

CONTENIDO DESCRIPTIVO DEL MODELO DE LA OCUPACIÓN HUMANA

Para explicar cómo se motiva, organiza y ejecuta el comportamiento ocupacional, este modelo conceptualiza al ser humano en una jerarquía compuesta de tres subsistemas, ellos son: Volición, Habitación y Ejecución.

SUBSISTEMA DE VOLICIÓN

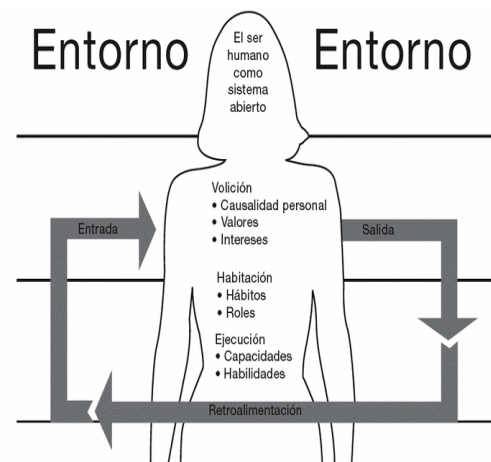
El subsistema de volición gobierna todas las operaciones del sistema y es responsable de recoger e iniciar el comportamiento ocupacional. Respondo a la pregunta ¿Cómo se motiva la conducta ocupacional?

Es definido como “Un set interrelacionado de componentes energizantes y simbólicos, que en conjunto determinan la elección consciente para el comportamiento ocupacional. El comportamiento energizante es un impulso generalizado hacia la exploración y el dominio del ambiente. Los componentes simbólicos son imágenes (creencias, recuerdos, convicciones, expectativas) que incluyen el encausamiento personal, los valores y los intereses”.

El término volición connota voluntad o elección. El concebir la motivación como proceso de la conducta voluntaria de disposición, es abandonar el concepto clásico de motivación. Las definiciones tradicionales, tales como las encontradas en el psicoanálisis y conductismo tienen la asunción de que la conducta es originada por impulsos subyacentes.

Estos impulsos actúan como presión, que demanda la liberación o expresión (Concepto de los sistemas cerrados). Los impulsos también son concebidos como viscerogénicos, esto es, provenientes de necesidades fisiológicas (Ej.: sexo, hambre). Al presentarse el estado de necesidad, el organismo es motivado para buscar y obtener saciedad. La conducta es conceptualizada como función de la acción del organismo, puesto en marcha con el propósito de mitigar la tensión que crece en asociación con estos impulsos. El subproducto de tal conducta liberadora de tensión es la adquisición de destrezas y otras conductas aprendidas.

La idea de una elección consciente de la conducta fue considerada irrelevante al tópico de la motivación.



La libertad fue considerada una fluxión, ya que los seres humanos eran vistos como estando a merced de sus impulsos.

Actualmente, se sabe que la motivación es un fenómeno más complejo, un sistema abierto que involucra elecciones racionales y asociables para la conducta. La ocupación es motivada por la necesidad humana de exploración y dominio de si mismo y del mundo.

Los seres humanos poseen un impulso al estar alertas al buscar la estimulación sensorial, al actuar y ser afectivos. En contraste con los impulsos viscerogénicos que motivan la conducta liberada de tensión a corto plazo, esta energía NEUROGÉNICA, SE MANIFIESTA EN UNA CONDUCTA PERSISTENTE DE BÚSQUEDA DE TENSIÓN. Esto lleva a los seres humanos a crear, a fabricar, celebrar, a compartir y cooperar, y a involucrarse en todos los rangos de actos, que constituyen el comportamiento ocupacional. El comportamiento está **intrínsecamente** motivado, en contraposición a la conducta que se realiza a fin de satisfacer algún motivo externo.

Esto explica el por qué las personas podrías emplear gran parte de su tiempo en la interacción. Ahora, ¿Cómo realizan las personas las elecciones para sus interacciones? La explicación se encuentra en que la volición está compuesta de imágenes o símbolos que la persona mantiene acerca de la exploración y dominio del mundo. Estas imágenes incluyen el conocimiento y las creencias que las personas tienen de si mismos un actor en el mundo.

