



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
Laureate International Universities

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

“ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CON RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Psicóloga Organizacional.

Profesor Guía:

Máster Francisco Rojas.

Autora:

Sofía Alexandra Naranjo Del Pozo

Año:

2013

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

.....

Juan Francisco, Rojas Hidalgo
Máster en Gerencia y Liderazgo
170782651-5

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

.....

Sofía Alexandra Naranjo Del Pozo

1715897417

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar gracias a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado.

A mis papitos, a quienes tanto quiero y admiro, Rodrigo Naranjo y Elena Del Pozo, por su apoyo desmedido incondicional y confianza en mí. Por el impecable ejemplo que han sembrado en mí para obtener los mejores resultados en mi vida personal y profesional.

A mi segunda madre, mi abuelita Beatriz Cabrera, por compartir y dedicar gran parte de su vida conmigo, quien a Dios pido le bendiga para tenerle con nosotros por mucho tiempo más.

A mi tutor de Titulación, Francisco Rojas, quien ahora considero mi amigo, por ser mi guía incondicional en el desarrollo de este estudio con gran paciencia y cariño brindados.

DEDICATORIA

Este trabajo de Titulación dedico a mi abuelito, Jaime Del Pozo, quien siempre estuvo en los momentos más importantes de mi vida, por ser el ejemplo para salir adelante y por los consejos que han sido de gran ayuda para mi vida y crecimiento.

Esta tesis es el resultado de lo que me enseñó ya que siempre fue una persona honesta, entrega a su trabajo y un gran líder, alguien que siempre salió adelante. Es por esto y mucho más que dedico este trabajo a él quien desde el cielo estará orgulloso de mí.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación fue describir las actitudes del personal administrativo de una Cooperativa de Ahorro y Crédito con respecto del Programa de Pausas Activas implementado en la misma. El alcance de esta investigación se basó básicamente en un diseño descriptivo en el cual se describió: actitudes, sentimientos y pensamientos del personal frente a esta iniciativa que tuvo la Jefatura de Talento Humano partiendo del enfoque cuantitativo por la utilización de un cuestionario estructurado para conocer los criterios de los empleados, previamente con la intervención de un grupo focal para profundizar con la información como punto de partida para el contenido de la construcción del cuestionario realizado en el año 2012. Para este estudio se aplicó una guía de sesiones dirigida a dos grupos focales: el uno a los jefes de cada departamento y el otro al personal administrativo con el fin de averiguar y conseguir la mayor cantidad de información acerca del Programa de Pausas Activas. Y posterior a esto la aplicación del cuestionario para obtener datos más exactos y así conocer las actitudes del personal aplicado a sesenta y siete (67) personas de todas las áreas. El universo está conformado por ciento diez (110) personas, con un promedio de edad de 37.22 hombres y 32.56 de mujeres. Los resultados arrojados tanto por los grupos focales y por el cuestionario indican el cumplimiento de los objetivos ya que se muestra que las actitudes que tiene el personal es de 95% aceptación y gusto por el programa con dominancia de actitud proactiva, colaborada y con un rango inferior actitud negativa en cuanto a los horarios y rutina de ejercicios. Al final de esta investigación se indica lo que el personal desearía con ciertas modificaciones para la continuidad del mismo y a su vez así seguir mejorando las relaciones interpersonales y contagiar la idea de la importancia del hábito del ejercicio y una vida más saludable para el personal.

Palabras claves: pausa activa, actitudes, relaciones interpersonales, hábitos del ejercicio.

ABSTRACT

The objective of this study was to describe the attitudes of the administrative staff of a credit union respect to the Program Pauses Active deployed in the same. Is an investigation with a descriptive design describing: attitudes, feelings and thoughts of the personnel about this initiative from the Human Talent department and with a quantitative approach undertaken in a structured questionnaire to know the employees criteria, before with the intervention of a focal group to penetrate with the information as point of item for the content of the construction of the questionnaire realized in the year 2012. For this study was used a guide of meetings directed to two focal groups: one the chiefs of every department and other one to the clerical staff in order to quarrel and to obtain the major quantity of information bring over of the Physical Activity Program. After it, we proceed in questionnaire application to get in exact way information to know the attitudes of the personnel applied to sixty seven (67 persons of all the areas. The universe consists of 110 people, which the men average is 37.22 years and the women average is 32.56 years. The results let us know through the intervention in focal groups and questionnaire that the staff attitudes is 95 % in acceptance to the program with proactive attitude, collaborated attitude and with a low range negative attitude as for the schedules and routine of exercises. Finally, in this study we indicate what the personal would wish with certain modifications for the continuity of the same one and in turn this way to continue improving the interpersonal relations and to infect the idea of the importance of the exercise habit and to have a healthier life.

