población objeto de estudio mediante la ficha socio demográfica, se analizan las variables a través de la aplicación de instrumentos tales como la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II) y el cuestionario volicional (VQ).

De acuerdo con lo anterior, se dio respuesta al objetivo de la investigación, el cual consistía determinar la Influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional en los trabajadores de servicio público favoreciendo el desempeño ocupacional en el rol laboral. Por consiguiente, se pudo establecer que la influencia de la motivación intrínseca es fundamental en la competencia ocupacional en el rol laboral, permitiendo responder a múltiples demandas ocupacionales del entorno laboral. Asimismo, conlleva a la participación ocupacional de forma significativa para dar cumplimiento a la identidad ocupacional de forma eficaz a través del sentido de autoeficacia.

Finalmente, surge la importancia del quehacer de la profesión encaminada a la ejecución y elaboración de estrategias motivacionales que permiten la interacción y el establecimiento de conductas intrínsecamente motivadas dentro del contexto ocupacional, teniendo en cuenta los diferentes abordajes de la profesión, conllevando a promover entornos motivacionales en el desempeño ocupacional, para favorecer la competencia ocupacional en el rol laboral junto con las demandas del mismo ambiente.

Metodología o Naturaleza del estudio.

El estudio investigativo es de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo de tipo correlacional. Por ende, Sampieri & Mendoza manifiesta que a través de la investigación cuantitativa “permitió el análisis obtenido (utilizando métodos estadísticos) extrayendo una serie de conclusiones respecto a la hipótesis del proceso de investigación” (2018). Además, se realizó un muestreo no probabilístico para seleccionar una muestra de 30 trabajadores, donde en un primer acercamiento se recolectaron datos sociodemográficos que permiten identificar datos generales de los participantes y, consecutivamente se recolectó información de los instrumentos propios de área (Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II) y cuestionario volicional (VQ). La información fue analizada a través del software SPSS obteniendo datos estadísticos que fueron analizados desde el quehacer del terapeuta ocupacional. Asimismo, se destacó que la investigación adoptó un diseño de estudio descriptivo por el cual Sampieri & Mendoza “permite especificar las prioridades de las personas, características, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (2018).

De esta manera, se logró observar los diferentes patrones de conducta de los trabajadores en el desempeño del rol determinando aspectos que están inmersos en la motivación intrínseca; patrones de interés, sentido de competencia/capacidad, eficacia, autoeficacia que envuelve el sentido de placer y el conjunto de sentimientos y pensamientos que integran el hacer y el quehacer en el desempeño ocupacional en las actividades significativas. Es por ello, que en la naturaleza de los datos y el tamaño de la muestra se utilizaron bases estadísticas para las variables categóricas que adoptaron técnicas no paramétricas de análisis estadístico.

Resultados

Los resultados se basaron en el análisis de la información recopilada de la Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (Occupational Performance History Interview / OPHI-II) y el cuestionario volicional (Volitional Questionnaire / VQ), además se tiene en cuenta los datos generales de la ficha sociodemográfica.

Tabla: 1. Correlación de los ítems de instrumentos (OHPI-II & V.Q)

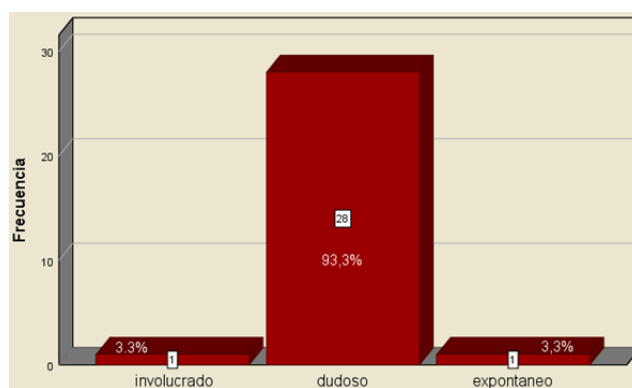
Cuestionario Volicional	Entrevista histórica del desempeño ocupacional OPHI-II	Correlación de Spearman
Muestra curiosidad	- Logro de satisfacción - Cubre los estándares de desenvolvimiento personales	- 0,170 - 0,231
Inicia acciones/tareas	Cubre los estándares de desenvolvimiento personal	- 0,185
Intenta cosas nuevas	- Cubre los estándares de desenvolvimiento personal - Participa en intereses	- 0,175 - 0,046
Muestra preferencias	Cumple con las expectativas de sus roles	- 0,108
Muestra que una actividad es especial o significativa	- Cumple con las expectativas de sus roles - Participa en intereses	- 0,122 - 0,017
Permanece involucrado	- Mantiene estilos de vida satisfactorio - Cumple con las expectativas de sus roles - Trabaja hacia metas - Mantuvo hábitos (pasado)	- 0,126 - 0,295 - 0,162 - 0,181
Muestra orgullo	Trabaja hacia metas	- 0,188
Trata de resolver problemas	- Cubre los estándares de desenvolvimiento personal - Participa en intereses - Logró satisfacción (pasado)	- 0,213 - 0,322 - 0,253
Trata de corregir errores	- Mantiene un estilos de vida satisfactorio - Cumple con las expectativas de sus roles - Cubre los estándares de desenvolvimiento personal - Organiza su tiempo para cumplir responsabilidades - Cubre los estándares de desenvolvimiento personales - Participa en intereses - Mantuvo hábitos (pasado)	- 0,139 - 0,217 - 0,353 - 0,217 - 0,353 - 0,395* - 0,230

Fuente: Martínez, J. 2021-2.