Los componentes simbólicos del SUBSISTEMA DE VOLICIÓN son: los valores, los intereses y el encausamiento personal.

Estas imágenes son generadas y modificadas a través de la experiencia, a medida que la persona interactúa con el ambiente.

ENCAUSAMIENTO PERSONAL

El encausamiento personal se define como "El conjunto de creencias y expectativas que una persona tiene acerca de su efectividad en el ambiente".

Se refiere al conocimiento personal de un individuo de sí mismo como una fuente que crea cambios observables en el ambiente. El conjunto de imágenes que constituyen nuestro encausamiento personal incluye: La creencia en el control interno/externo, las creencias en las habilidades; la creencia en la eficacia de las habilidades y las expectativas de éxito/fracaso.

- **Orientación interna/externa:** Se refiere a la convicción del individuo de que los logros en la vida están relacionados a las acciones personales (control interno) v/s a la acción de otros, del destino o azar (control externo).
- **Creencias en las habilidades:** Se refiere a la convicción personal de que se posee o tiene un rango de habilidades importantes.
- **Creencia en la eficacia de las habilidades:** Se refiere a la creencia de que nuestras habilidades son útiles y relevantes en nuestra situación de vida.
- **Expectativa de éxito o fracaso:** Se refiere a la propia anticipación de futuros esfuerzos y si los logros serán o no exitosos.

VALORES

Desde tempranas experiencias de la niñez, la persona interactúa con un medio cultural externo que incluye los valores relevantes en la OCUPACIÓN. Los valores son imágenes de lo que es BUENO, correcto y/o importante. Son principios que guían la conducta humana.

A que los valores implican un compromiso para desempeñarse en maneras culturalmente aceptadas, uno experimenta un sentido de pertenencia al operacionalos. Las emociones fuertes también se asocian a los valores.

Los valores son percibidos como obligatorios y por lo tanto, ejercen una gran influencia sobre las elecciones que una persona hace. Ya que los valores determinan nuestra visión del valor de diversas ocupaciones, ellos influyen el grado de satisfacción y sentido de autovalor que se deriva del desempeñarlas.

Dentro de las incumbencias de los valores se encuentran cuatro componentes, de los valores importantes para el comportamiento ocupacional: **la orientación temporal, la importancia de las actividades, los objetivos ocupacionales y los standards personales.**

- **Orientación Temporal:** Se refiere a la manera en la cual un individuo interpreta, ve su propia ubicación en el tiempo; esto incluye el grado de orientación o incumbencia con el pasado, presente o futuro, y la convicción acerca de cómo debiera ser utilizado.
- **Importancia de las Actividades:** Se refiere a una disposición del individuo a encontrar seguridad, importancia, propósito y mérito en ocupaciones particulares.

- **Objetivos Ocupacionales:** Se refiere a metas para los logros o cumplimientos, o para futuras actividades o Roles ocupacionales.
- **Standards Personales:** Se refiere a compromisos para ejecutar las ocupaciones de una manera moralista, eficiente, excelente u otras formas socialmente aceptadas.

INTERESES

El dominio final del autoconocimiento en la Volición, son los intereses son disposiciones a encontrar ocupaciones placenteras. Nuestra orientación con respecto al placer y la satisfacción en las ocupaciones está representada por tres dimensiones del interés: La discriminación, el patrón y la potencia.

Los intereses representan no solo una disposición de la persona para buscar placer, sino también influyen las ocupaciones que elegirá una persona. Debido a que los intereses representan nuestra imagen o conocimiento del gozo de las ocupaciones, ellos influyen las elecciones que la persona hace cuando es más libre.

Por esta razón, las actividades de descanso o juego están a menudo basadas casi exclusivamente en los intereses, mientras que el trabajo puede involucrar una combinación de intereses, valoraciones y otros factores de la realidad, tales como las destrezas y las restricciones ambientales.

- **Discriminación:** Es el grado por el cual uno diferencia en gusto o expectativa de placer en algunas ocupaciones.
- **Patrón:** Se refiere a una configuración de ocupaciones que uno está dispuesto a disfrutar (solitaria, creativa, actividad física, etc.).
- **Potencia:** Es el grado en el cual los intereses se basan en experiencias pasadas o influyen la acción presente, es el lazo entre intereses y la acción.