Key words: pause activates, attitudes, interpersonal relations, exercise habit.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	6
2.1 Conceptos Centrales	6
2.1.1 Definición de la salud Ocupacional de la OMS	8
2.1.2 Actitudes	8
2.1.2.1 Poder de la actitud	10
2.1.2.2 Naturaleza de la actitud	10
2.1.2.3 Importancia de la actitud	11
2.1.2.4 Componentes / Modelo de actitudes	11
2.1.2.5 Finalidades de los componentes de actitudes	12
2.1.2.6 Funciones de las actitudes	13
2.1.2.7 Relaciones entre actitud y comportamiento	14
2.1.2.8 Niveles de compromiso hacia una actitud	14
2.1.2.9 Jerarquía de efectos	15
2.1.2.10 Formación de actitudes	17
2.1.2.11 Medición de actitudes	17
2.1.3 Pausas Activas	18
2.1.3.1 Definición	18
2.1.3.2 Objetivos Pausas Activa	20
2.1.3.3 Evolución Pausa Activa	21
2.1.3.4 Beneficios / Desventajas Pausa Activa	22
2.1.4 Actividad Física	23
2. 2 Discusión temática	26
2.2.1 Disminución de enfermedades profesionales	26
2.2.2 Adherencia actividad física	30
2.2.3 Beneficios	33
2.2.4 Situación actual Ecuador / Quito	34
2.2.5 Resultados desfavorables	35

3. Objetivos	36
3.1. Objetivos específicos	36
4. Método	37
4.1 Tipo de Diseño y Enfoque	38
4.2 Muestra	38
4.3 Recolección De Datos	41
4.4 Procedimiento	42
4.5 Análisis de Datos	44
5. Resultados	47
5.1 Análisis e interpretación fase cualitativa	51
5.2 Análisis e interpretación cuantitativa	69
5.3 Tabulación cuantitativa preguntas abiertas	87
6. Discusión y Conclusiones	91
7. Referencias	100
8. Anexos	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de las actitudes.	12
Figura 2. Funciones de las actitudes.	13
Figura 3. Jerarquía de aprendizaje estándar.	15
Figura 4. Jerarquía de involucramiento	15
Figura 5. Jerarquía de la experiencia	16
Figura 6. Ejemplo de resultados cuantitativos de cada pregunta aplicada.	45
Figura 7. Problemas de salud en la población	69
Figura 8. El estrés	70
Figura 9. Invitación para la participación en el programa.	72
Figura 10. Motivación del líder.	73
Figura 11. Comunicación con líderes	74
Figura 12. Conflictos en el desarrollo del Programa.	75
Figura 13. Programa organizado	76
Figura 14. Frecuencia de Pausas Activas	77
Figura 15. Ventajas del programa	78
Figura 16. Desventajas del programa	79
Figura 17. Participación	80
Figura 18. Monotonía en el trabajo	81
Figura 19. Relaciones interpersonales	82
Figura 20. Mejoramiento de relaciones	83
Figura 21. Hábitos de salud	84
Figura 22. Conciencia para ejercitarse	85
Figura 23. Continuidad con el Programa	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de departamentos	39
Tabla 2. Tamaño de la muestra	40
Tabla 3. Ficha técnica	41
Tabla 4. Ejemplo de codificación cuestionario	44
Tabla 5. Ejemplo de preguntas con variables y componentes	45

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio de investigación se desarrolla en una de las Cooperativas más grandes del país de Ahorro y Crédito en la ciudad de Quito durante el año 2011-2013, para analizar las actitudes del personal administrativo con respecto a la aplicación del Programa de Pausas Activas. Se seleccionó este tema ya que mediante los resultados de las últimas encuestas de Clima Laboral tomadas el año existió un porcentaje importante con lo que refiere a un mejor manejo de las relaciones interpersonales de sus colaboradores; siendo responsabilidad empresarial y también buscar una estrategia o la forma de que mejoren las relaciones interpersonales se implementa este Programa adicionando el generar la conciencia y el hábito de una vida saludable en el personal administrativo. Adicional a esto es importante mencionar que mediante la matriz de riesgos de la empresa se vio necesario implementar este programa para así también dar un mejor enfoque ergonómico a sus colaboradores.

Desde marzo del año 2011 se implementó este programa, sin embargo con el tiempo ha disminuido la de participación en el mismo.