Es por ello, que en el cuadro 1 se muestran los resultados arrojados de la correlación de los dos instrumentos, donde se evidencia que los datos representativos del conjunto se relacionan con aspectos de permanecer involucrado, los cuales se denotan en los ítems de: mantiene estilos de vida satisfactorio con un valor del -0,126, cumple con las expectativas de sus roles con el -0,295, trabaja hacia metas con -0,162 y mantuvo hábitos con el -0,181. En ese mismo contexto, en los aspectos de trata de resolver problemas y trata de corregir errores, se evidencia que los ítems de cubre los estándares de desenvolvimiento personal - 0,21, participa en intereses con el -0,322 y logro de satisfacción del -0,253.

Lo anteriormente expuesto, permite determinar que los trabajadores en el desempeño de las demandas del rol laboral no establecen relaciones interpersonales, trabajo en grupo y participación en el desenvolvimiento personal dentro del entorno ocupacional, por lo que, es importante mencionar que según la Asociación Americana de Terapia Ocupacional establece que los roles están inmersos dentro de la identidad ocupacional permitiendo identificar el desempeño entre una población o grupo, junto con el sentido de competencia, logro e intereses AOTA (8).

Gráfica: 1. Trata de resolver problemas.

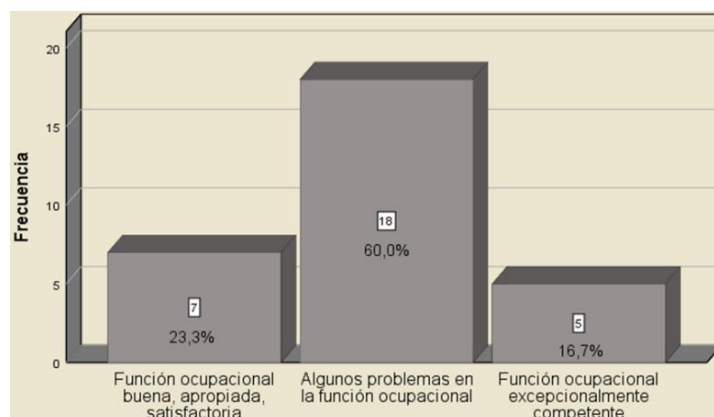


Fuente: Martínez, J. 2021-2.

Se observa que los trabajadores presentan una alta calificación en sentirse con un nivel de dudoso para resolver problemas dentro de su área ocupacional interfiriendo en el desempeño ocupacional, ya que los trabajadores necesitan de apoyo constante para lograr la participación en actividades grupales que contribuyan al establecimiento de relaciones interpersonales en la ejecución del rol. Es por ello, que se tienen en cuenta a (Blesedell, S, Barbara, & Boyt (2008, pág. 110) los cuales mencionan que las tareas de resolución de problemas pueden ser graduados en una continuidad que considera las demandas de la actividad y el ambiente según la cantidad del esfuerzo y el grado de las diferentes habilidades para el desempeño.

Por esta razón, se evidencia en los trabajadores de servicio Público la dificultad en el establecimiento de relaciones interpersonales entre dependencias en el entorno laboral, teniendo en cuenta que las demandas de la actividad interfieren en la participación de forma eficaz permitiendo el desarrollo de estas.

Gráfica: 2. Cubre los estándares de desenvolvimiento personales.



Fuente: Martínez, J. 2021-2.

En la gráfica 2 se evidencia algunos problemas en la función ocupacional haciendo referencia a la existencia de una disfunción en el desempeño ocupacional, teniendo en cuenta que los trabajadores no cubren los múltiples estándares de desenvolvimiento personal dentro del entorno laboral, aspecto que suma importancia en el trabajo en grupo y en el desarrollo de habilidades que favorecen la competencia ocupacional en el grupo poblacional. Por esta razón, Trujillo (10) menciona que la interacción del cliente en el entorno es satisfactoria, significativa y efectiva para el desempeño, donde se favorece el cumplimiento de las metas de desarrollo y satisfacción personal, familiar y sociocultural.

Por esa razón, que se retoma a Trujillo que refiere que la terapia ocupacional participa en la interacción de la persona en las demandas de la competencia ocupacional en el rol laboral, promoviendo el desenvolvimiento personal de los trabajadores en la

resolución de dificultades en ambientes de comportamiento ocupacional que permitan integrar un sentido de competencia dentro de su contexto ocupacional.

Discusión y conclusiones.

La motivación intrínseca está relacionada con las fases de competencia, las cuales permiten el desempeño ocupacional de forma significativa dentro de su entorno, asimismo se evidencia que existen diferentes problemáticas que afectan el sentido de competencia ocupacional. Es así como Carmen Gloria de las Heras refiere que los logros de satisfacción son etapas de cambio que conllevan al sentido de competencia en que las personas tienen suficientes habilidades y hábitos, lo que les permite participar totalmente en un nuevo trabajo, actividad de tiempo libre o nuevas actividades cotidianas. Además, el ser humano durante esta etapa integra un área de participación ocupacional en su vida completa (11).

De acuerdo con el entorno laboral, se observa que existe un gran porcentaje en el desenvolvimiento personal de los trabajadores constituyendo un factor desfavorable en la participación de actividades grupales con las demás dependencias de la empresa, conllevando a presentar algunos problemas en la función ocupacional del establecimiento de relaciones interpersonales. Es por este motivo, que Alicia Trujillo refiere que la interacción del cliente en el entorno es satisfactoria, significativa y efectiva para el desempeño, donde se favorece el cumplimiento de las metas de desarrollo y satisfacción personal, familiar y sociocultural (10).

Se logró determinar la influencia de la motivación intrínseca en la competencia ocupacional de los trabajadores, dado que permite un patrón de satisfacción e interés del entorno para dar cumplimiento a las demandas del rol. Del mismo modo, Kielhofner (12) menciona que el patrón de interés de una persona es la configuración de las cosas preferidas

para hacer y que han sido acumuladas a partir de la experiencia, de igual forma el cliente pueden tener preferencias muy diversas y aparentemente no relacionadas.