-

SUBSISTEMA DE HABITUACIÓN

El subsistema de habituación organiza el comportamiento ocupacional dentro de patrones o rutinas. Este subsistema consolida las elecciones habituales del subsistema volición, y las integra dentro de patrones predecibles. Para describir este subsistema se utilizan dos conceptos: Hábitos y Roles. Estos componentes del subsistema de habituación son gobernados por el subsistema de volición. La formación de hábitos y

roles dependen de elecciones conscientes hechas en base a valores, integrados y encausamiento personal. A la vez, organiza patrones de comportamientos para satisfacer demandas del ambiente, de este modo satisface a ambos: el sistema y el ambiente.

El subsistema de habituación se define como el conjunto de imágenes que guían el desempeño de patrones de comportamientos rutinarios.

ROLES.

Los roles son imágenes que las personas mantienen de sí mismas como ocupando ciertos status o posiciones en los grupos sociales, y de las obligaciones o expectativas y equilibrio.

Los roles sirven como recurso de identidad.

- **Incumbencia percibida:** Es la creencia de que uno posee el status, los derechos, las obligaciones de un rol, y que los otros también nos perciban en ese rol.
- **Expectativas Internalizadas:** Son imágenes que uno tiene acerca de lo que los otros esperan que uno haga por el hecho de pertenecer a un rol específico. Cuando las expectativas están internalizadas, son aceptadas como obligatorias y llegan a ser reglas impuestas por uno mismo.
- **Equilibrio:** Es la integración de un número óptimo de roles, y de roles apropiados dentro de la propia vida. Este equilibrio existe cuando los roles no están en conflicto o compitiendo por tiempo, y cuando son roles adecuados para estructurar el uso del tiempo.

HABITOS

Los hábitos son imágenes que guían la rutina y las formas típicas en que una persona se desempeña.

La adaptación del patrón de un hábito se refleja en tres dimensiones: grado de organización adecuación social, rigidez/flexibilidad.

- **Grado de organización:** Es el grado en el cual uno tiene un uso típico del tiempo que mantiene el desempeño competente en una variedad de ambientes y roles dando un equilibrio de actividad.

- **Adecuación social:** Es el grado en el cual nuestros propios comportamientos son aquellos esperados y valorados por los ambientes en los que nos desempeñamos.

SUBSISTEMA DE EJECUCIÓN

El subsistema de ejecución está más directamente vinculado con el output del sistema.

El subsistema de ejecución es un conjunto de imágenes y estructuras biológicas y procesos, los que están organizados en habilidad y son utilizados en la producción de un comportamiento con propósito.

Las habilidades son capacidades que la persona posee para la ejecución de variadas formas y comportamientos con propósitos.

Tipos de habilidades

1. **Habilidades perceptivo-motoras:** Son habilidades para interpretar información sensorial y para manejarse a sí mismo y a los objetos.
2. **Habilidades de procesamiento y elaboración:** Son habilidades dirigidas a manejar eventos y procesos en el ambiente. Incluye la habilidad para planificar y la resolución de problemas.
3. **Habilidades de comunicación/ integración:** son habilidades para convertir y recibir información y para coordinar el propio comportamiento con el de otros, con el objetivo de lograr actividades y objetivos propios.

Constituyentes de las habilidades:

- a. **Constituyente Simbólico**
- b. **Constituyente neurológico**
- c. **Constituyente músculo-esquelético**

LA NATURALEZA DE LOS CICLOS EN LOS SISTEMAS ABIERTOS

El Modelo de la Ocupación Humana conceptualiza al ser humano como un sistema abierto. De acuerdo con el modelo, el proceso básico que explica que el cambio es un CICLO. El ciclo es una serie de procesos que ocurren cuando él interactúa con su ambiente. Estos procesos son el intake, throughput, el output y el feedback.

El output consiste en dos tipos de información un deseo o intención, y la acción. El feedback es la información que comunica el sistema acerca del proceso y de las

consecuencias de su output. Por ejemplo, la propiocepción es información del propio movimiento presente, y en cierto grado es información de lo ejecutado con anterioridad. Estas formas de feedback sirven para guiar las imágenes siguientes para modificar las creaciones internas del sistema. El intake es información que entra al sistema debido a alguna acción ocurrida en el ambiente. Por ejemplo: el estímulo verbal de los padres para que el niño nos cuente acerca de una clase, etc.