No existe en el Ecuador ni en la Cooperativa estudios o investigaciones donde se abarque este tema de las Pausas Activas, sin embargo, nos es importante mencionar que si existen empresas en nuestro medio las cuales aplican esta iniciativa, lastimosamente no contamos con fuente las cuales sean una pauta para seguir profundizando en el tema. Lastimosamente tampoco se cuenta con leyes Ecuatorianas donde exijan o promuevan estos programas como lo está muy bien desarrollado en países vecinos tales como Colombia y Brasil. Sin embargo estos países y otros más han realizado estudios acerca del tema proponiendo/promoviendo la implementación de estas iniciativas dentro de las empresas indicando sus beneficios a nivel de la salud, disminución de estrés consideradas como ventajas para un mejoramiento del ambiente laboral, integración entre diferentes áreas, manejo adecuado de la comunicación. Siendo Japón, Suiza países que más maneja estos temas asegurando también

salud en sus trabajadores y disminuyendo riesgos o enfermedades profesionales evitando así el ausentismo y más gastos a la empresa, entre otros. (Cuellar. 2008, p.1)

Todos estos estudios acerca de esta propuesta relativamente nueva en nuestro medio apuntan a encontrar un mejor equilibrio tanto en la salud física como mental para lograr desempeñarse y ser productivos en la empresa como uno lo espera. Uno de los aspectos que motivó para proponer este tema que a pesar de no tener tanta información ni hallazgos resulta bastante innovador que seguro con el pasar de los días estará mejor desarrollado a nivel mundial no se diga en nuestro país.

Con este estudio se busca describir cuáles son las actitudes del personal de esta cooperativa con respecto a este programa e identificar de qué manera se puede pulir o mejorarlas para que haya mayor aceptación, participación voluntaria, distracción, relajación y a su vez que esto se implemente en más empresas logrando así generar una mayor satisfacción en los empleados influyendo a que disfruten el lugar del trabajo con buenas relaciones interpersonales sanas lo que indudablemente ayudará en sus desempeños a nivel laboral diarios.

Se conoce como pausas activas o tradicionalmente llamadas “gimnasia laboral” periodos de recuperación que siguen a los periodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo. (González, Castro, Múnera, Velásquez, Zuluaga y Gil, 2011, p.391).

Estas actividades a través de ejercicios aportan en el mejoramiento de la calidad/estilo de vida, bienestar y rendimiento laboral del empleado. La educación para la salud es una cuestión de interés creciente en nuestra sociedad, las distintas instituciones con implicación en materia de salud establecen finalidades y objetivos concretos de acción, cada una de ellas con un enfoque particular pero todas en pro de lograr un bienestar progresivo en las personas, intentando concienciarlas y capacitarlas en torno a un concepto, el

de salud, que deja de ser un objetivo puntual: “salud como ausencia de enfermedad, concibiéndose en la actualidad como una tendencia del individuo a alcanzar un óptimo estado físico, psíquico y social.” (Tercedor. Jiménez. y López. 1998. p. 1).

Estas pausas tienen una duración aproximada de 7 minutos realizándose las todas los días en las mañanas. (González. ed al, 2011, p.391)

Dentro del ámbito laboral, las actitudes que más prevalecen son las siguientes: Proactiva, Colaboradora, Reactiva, Pasiva y Negativa. (Montalban, 1987, p3).

Esta investigación propone tres objetivos específicos que apoyarán y facilitarán el cumplimiento del objetivo general: Identificar las principales actitudes del personal de la Cooperativa con respecto del Programa de Pausas Activas y sus percepciones sobre el mejoramiento de las relaciones interpersonales e incorporación de hábitos saludables, específicamente en este estudio para ver la factibilidad de la continuidad de este programa modificando y generando diferentes estrategias para que se vuelva a retomar y, por otro lado, de esta manera que sirva como pautas para empresas interesadas en la aplicación de este programa y corrijan o modifiquen ciertas cosas para lograr la satisfacción del personal humano con respecto a esto.

Adicional a los tres siguientes objetivos específicos:

1. Describir las principales actitudes del personal administrativo hacia el Programa de Pausas Activas implementado en la Cooperativa.
2. Identificar si existe percepción de beneficio para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el personal administrativo.
3. Identificar los posibles cambios percibidos por el personal respecto a la integración de hábitos saludables en su actividad laboral.

Este estudio se basó bajo la siguiente metodología aplicada:

En primer lugar se empleó una técnica cualitativa conocida con el nombre de Grupo Focal con el fin de profundizar y conocer las actitudes, sentimientos, opiniones, percepciones, puntos vista, desventajas entre otros temas más sobre el programa de pausas activas.

Con la extensa y amplia información que se obtuvo por medio de la aplicación de dicha técnica se pudo proseguir con la construcción de un cuestionario estructurado para conocer por medio de ambas aplicaciones cumplir con los objetivos planteados y palpar con más exactitud cuáles son las actitudes del personal administrativo frente a esto.

Dentro de los resultados obtenidos se puede indicar que se han cumplido los objetivos planteados ya que el 95% de los encuestados está a favor del programa de pausas activas resultándoles agradable ya que percibieron que hubo una buena organización y planificación pero de igual manera coincidieron las sugerencias en que por ejemplo sean en horarios más flexibles o esto lo maneje cada departamento de acuerdo a sus actividades ya que se lo venía haciendo a las 10am todos días y ciertas ocasiones había gente que no podía y aún así asistían pero no con la idea principal de que su participación sea voluntaria y que generen nuevos ejercicios físicos ya que se volvieron rutinarios.