En cuanto a la motivación por la ocupación (volición) observada es evidente la importancia para la ejecución de un plan de acción terapéutico que permite promover el sentido de competencia y autoeficacia dentro del entorno laboral favoreciendo el desempeño ocupacional de los trabajadores. Asimismo, Kielhofner (6) refiere que la motivación está relacionada con la causalidad personal del cliente contribuyendo al sentido de capacidad, eficacia y experiencias en el desempeño ocupacional en consecuencia influye en la forma que el cliente está motivado por el hacer dentro de las competencias y desempeño de su rol. De la misma forma, la competencia ocupacional permite que los trabajadores coloquen en acción su identidad ocupacional en forma continua para dar cumplimiento a los roles dentro de las demandas del desempeño Kielhofner (6).

Conflicto de intereses

Ninguno declarado.

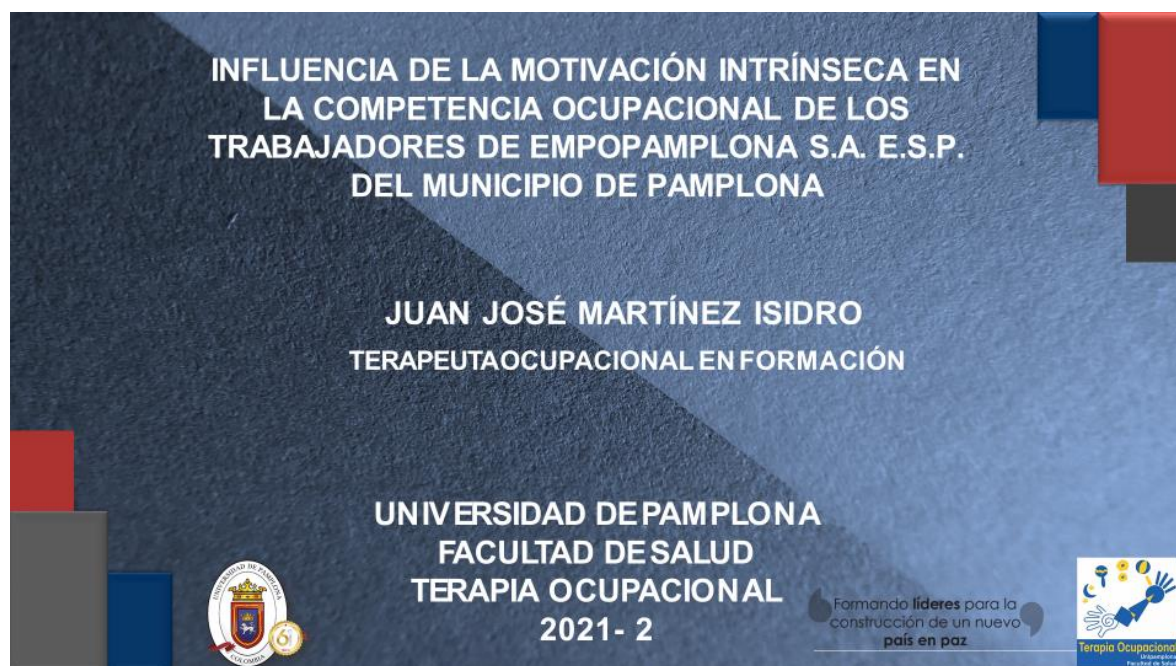
Descargos de responsabilidad

La responsabilidad del análisis expresada en el artículo incumbe exclusivamente a los autores.

Bibliografía

1. AOTA. Fundamentos filosoficos de la terapia ocupacional. En Lopez B, Molina P, Arnaiz B. Conceptos fundamentales de terapia ocupacional. Madrid: Medica panamericana; 2001. p. 36.
2. Arnaiz P, Noya B. Competencia ocupacional y disfuncion ocupacional. En Lopez B, Arnaiz P, Noya B. Conceptos fundamentales de terapia ocupacional. 3rd ed. Madrid: Medica Panamericana; 2001. p. 25.
3. Jiménez S, Yañez C, Contreras M, Tuta H. Competencia ocupacional y rendimiento diferido de los estudiantes universitarios. Cuidado y Ocupacion Humana. 2020; 7(1): p. 1-18.
4. Mejía Manjarrez M, Silva Jaimes F, Velandia Hernández. RELACIÓN ENTRE EL DESGASTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE COOMULTRUP. CUIDADO Y OCUPACIÓN HUMANA. 2018; 7(1).
5. Polonio LB, Durante MP, Noya AB. Competencia ocupacional. En Begoña Polonio López PDMBNA. Conceptos Fundamentales de Terapia Ocupacional. Madrid: Médica panamericana; 2001.
6. Kielhofner G. Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación Buenos Aires: Médica Panamricana; 2004.
7. Sampieri R, Mendoza C. La Ruta Cuantitativa de la Investigación. En Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cunatitativa, cualitativa y mixta. México; 2018. p. McGRAW-HILL interamericana editores, S.A. de C. V.
8. AOTA CBSMCCDJDVGVBHKKLMJMAOKRCSWLW&DL. Marco de Trabajo para la Practica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso (AOTA). Chile: Revista de terapia ocupacional; 2020.
9. Blesedell E, S CE, Barbara A, Boyt S. Definición y temas del comportamiento ocupacional. En Elizabeth Blesedell ESCBA&BS. Willard & Spackman Terapia ocupacional. Madrid España: Médica Panamericana S.A.; 2008.
10. Trujillo RA, Sanabria CLH, Carrizosa FLE, Parra EX, Rubio VJ, Uribe P, et al. Ocupación: sentido, realización, y libertad. Diálogos ocupacionales en torno al sujeto, la sociedad y el medio ambiente. Ocupación y Realización Humana. 2011.
11. De las Heras G. Modelo de Ocupación Humana Madrid: SÍNTESIS, S. A.; 2015.
12. Kielhofner G. Patrón. En Kielhofner G. Terapia ocupacional. Modelo de Ocupación Humana. Teoría y aplicación. Buenos Aires: Médica panamericana; 2004.