Así como el feedback, el intake también puede cambiar el sistema. Es una propiedad básica del sistema abierto al cambiar y reorganizarse basándose en nueva información. Esto permite que el sistema se adapte a condiciones ambientales. El throughput Se refiere al proceso de producir información. En este dinámico proceso, el sistema no solamente organiza sus estructuras existentes para la ejecución, sino que se reorganiza según las demandas ambientales, para nuevos outputs. Así, el throughput ajusta las creaciones internas del sistema (su estructura), y por consiguiente, hace posible los cambios en los outputs futuros del sistema (función).

De esta forma, intake, throughput, output y feedback, unen la continúa organización y reorganización del sistema a las demandas del ambiente externo.

El ciclo se refiere al proceso a través del cual, la información entra, cambia el sistema, resulta en nuevos outputs, y trae nueva información al sistema vía feedback. Así como el átomo constituye el cimiento básico de los sistemas físicos, el ciclo del sistema abierto lo es de la organización de los sistemas vivos. Puesto que es la propia acción del sistema u output lo que genera nueva información para el cambio, el sistema abierto ha sido denominado auto-transformante. La auto-transformación de un sistema abierto es siempre direccional. Así el sistema cambia a través de un continuum de dirección más flexible en la interacción con el ambiente. El cambio direccional de un sistema ha sido llamado por Smith TRAYECTORIA.

Esta trayectoria de cambio ha sido influenciada por dos importantes factores: las características internas del sistema, que influyen su intake, y la interacción del sistema con el ambiente. Las características innatas y las aprendidas experiencialmente se unen con las condiciones ambientales para ejercer sus influencias sus influencias relativas, cuando el sistema interactúa con el ambiente.

La característica innata del sistema que energiza la ocupación humana es el impulso hacia la exploración y el dominio del ambiente. Las características aprendidas son aquellas preferencias y habilidades que resultan de la experiencia. Estas tienen un efecto guía en la trayectoria de cómo el sistema interactúa con su ambiente.

El siguiente ejemplo es una experiencia ocupacional temprana, en un caso hipotético de juego de un niño, que puede ilustrar el proceso:

Durante las últimas semanas, Juan estado trabajando en la tienda de carpintería de su padre, mientras este trabaja allí. Ya ha explorado las herramientas y materiales y se ha formado un sentido de sus propiedades y propósitos. Su padre le ayuda a reforzar sus esfuerzos exploratorios, le enseña algunas técnicas y le ayuda con su ejemplo. La experiencia de satisfacción con el trabajo en madera ha generado un interés en la ocupación. El se decide, con la ayuda de papá, a construir una casa para pájaros.

Así como Juan comienza a jugar y a hacer la casa para pájaros con su padre, así también genera feedback. En este caso, el feedback es información de su éxito con el proyecto y la satisfacción obtenida al lograr su objetivo. El éxito de Juan, por supuesto se debe a su juego exploratorio que lo familiarizó con muchas de las herramientas y procesos involucrados en la actividad. Su temprana práctica lo llevó también a ganar habilidades y pericia en el uso de las herramientas y del trabajo con los materiales. Ahora, las primeras habilidades aprendidas son reorganizadas bajo una empresa más compleja, la construcción de un producto.

Este ejemplo es característico de numerosas experiencias que constituyen la ocupación de la niñez. Su efecto acumulativo generalmente da por resultado un adulto capacitado y con auto-confianza, que puede ingresar al mundo del trabajo.

El Modelo de la Ocupación Humana presenta significados de conceptualización de este proceso, en términos sistemáticos. La casi totalidad del Modelo consiste en el ciclo ya descrito. Además, el Modelo especifica los componentes internos del sistema abierto.

Estos incluyen los tres subsistemas: volición, habituación y ejecución. La estructura del subsistema de volición esta formada por los valores, intereses y encausamiento personal. La función de este subsistema es producir el output del sistema. El subsistema habituación consiste en roles internalizados y en hábitos: funciona para mantener el output del sistema dentro de sus patrones y rutinas. El subsistema ejecución consiste de habilidades y su función es efectuar el output. Estos son los subsistemas que permiten el output y que son cambiados durante el proceso de throughput, como la información que entra al sistema vía intake y feedback.