Por otro lado, podemos mencionar las actitudes que más prevalecieron fueron la proactiva, colaboradora y como era de esperarse también existió actitud negativa. Un 95% del personal administrativo menciona que este programa indudablemente genero un mejor ambiente laboral, ya que con estas interacciones e integraciones se fueron fortaleciendo y mejorando las relaciones interpersonales, dejando a un lado la idea corporativa, relajándose y mostrándose tal cual son como en ocasiones comentaron: con bromas, juegos, risas en especial. Un dato interesante fue que el 34% indico que sus relaciones con sus jefes directos mejoraron ya que por medio de esta aplicación se puede

llegar de una manera más “light” al jefe, el 31% con sus compañeros de otros departamentos y por último el 30% con sus pares.

Finalmente se puede indicar que existió un 73% de colaboradores que indicaron que mediante esta iniciativa hubo en la cooperativa se generó un cambio en su conciencia para cuidar su salud.

2. MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN TEMÁTICA

2.1. Conceptos Centrales

Para el siguiente trabajo es necesario analizar previamente algunos conceptos teóricos, tales como: Salud ocupacional, actitudes, pausas activas, actividad/ejercicio físico.

En la actualidad los empleados pasan en sus puestos de trabajo diariamente ocho horas, esta carga laboral trae una serie de factores de riesgo tanto físicos, psicológicos, cognitivos e incluso de interacción social que obviamente a lo largo de la vida del colaborador se harán presentes con algunas de sus manifestaciones. (González. et al. 2011. p. 391).

La Gerencia de la Cooperativa buscando la mejora del rendimiento laboral de sus colaboradores a nivel nacional, decidió implementar un Programa de Pausas Activas los siguientes objetivos:

- Romper la monotonía laboral, disminuyendo los niveles de estrés ocupacional, propiciar la integración grupal y mejorar las relaciones interpersonales;
- Tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo;
- Practicar ejercicios para activar la circulación sanguínea, contribuyendo a disminuir la fatiga física y mental e incrementar los niveles de productividad. (Rial. 2004. p.2).

De esta manera, la empresa adquirió como una iniciativa de la Jefatura de Talento Humano, la implementación del Programa de Pausas Activas en marzo del 2011. Para así atacar especialmente al mejoramiento de las relaciones interpersonales de sus colaboradores, en base a la última encuesta de clima laboral donde se evidencia que existe un 27% de malestar en este aspecto. Se inicia con la contratación de una empresa de expertos en este tipo de

implementación quienes impartieron la capacitación y empoderamiento del Programa, entregando el manual de aplicación a los colaboradores, luego en este programa se capacitó a líderes/facilitadores que son miembros de los colaboradores para que ellos lleven a cabo el programa y así fue puesta en marcha. La Cooperativa escogió a representantes de cada departamento de forma voluntaria los cuales son los encargados de coordinar el Programa en cada área manejando un grupo de diez-quince personas, manteniendo el entusiasmo, la perseverancia y el compromiso para la realización de los mismos; como también los jefes de cada área proporcionando el tiempo para la realización de las Pausas Activas al personal de su área de trabajo y a su vez realizando Pausas Activas con su personal en el horario establecido, y por último, los colaboradores responsabilizándose de su salud y auto cuidado, comprometiéndose con el Programa y participando activamente.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las actitudes en los empleados de la Cooperativa con respecto al Programa de las Pausas Activas, esta empresa tiene su oficina central en el Sur de la ciudad y varias sucursales de venta a nivel nacional. Las Pausas Activas se desarrollaron en marzo del año pasado en la oficina Matriz con la idea de implementar a futuro a las demás sucursales.

Esta idea surgió en la Cooperativa por la necesidad de velar por la integridad y generar un espacio físico de y para los empleados y más aún viendo de qué manera podrían aportar las Pausas Activas para disminuir el malestar que existe con respecto a las relaciones interpersonales no satisfactorias en su totalidad.

El programa ha tenido mucho apoyo por la gerencia, jefatura y concurrencia de los colaboradores.

Indudablemente fue un factor de motivación y cambio para el personal ya que la carga administrativa se volvió más llevadera y así tratando de romper con la rutina laboral, los empleados comentaron que es una gran idea y demostraron

muy buena disposición para realizar las actividades de Pausas Activas generando mejorías en las relaciones con sus pares y jefes.

Esta actividad se realiza en la oficina Matriz como se menciona, compuesto por ciento veinte personas administrativas.