Apéndice G. Instructivo dispositivo SOF – T.O



INTRODUCCIÓN



El presente dispositivo terapéutico "SOT- T.O" es una herramienta didáctica y tangible que fue diseñada para la implementación de actividades terapéuticas dentro del entorno laboral con los trabajadores vinculados a la empresa de servicios públicos, con la finalidad de participar en una solución de las problemáticas o dificultades evidenciadas en el proceso de intervención y valoración terapéutica.

Por ende, el producto final está direccionado a fortalecer la motivación intrínseca personal, sentido de autoeficacia, eficacia, sentido de logro junto con el sentido de competencia en el establecimiento de relaciones interpersonales en el grupo poblacional, con el propósito de promover entornos ocupacionales motivacionales en la participación ocupacional de los trabajadores a través de la proyección que deben ejecutar el trabajador según su nivel de motivación interpersonal sobre situaciones adversas en el desempeño ocupacional del rol, en el cual se proyectara en un panel de control interactivo mediante el uso del SOT- T.O. Según (Palomares, 2017) "unas interfaces representan gráficamente un panel de control interactivo en una pantalla que permite interactuar con el dedo de forma similar que permita accionar un control físico".



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Asimismo, se resalta el quehacer y el abordaje del terapeuta ocupacional, por medio del diseño del SOT-T.O el cual permitirá favorecer la motivación de los trabajadores en el rol laboral, por medio de las diferentes estrategias y herramientas terapéuticas que brinden la oportunidad a los trabajadores de interactuar dentro del entorno ocupacional conllevando a fortalecer el sentido de satisfacción, logro y competencia, siendo esto un facilitador en la adaptación ocupacional en las demandas del rol expuestas del ambiente laboral.

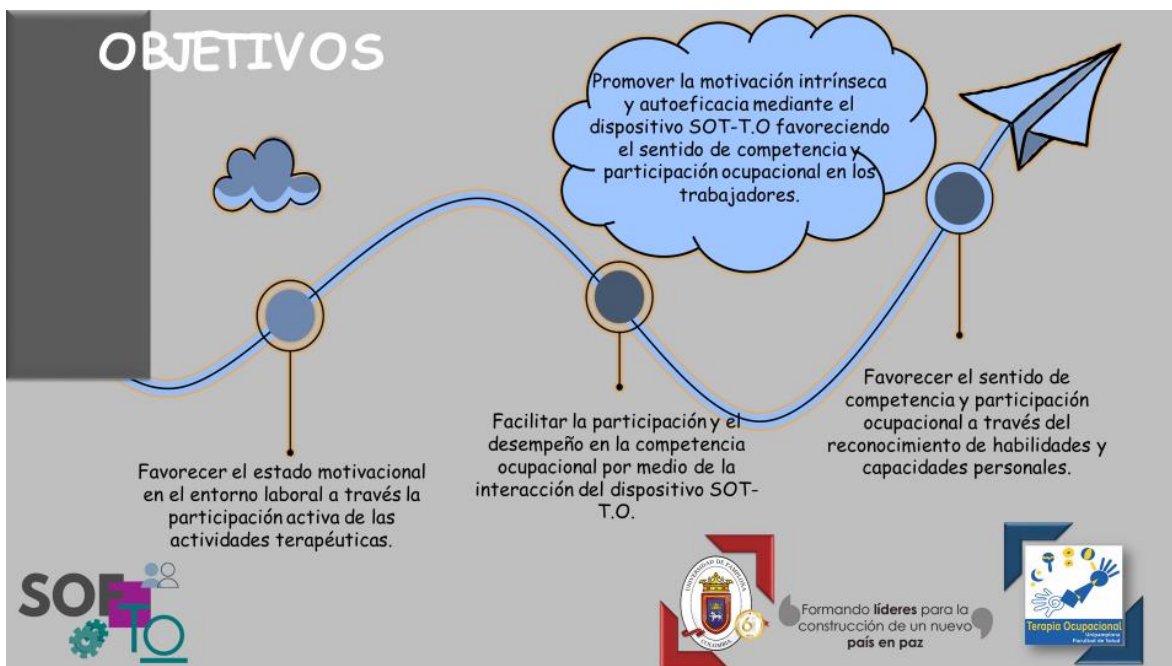
Por consiguiente y a través del uso activo del dispositivo tecnológico, permitiendo una herramienta interactiva y tangible que contribuya a la exploración del sentido de motivación, logrando elegir el nivel de satisfacción interpersonal según su sentido de eficacia, autoeficacia e interés, esto a su vez favorecerá a los trabajadores en su desempeño ocupacional. Es así como el abordaje de la profesión está anclado a fortalecer la participación ocupacional en la motivación intrínseca y competencia ocupacional dentro del entorno laboral.

De este modo, SOT-T.O está dividido dentro de sus actividades terapéuticas por tres fases. La fase uno: motive y se feliz, corresponde a la realización de actividades para promover habilidades y destrezas que favorezcan el sentido de autoeficacia en el desempeño ocupacional e identidad ocupacional. En la fase dos: resolviendo problemas en equipo, en el cual se ejecutaran actividades que promuevan la interacción y la comunicación activa favoreciendo el sentido de competencia, espontaneidad y logro en el desempeño ocupacional. La tercera fase: compite entre compañeros, permitirá fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo favoreciendo el desempeño en el rol laboral junto con el sentido de competencia ocupacional.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz





CONCEPTOS BÁSICOS

Según (Palomares, 2017) "unas interfaces representan gráficamente un panel de control interactivo en una pantalla que permite interactuar con el dedo de forma similar que permita accionar un control físico".

La volición esta interrelacionada con la causalidad personal, permitiendo dar lugar al sentido de competencia, experiencia y eficacia, los cuales están conectados con los intereses que contribuye al disfrute y satisfacción personal. (Kielhofner, 2004).