Utilizando el Modelo de la Ocupación Humana se puede manejar claramente el ejemplo de Juan y su juego. El subsistema de volición contiene la tendencia básica del organismo, a explorar y domina el ambiente. Este subsistema inicia el ciclo representando en el juego de Juan. El output, exploración, da por resultado el desarrollo de un interés que influencia un próximo intake. Al mismo tiempo, la acción

exploratoria produce un feedback, que es procesado en el throughput para reorganizar el sistema.

Esta reorganización incluye el desarrollo del interés en el trabajo en madera, un reforzamiento del encausamiento personal (creer en la eficacia de la acción), y el desarrollo de habilidades específicas para el trabajo con madera. Este proceso prepara al sistema para la próxima ronda de acción, que involucra una acción más compleja. Los cambios en el sistema, que ocurren como resultado de la primera acción exploratoria, hace posible el éxito en la construcción de la casa para pájaros.

La actividad de construcción también servirá para reorganizar el sistema en la dirección de aumentar intereses, habilidades y autoconfianza, resultando en una inversión continuada y en hábitos útiles en la ocupación de trabajo con madera. El ciclo de interacción del sistema con su ambiente, impulsa además al sistema en una trayectoria de cambio. Ningún ciclo o trayectoria están simples o tan aislados como el caso hipotético recientemente revisado.

Las ocupaciones siempre envuelven una mezcla de riesgos, fracasos y éxito. Lo que es importante es el equilibrio entre el éxito y el fracaso. La dirección en la cual la escala está inclinada es la dirección de la trayectoria. El equilibrio entre éxitos y fracasos es un resultado directo de la igualación entre las capacidades del sistema, y los requisitos del ambiente.

Cambiar un sistema no requiere solamente alterar un sistema, sino también requiere alterar el equilibrio existente entre el sistema y su ambiente. Para manejar cualquier proceso de cambio, dos conceptos son importantes: primero, que ningún sistema pueda ser evaluado o entendido aisladamente de su ambiente particular, y segundo, la forma mas segura de efectuar un cambio permanente y organizado es un sistema abierto es el cambio ambiental. El objetivo de cualquier proceso de cambio planificado es influenciar la trayectoria del sistema. Los fundamentos requeridos para realizar un cambio se encuentran en los conceptos de CICLO VICIOSO y BENIGNO. Estos ciclos otorgan significados de evaluación de calidad y resultados de una trayectoria dada y permite un análisis de sus características para guiar la planificación para el cambio.

CICLOS BENIGNOS Y VICIOSOS

Los ciclos de interacción entre el sistema y su ambiente resultan en una trayectoria de cambio, que puede tanto apoyar como amenazar la adaptación del sistema. Un ciclo benigno es aquel que resulta en el apoyo a la adaptación del sistema. La

adaptación permite al sistema satisfacer su propio impulso interno para explorar y dominar, y del mismo modo satisfacer las demandas del ambiente. Un ciclo vicioso no realiza ninguna de estas cosas.

Smith describe el ciclo benigno como sigue: si la persona llega a creer en su propia eficacia – a tomar sentimientos generalizados de competencia – él está preparado para ver y buscar oportunidades, y para “tratar”. Su sentido de eficacia le confirma acerca de sus éxitos, y tiene la seguridad de aprender de sus fracasos. En este proceso de unión activa con el mundo, adquiere e conocimiento y las habilidades que producen los éxitos subsecuentes.

El ciclo vicioso tiene características opuestas: la persona que tiene la convicción de su propia incompetencia, ve amenazas a pesar de las oportunidades; se retira y no trata; se pierde adquiriendo las habilidades que se necesitan para el éxito; es sin embargo, fallar en lo que se ha tratado, y confirma la falta de confianza.

La historia de cambio en el sistema

Un sistema abierto no puede comprender completamente sin examinar la experiencia pasada. La existencia del sistema es una continuación organizada de cambio en las relaciones entre los subsistemas y la relación del sistema con su ambiente. La integridad del sistema se persevera a través de, y no a pesar de, cambio constante. Par entender el sistema, se debe conocer su patrón de cambio.

Cada tipo de sistema abierto tiene su patrón de cambio reconocible.