Por medio de la realización de este trabajo, el presente estudio de investigación tiene una base científica, en la cual se puede apoyar, ya que se busca conocer y analizar las actitudes del personal frente al Programa de Pausas Activas.

Tema valioso, actividad física, factor influencia sobre desempeño laboral, escaso aborde, amplia psicología organizacional, optimizar forma estratégica el desempeño de miembro de la empresa.(Rial. 2004, p.4).

2.1.1. Definición Salud Ocupacional de la OMS.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud [OMS] se menciona que la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger promoviendo la seguridad en el trabajo y la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que las ponen en peligro. Además, procura promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones laborales, incentivando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldando el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Y a su vez se busca habilitar a los trabajadores para que lleven una vida social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible. La salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (González. et al. 2011. p. 391)

2.1.2. Actitudes

Es importante comenzar indicando que el hombre como ser racional usa información adquirida para poder hacer juicios, tener la capacidad de la toma

de decisión y a su vez evaluar algo, tenemos la capacidad para explicar o entender la interrelación entre factores conductuales, afectivos, sociales, cognitivos, psicológicos, los cuales son determinantes para la formación y el cambio de nuestras propias actitudes. Haciéndonos capaces a los humanos a poder controlar nuestros impulsos y conductas mediante la razón (Hirsch Adler, Construcción de una escala de actitudes, p. 3)

Se considera relevante e interesante la realización de este estudio para conocer las actitudes que promueven a la participación de este Programa y de ese modo poder desarrollar a futuro proyectos y más de estas actividades en las organizaciones.

Por lo tanto nos centraremos en definir qué se entiende por actitudes, su poder, la naturaleza de las actitudes, su importancia, sus componentes, funciones, sus modelos y su relación o vínculo entre actitud y comportamiento.

Se definen a las actitudes como “predisposiciones para responder favorable o desfavorablemente frente a un objeto, organizadas a través de la experiencia y que ejercen una influencia directa o dinámica sobre el comportamiento” (Aureste, Bravo, Manríquez, Diez, 2011, p.18). Las predisposiciones, en el sentido que están referidas a lo que ocurre antes de la conducta, de esta manera incluyendo un interés práctico en lograr una estimación de la actitud de los colaboradores a partir de la participación en el Programa de Pausas Activas.

Pudiendo ser evaluaciones positivas, negativas o mixtas con respecto a algún objeto expresándose con un nivel de intensidad determinado. (Estudio de las actitudes 181).

Según Hirsch, (2005, p.3), uno de los fundamentos de este estudio es la “concepción del hombre como ser racional que usa la información para hacer juicios, evaluaciones y tomar decisiones”. Con la capacidad para explicar la interrelación entre los factores sociales, cognitivos, afectivos y conductuales

que intervienen en la formación y el cambio de actitudes, a partir de esta consideración que el hombre controla sus impulsos y conductas mediante la razón, es que se enfoca esta investigación en medir las actitudes que tiene el personal frente al Programa de Pausas Activas que implementó la Cooperativa y conocerlas a profundidad.

2.1.2.1. Poder de la actitud

Salomón (1997, p. 242), a su vez indica que son evaluaciones generales ya que se aplican a más de un momento momentáneo y duradero porque estas permanecen en el tiempo. Por ende las actitudes nos ayudan a determinar con quiénes salimos, qué tipo de música nos gusta, y en este estudio saber si es gusta o no y porque el programa de pausas activas a los colaboradores de la cooperativa.

Se pueden generar de diversas maneras:

- Mediante mensajes persuasivos
- Observación
- Influidas por el comportamiento de otros (Salomón, 1997, p. 242)

A su vez, las actitudes pueden tener influencia directa (por ejemplo nos identificamos con algún tipo de pensamiento, religión o posición frente a algún aspecto de la vida), con esto queremos decir que las actitudes influyen directamente sobre la conducta. (Arueste, et al., 2011, p. 18).

2.1.2.2. Naturaleza de la actitud

Salomón (1997, p. 245) indica que a las actitudes se las considera como procesos perceptivos permanentes en nosotros, como procesos basados en el conocimiento; son evaluadores y orientados a la acción con respecto a un objeto o fenómeno.

2.1.2.3. Importancia de la actitud

Las actitudes son la base para evaluar la efectividad de algo, en este caso para evaluar el Programa de Pausas Activas, algo que será determinante en el proceder de la cooperativa con respecto a este tema. Y así entender la relación entre actitud y comportamiento lo cual ayuda a predecir la aceptación o no del programa y su desarrollo. (Salomón, 1997, p. 244)

2.1.2.4. Componentes/Modelo de la actitud:

Las actitudes tienen tres componentes: cognoscitivo, afectivo y comportamental (Hirsh, 2005, p.3).