Sentido de satisfacción Y según la AOTA establece que el desempeño de diferentes ocupaciones los clientes logran un sentido de competencia por lo cual contribuye a un sentido de satisfacción por la ocupación. (Romeo Ayuso, 2010).

El equilibrio ocupacional conlleva al cliente a estar inmerso en el desempeño de actividades significativas que le generen sentido de motivación y placer, asimismo, el descanso es de gran importancia para mantener un equilibrio ocupacional en el desempeño del rol (Polonio López, Durante Molina, & Noya Arnaiz, 2001).

SOT-T.O.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz

Terapia Ocupacional

DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO SOT-T.O



SOT-T.O es un dispositivo de interacción motivacional en el cual los trabajadores participaran de forma activa al instante de realizar el ingreso a su jornada ocupacional o desempeño de su rol. Por ende, el dispositivo SOT-T.O está dirigido a promover la motivación intrínseca y autoeficacia mediante la interacción y participación activa favoreciendo el sentido de competencia, eficacia, capacidad personal y participación ocupacional significativa en los trabajadores, en la participación e interacción grupal, reconocimiento de habilidades y capacidad para establecer relaciones interpersonales en el trabajo en equipo.

Por consiguiente, la presentación del dispositivo SOT-T.O, se da por medio de una base la cual se encuentra conformada por una pantalla (monitor PC) compuesto por un software interactivo, a la derecha de la pantalla se observa un Mouse el cual permitirá la interacción para seleccionar en la pantalla las diferentes opciones, asimismo en la pantalla principal de inicio podrá interactuar para seleccionar con un solo clic una de las dos opciones tal como (videos motivacionales para el desempeño del rol y estado motivacional).



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



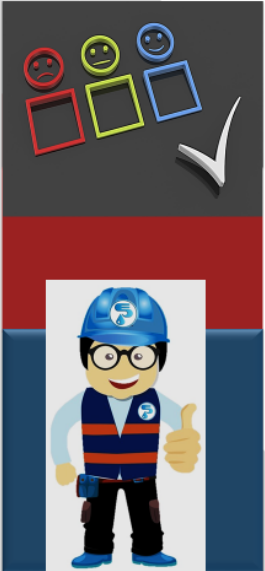
De esta manera, si selecciona la opción de videos motivacionales donde lo conducirá a una nueva plantilla en la cual se encontraran diferentes videos que permitan favorecer la motivación en el desempeño del rol, a la izquierda de la pantalla del borde inferior se encontrara la opción de regresar al inicio. Si selecciona la opción de estado de motivación se abrirá otra plantilla la cual corresponde a la motivación laboral, donde deberá seleccionar el estado de motivación que presenta al instante de ingresar para participar en el desempeño de su rol, por el cual se encuentra los siguientes estados de motivación para seleccionar como (motivación baja, motivación sin sentido de satisfacción y con satisfacción). En cualquier estado que seleccione lo conducirá a una nueva plantilla llamada motivando tu desempeño, la cual está conformado por tres fases que corresponden a actividades terapéuticas.

En la primera fase llamada motive y se feliz, consisten en actividades para promover habilidades y destrezas que favorezcan el sentido de autoeficacia en el desempeño ocupacional e identidad ocupacional. En la segunda fase correspondiente a, resolviendo problemas en equipo, la cual se llevaran a cabo la ejecutaran y participación de actividades que promuevan la interacción y la comunicación activa favoreciendo el sentido de competencia, espontaneidad y logro en el desempeño ocupacional. La tercera fase se indica cómo, compite entre compañeros, permitirá fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo favoreciendo el desempeño en el rol laboral junto con el sentido de competencia.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz






De este modo, el trabajador deberá elegir una actividad a realizar la cual se visualizara en cada icono, una vez elija una actividad la seleccionara con el Mouse dándole un clic al icono correspondiente, se abrirá una nueva plantilla llamada motivando mi competencia, la cual estará conformada con el objetivo y la descripción de la actividad. Cabe resaltar que las actividades terapéuticas tendrán material didáctico y llamativo de forma tangible el cual está localizado en la dependencia de talento humano para ser utilizado según la actividad, asimismo para la utilización del producto final se entregará un instructivo donde encontrará el paso a paso para utilizar el dispositivo SOT-T.O.

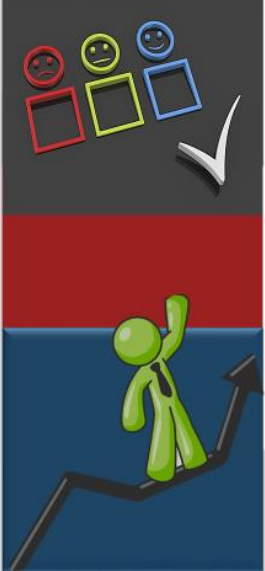
Se recomienda a los estudiantes de prácticas formativas del programa de Terapia Ocupacional seguir haciendo uso del material diseñado para las intervenciones con las madres cabeza de hogar, para dar continuidad al proceso de promover y fortalecer el sentido de capacidad personal, autoeficacia y competencia en el grupo poblacional favoreciendo de esta forma la participación de las madres cabeza de hogar en los cambios ocupacionales que se puedan presentar en su vida, como los cambios incrementales, transformacionales y catastróficos



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Metodología de Uso




El dispositivo SOT-T.O. fue diseñado y estructurado para ser aplicado por terapeutas ocupacionales en formación de Pamplona que estén desarrollando prácticas formativas de nivel II (industria) con la población de trabajadores de la empresa empopamplona S.A. E.S.P, quienes recibirán una capacitación sobre el manejo y la interacción del dispositivo SOT-T.O. junto con un manual de uso, de esta forma el dispositivo será utilizado los 5 días de la semana, al instante que los trabajadores realicen su ingreso a su jornada laboral.

Pasos para utilizar el dispositivo interactivo SOT-T.O.