Profundizando un poco más este tema, según Kinneer y Taylor (1999, p. 245), identifican:

Cognoscitivo: creencias que tenemos acerca del objeto de interés, el conocimiento y comprensión que poseemos de algo, y, en algunas situaciones de decisión es cuando requerimos de información sobre el conocimiento o comprensión y sus características.

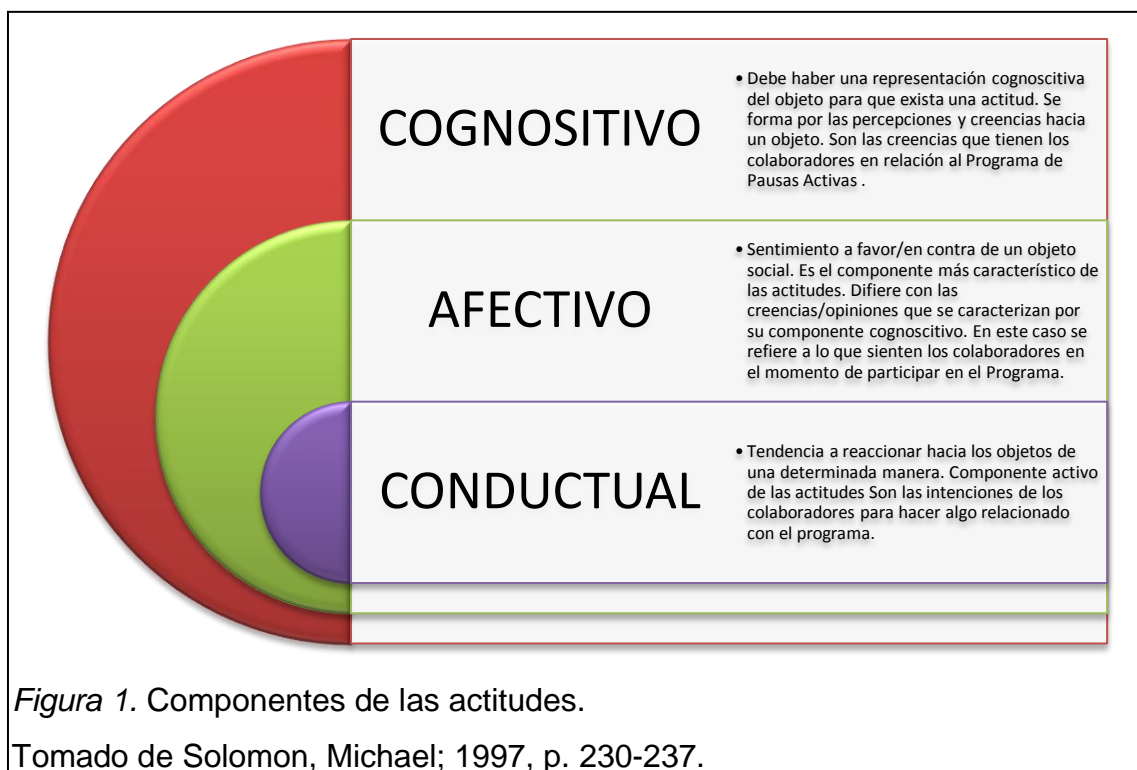
Afectivo: sentimientos como “bueno-malo”, gustos y preferencias.

Comportamiento: es la disposición favorable para responder con nuestros comportamientos al objeto, predisposición para ejercer una acción.

Una actitud dependerá de las creencias que tenga sobre varios o muchos atributos del objeto. Una actitud puede predecirse, al identificar estas creencias específicas y combinarlas para derivar una medición de la actitud de estos modelos que evalúa un objeto de la actitud complejo. (Hirsh, 2005, p.3).

Según Salomón (1997, p.237) este modelo indica las interrelaciones entre saber, sentir y hacer. Es importante mencionar que son relevantes, pero varían con respecto al objeto de la actitud.