1. Enciende la pantalla junto con el dispositivo SOT-T.O.

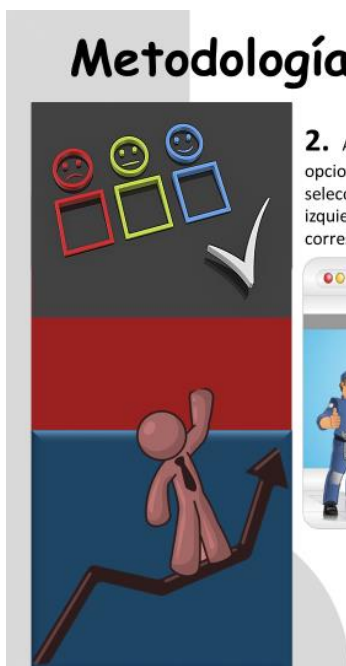




Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Metodología de Uso



2. A continuación debes leer y visualizar las opciones que se mostrarán en la pantalla y, seleccionarás una opción oprimiendo el botón izquierdo del Mouse en el icono correspondiente.



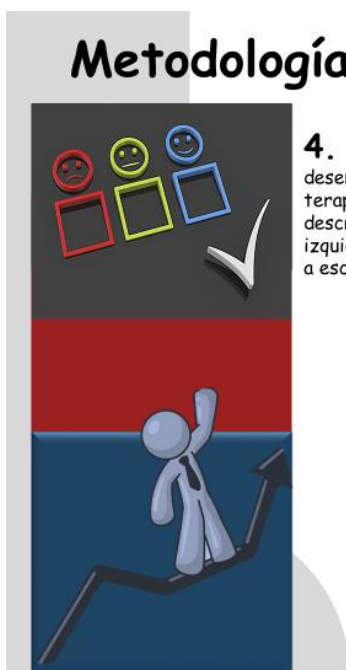
3. Selecciona la opción estado motivacional, donde deberás observar, leer y analizar las imágenes que se muestran en la pantalla (motivación laboral) y elegirá la opción de respuesta, oprimiendo el botón izquierdo del Mouse en el icono correspondiente según el estado motivacional que se encuentre.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Metodología de Uso



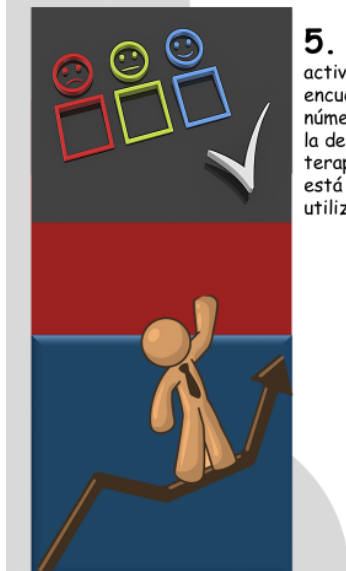
4. Seguidamente deberás observar la plantilla motivando tu desempeño en la cual analizar y elegirá algunas de las actividades terapéuticas en donde encontraras el objetivo terapéutico y, la describió de la actividad a realizar, por la cual oprimirás el botón izquierdo del Mouse en el icono correspondiente según la actividad a escoger.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



Metodología de Uso



5. Por ultimo deberá observar, leer y analizar la imagen de la actividad terapéutica la cual se muestran en la pantalla y se encuentra enumerada, asimismo se encontrara una ficha con el número correspondiente a la actividad, la cual estará localizada a la derecha debajo de la pantalla. Cabe resaltar que las actividades terapéuticas tendrán material didáctico de forma tangible, el cual está localizado en la dependencia de talento humano para ser utilizado según la actividad.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



ACTIVIDADES TERAPÉUTICAS

"MOTIVANDO MI DESEMPEÑO CON SENTIDO DE COMPETENCIA"



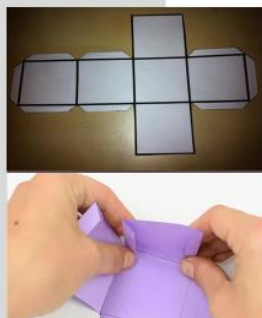
Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz





Primera fase: motiva y se feliz

En la primera fase llamada motiva y se feliz, consisten en actividades para promover habilidades, destrezas y capacidades que favorezcan el sentido de autoeficacia en el desempeño ocupacional e identidad ocupacional.






1 Construyendo sentido de competencia

Objetivo
Promover la solución creativa de problemas en el desempeño del rol laboral a través de la actividad creativa favoreciendo el sentido de logro en el desempeño.

Materiales y herramientas
Dos cuartos de cartulina, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras, 1 pegamento.

Descripción de la actividad

El participante deberá construir un número determinado de cubos junto con sus compañeros de trabajo, donde realizarán 10 cubos de igual tamaño, en cada cubo deberá escribir e identificar que lo motiva cada día en su desempeño del rol laboral.



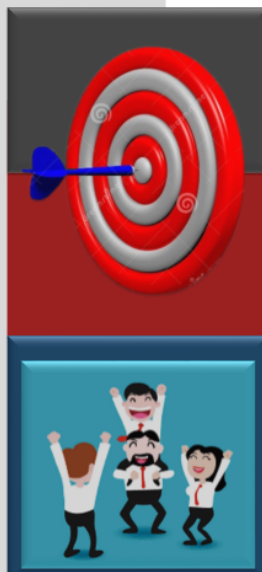
Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz





Lanza y compite

Promover habilidades, destrezas a través de la actividad grupal favoreciendo el sentido de eficacia dentro del entorno laboral.





2

Objetivo
Promover habilidades, destrezas a través de la actividad grupal favoreciendo el sentido de eficacia dentro del entorno laboral.

Descripción de la actividad

El participante deberá participar junto con sus compañeros de trabajo. El participante deberá lanzar tres dardos a una diana que está ubicada a 5 metros y la cual está dividida por segmentos y cada uno de ellos tiene asignada un mensaje motivacional o un reto que será accionado por el grupo.