2.1.2.5. Finalidades de los componentes de las actitudes:



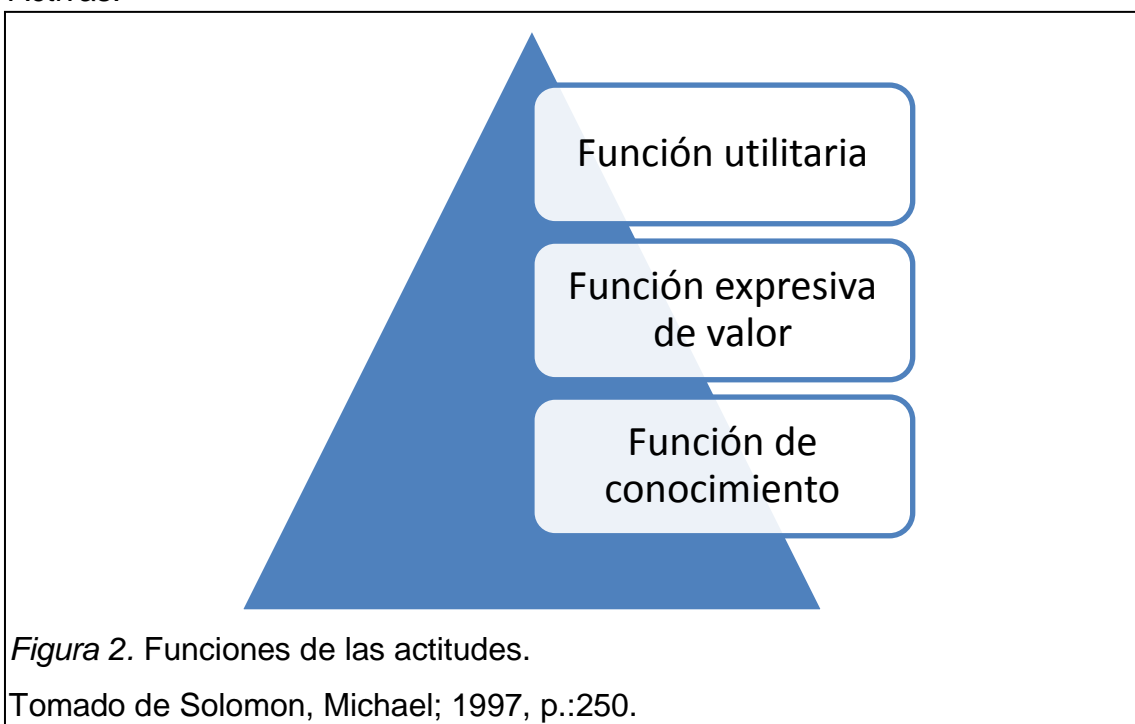
A lo largo de la Psicología Social se han generado tres grandes grupos de teorías, lo que implica que existen tres maneras distintas de entender a las actitudes: Teoría Clásica (conjunto de conceptos que permiten definir las actitudes), Teoría de la Disonancia Cognitiva (principio de congruencia) y la Teoría de Acción Razonada (el comportamiento no está determinado por las actitudes, sino que el primer determinante de la conducta son las intenciones conductuales). (Arueste, et al., 2011, p.14).

Desde los años 80, se han realizado diferentes estudios acerca de las actitudes. Se ha concluido destacando varios aspectos de las actitudes: a) La conveniencia de estudiar las actitudes será muy útil para conocer el criterio general que tienen los colaboradores con respecto al Programa de las Pausas

Activas; b) El cambio de actitudes tienen influencia directa en la calidad de vida de los colaboradores. Así mismo, cabe esperar que, aspectos como la edad, género y cargo del colaborador influyan en su actitud con respecto al Programa de Pausas Activas. (Álvarez, Castro, Campo-Mon, Álvarez y Martino, 2005, p.601).

2.1.2.6. Funciones de las actitudes:

Realizamos el mapa de las actitudes aplicado durante el estudio la fase cualitativa con los dos grupos focales, esto nos permitió obtener respuestas sobre lo que piensan, sienten y hacen respecto del Programa de Pausas Activas.



Según Salomón (1997, p. 240), son cuatro las funciones que cumplen las actitudes, por las cuales se puede explicar la forma en que estas facilitan la conducta social.

- 1. Función utilitaria:** se refiere a la recompensa o castigo, actitudes que nos generan placer o dolor, por ejemplo, si a los colaboradores les agrada el programa, es una actitud positiva.

2. **Función expresiva de valor:** expresan los valores universales, esto direcciona a tener cierto tipo de estilo de vida, interés, opiniones para expresar una identidad social.
3. **Función defensa del ego:** actitudes que nos protegen de amenazas externas o sensaciones no agradables internas.
4. **Función de conocimiento:** actitudes donde prevalece el orden, existe una estructura para proceder.

Es importante terminar este tema de las funciones indicando que una actitud puede servir a más de una función, pero, siempre habrá una dominante. (Kassin, S., Fein, S., Rose, H., 2001,181).

2.1.2.7. Relación/vínculo entre actitud y comportamiento:

En el artículo acerca del estudio de las actitudes se menciona que las actitudes influyen en el comportamiento, pero que no siempre van de la mano, las actitudes pronostica el comportamiento futuro. (Tasin. Et al. 2001. p. 189).

Y por otro lado, Kinnear y Taylor (1999, p.245), en su capítulo acerca de la medición e actitudes indican que estas son fundamentales en la toma de decisiones por la relación con nuestros comportamientos, las actitudes son componentes secuenciales que conducen un comportamiento, es importante señalar que las actitudes son una influencia en los comportamientos, habrán factores que influirán en las mismas.