Materiales y herramientas
Tres dardos
una diana.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz







3 **Mi yo competente**

Objetivo
Fomentar el sentido de autoeficacia por medio de la actividad artística favoreciendo la motivación en la competencia del rol.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad el participante ejecutara un retrato. En la mitad de una cartulina, reflejara como realmente se perciben y como se sienten el día de hoy, y en la otra mitad de la cartulina realizaran una descripción de su perfil personal (habilidades y capacidades interpersonales) como trabajador, donde identifique sus fortalezas y destrezas como trabajador para cumplir con las demandas del rol a desempeñar diariamente por ultimo decorar con madera alrededor formando un cuadro para ser ubicado en espacio laboral de forma que cada día, puedan reconocer sus capacidades junto con los desafíos que han logrado superar en su rol.

Materiales y herramientas
Cartulina blanca, tablas cuadradas, Tijeras, Vinilos, Marcadores Pinceles Palitos de madera y Silicona.





Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz







4 **Reconociendo mis valores**

Objetivo
Promover el desempeño por el hacer en el rol a través de la actividad lúdica favoreciendo el desempeño ocupacional con sentido de autoeficacia.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad, el participante se dirige donde se encuentra ubicada una urna la cual tendrá dentro de su interior diferentes valores escritos y frases motivacionales, por el cual el participante deberá introducir su mano y tomar dos papeles, asimismo los leerá y analizar para luego colocarlos en práctica durante toda la jornada laboral con su equipo de trabajo y en el entorno ocupacional.

Materiales y herramientas
Urnas, frases motivacionales y valores.





Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz






Afrontando retos

MOTÍVATE
Y SE FELIZ

Objetivo

Fomentar la interacción y la motivación laboral a través de actividad lúdica favoreciendo el sentido de autoeficacia y competencia entro del equipo laboral.

Descripción de la actividad

Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás participante que les corresponda esta actividad deberá competir. Asimismo, se debe elegir un trabajador quien será el encargado de manipular el seleccionador (ruleta). Los trabajadores deben colocarse en extremos opuestos y estarán numerados, de este modo se procede a girar la ruleta la cual dice tanto la emoción como la parte del cuerpo que debe ponerse en él. Todos los trabajadores deben expresar si se siente identificados con esa emoción en el cumplimiento de las demandas del rol.

Materiales y herramientas

Twitter, ruleta seleccionadora.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz




Los Cuadrados

MOTÍVATE
Y SE FELIZ

Objetivo

Facilitar en reconocimiento de habilidades, destrezas personales a través de actividad lúdica favoreciendo el sentido de logro en el desempeño.

Descripción de la actividad

Para iniciar la actividad, el participante deberá analizar, observar, armar y estructural 5 cuadros los cuales tendrán un nivel de complejidad alto y permitirán la solución de problemas, habilidades y la identificación a la tolerancia a la actividad o tarea, las cuales están inmersas dentro el desempeño del rol.

Materiales y herramientas

Fichas de madera.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz








Resolviendo problemas en equipo

7

En búsqueda de una solución

Objetivo
Fomentar el sentido de logro y sentido de eficacia a través de actividades experienciales favoreciendo el desempeño ocupacional.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás participante que les corresponda este tipo de actividad deberán ejecutarla como equipo, la cual se les otorgará una tabla con 6 cuerdas y dos pelotas, los participantes del grupo deberán agarrar las 6 cuerdas y ubicar las dos pelotas en el centro de la tabla de modo que no se salga de la misma y empezarán a trabajar en equipo, asimismo, deberán transportar las dos pelotas caminando hasta llegar al punto de meta, permitiendo promover la motivación, sentido de logro y eficacia grupal.

Materiales y herramientas
Base de madera 20 x 20 y dos pelotas



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz









Resolviendo problemas en equipo

8

El sentido competente de la motivación

Objetivo
Favorecer la competencia ocupacional a través de la actividad experiencial favoreciendo sentido de capacidad personal en el desempeño ocupacional.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás participante que les concierna este tipo de actividad deberá participar en equipo. De esta forma, los trabajadores se ubicarán en el segundo patio. La actividad consistirá en que cada trabajador deberá agarrar la punta de la cuerda para formar una araña, en el centro de las cuerdas se ubicará un vaso con agua el cual deberán trasladar hacia un extremo del lugar, donde cada trabajador sujetando las cuerdas de manera firme permitiendo que el vaso de agua no se derrame. Asimismo se busca el trabajo y la motivación en equipo para favorecer la integración en el entorno laboral.

Materiales y herramientas
Vaso con agua, cuerdas con aros en metal y ligas.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz










Dado motivacional

Objetivo
Favorecer el reconocimiento de habilidades en el rol por medio de la actividad lúdica favoreciendo el desempeño ocupacional en el entorno laboral.



Descripción de la actividad

Para iniciar la actividad, el participante deberá lanzar un dado de gran tamaño, el cual tendrá en cada número una serie de mensajes motivacionales que alegren su jornada laboral, asimismo el trabajador sujetara el dado y lo lanzara hacia arriba y observará el número que salga y observara y analizara el mensaje tomándose unos minutos para procesarlo para su desempeño.

Materiales y herramientas
Dado grande con mensajes motivacionales.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz











Explorando el sentido de competencia

Objetivo
Facilitar el trabajo en equipo junto con el reconocimiento de habilidades a través de la actividad lúdica favoreciendo el sentido de capacidad personal participación del rol laboral.



Descripción de la actividad

Para iniciar la actividad, el participante deberá invitar de 4 máximo 8 de sus compañeros del entorno laboral hacer partícipes de la actividad terapéutica. todos los participantes deberán escoger un color del parques y ellos mismos serán las fichas del juego, la actividad dará inicio con el lanzamiento de los dados los cuales se lanzaran 3 veces por equipo (turno) asimismo, los trabajadores de un color lanzaran los dados y deberá desplazarse por las casillas según el número correspondiente, en algunas de las casilla se encontraran unos retos los cuales deberá ejecutar en equipo y los retos serán impuestos por los grupos contrarios, gana el grupo que logra llegar completo a la meta o haya superado todos los obstáculos adversos. Permitiendo fortalecer la interacción, habilidades y el trabajo cooperativo dentro del entorno ocupacional.

Materiales y herramientas
Parques gigantes y dados.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz









11 Cuidando mi salud mental

Objetivo
Promover el desempeño del rol de a través de la actividad experiencial favoreciendo la autoeficacia en el sentimiento de competencia en el rol.

Descripción de la actividad
La actividad consiste en tomarte unos minutos de tu tiempo dentro de su entorno laboral, para participar de ejercicios de control interpersonal, por medio de la respiración, manejo de estrés, canalizar las emociones o sentimientos en su desempeño, permitiendo favorecer el sistema volicional.

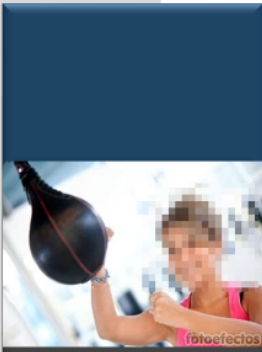
Materiales y herramientas
Música de relajación.





Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz








La tercera fase: compite entre compañeros
Actividades que promueven las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo permitiendo favorecer el desempeño en el rol laboral junto con el sentido de competencia ocupacional

12 Descargando emociones

Objetivo
Promover el sistema volitivo en el desempeño del rol por medio de la actividad lúdica favoreciendo la descarga de pensamientos y emociones en el desempeño ocupacional.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad, el participante se desplazará en el momento más indicado y según sea su preferencia, en el cual estará ubicado un saco terapéutico, donde el participante podrá descargar sus emociones según las demandas del entorno ocupacional.

Materiales y herramientas
Saco terapéutico.





Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz





Compíte entre compañeros.

SOFT TO

13 Armado equipos

Objetivo
Facilitar el sentido de competencia a través de la actividad terapéutica favoreciendo el desempeño en el establecimiento de relaciones interpersonales.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás trabajadores que les correspondan este tipo de actividad, deberán armar y competir entre equipos. Seguidamente formaran grupos de igual número de participantes y una fila, donde estarán ubicados desde un punto de salida, en el cual deberán sujetar sus pies con la base de dos tablas. Igualmente, abra un trabajador como juez el cual dará la orden de inicio, en el cual cada grupo saldrán corriendo hasta llegar a la línea de meta y, será el grupo ganador el que logre llevar de primero. Asimismo, se favorecerá el trabajo en equipo y el establecimiento de nuevas relaciones interpersonales.

Materiales y herramientas
Base de madera con sujetadores.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz

Terapia Ocupacional



Compíte entre compañeros.

SOFT TO

14 Equilibrando mi rol

Objetivo
Favorecer la integración y comunicación en equipo por medio de la actividad grupal favoreciendo relaciones interpersonales y eficacia en el ambiente laboral.

Descripción de la actividad
Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás trabajadores que les correspondan este tipo de actividad, deberán formar equipo, una vez conformado el equipo se ubicara alrededor de tapete sin tocarlo, asimismo los trabajadores empezarán a girar alrededor del tapete realizando un conteo de 15 segundos, finalizados los 15 segundos el equipo deberán saltar dentro del tapete sin tocar el piso. Cabe de resaltar que a medida que pasan el tiempo y los segundos se ira reduciendo el espacio del tapete hasta obtener un cuadrado, de modo que el equipo trabaje en la búsqueda de estrategias en el desempeño del rol laboral y relaciones interpersonales.

Materiales y herramientas
Tapete de color azul.

Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz

Terapia Ocupacional









Afianzo habilidades con sentido de logro

Objetivo

Promover el sentido de logro a través de la actividad lúdica favoreciendo el sentido de autocontrol y satisfacción personal.

Descripción de la actividad

Para iniciar la actividad, el participante deberá desafiara a uno o dos compañeros de su área laboral para ser partícipe de la actividad terapéutica. Los participantes se ubicaran alrededor de la pirámide y realizaran el agarre de un dado el cual cada participante lo arrojara y el número mayor será el orden de inicio, asimismo el primer participante agarrar los 5 dados y los lanzara y se sumara el número correspondiente de cada dado para un resultado total, el cual indicara la ficha que debe sacar el participante, de este modo de repitiera la acción con el siguiente participantes. Cabe de resaltar que hay fichas con retos que serán colocados por sus compañeros. Finaliza la actividad cuando la pirámide se derrumbe.

Materiales y herramientas

Tablones de madera demarcados y tabla de base.



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz











Formando ogros

Objetivo

Promover la interacción dentro del entorno laboral a través de la activad terapéutica favoreciendo la eficacia y el sentido de logro junto con las capacidades personales del rol.

Descripción de la actividad

Para iniciar la actividad, el participante junto con los demás trabajadores que les correspondan este tipo de actividad deberá formar equipo de trabajo, una vez conformado el equipo se ubicara en su área laboral, cada trabajador sujetara una canaleta formando una fila sin que se despegue, asimismo deberán colocar una pelota, la cual deberá pasar por el centro de las canaletas hasta llegar al final de las mismas de esta forma los trabajadores deberán buscara estrategias y habilidades en equipo que permita obtener logros para finalizar la actividad y dar cumplimiento al objetivo planteado.

Materiales y herramientas

Canaletas
Pelotas



Formando líderes para la construcción de un nuevo país en paz



"MOTIVANDO MI DESEMPEÑO CON SENTIDO DE COMPETENCIA"



Formando líderes para la
construcción de un nuevo
país en paz