2.1.2.8. Niveles de compromiso hacia una actitud

Las personas mostramos un compromiso hacia una actitud.

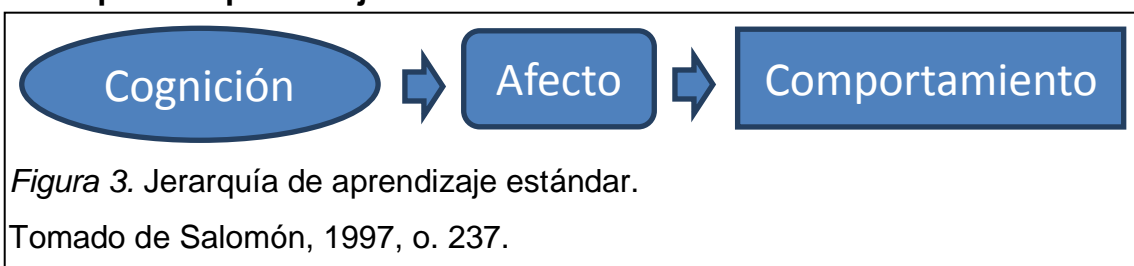
Conformidad: esta actitud sirve para obtener recompensas y evitar castigos a los demás, por ejemplo los colaboradores que empezaron a asistir y participar en el programa para no ser sancionados por sus jefes.

Identificación: actitudes formadas para ajustarnos a otros o a más grupos. La gente asistía para ser parte del grupo del programa de pausas activas de sus departamentos

Internalización: internalizar actitudes profundas, se vuelven parte de su sistema de valores. La gente generó una conciencia interna acerca del cuidado de su cuerpo y la importancia de darse unos minutos al día ejercitándose. (Salomón, 1997, p. 242)

2.1.2.9. Jerarquía de efectos

Jerarquía de aprendizaje estándar:



Aquí enfocamos la decisión hacia un proceso para resolver un problema. Formamos creencias sobre ese “algo” acumulando conocimientos relacionados con los atributos relevantes. Luego, evaluamos estas creencias y creamos un sentimiento, con el tiempo esa información tiene una preferencia por algo. Finalmente actuamos. Permanece con el largo del tiempo y es difícil intentar experimentar otra cosa. Siempre tratamos de buscar información, sobrellevamos las alternativas llegando a la mejor decisión. (Solomon, 1997, p. 237)

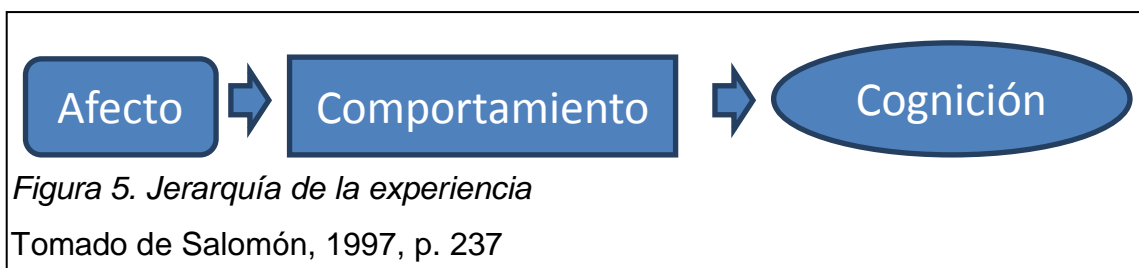
Jerarquía de bajo involucramiento:



Aquí recopilamos información antes de actuar generando respuestas emocionales, actuamos con base al conocimiento que tengamos. Actuamos de acuerdo al aprendizaje conductual que adoptamos, nos reforzamos por experiencias buenas o malas para actuar.

Influyen los principios del aprendizaje conductual y las respuestas simples. Mientras menos importante es algo, es mayor importancia de los estímulos.

Jerarquía de la experiencia:



Importancia de la respuesta emocional como un aspecto central de una actitud. Actuamos en base a nuestras reacciones emocionales. Es importante cuando se reconocen los factores de las creencias y el comportamiento para así generar una evaluación del objeto. Es importante mencionar que las actitudes pueden ser influenciadas por los atributos de algo.

Como se mencionó anteriormente, dentro del ámbito laboral existen 5 tipos de actitudes:

1. **Proactiva:** es el tipo de empleado que está motivado la mayor parte de su tiempo, contagia su energía a sus compañeros de trabajo con entusiasmo y muy recursivo con sus estrategias para solución de conflictos.
2. **Colaboradora:** Alguien que brinda su ayuda ante cualquier cosa.
3. **Reactiva:** Necesita retroalimentación constante para la ejecución de tareas con poca iniciativa.

4. **Pasiva:** genera su mínimo esfuerzo.

5. **Negativa:** encuentra defectos a todo su alrededor. (Montalbán, 1987, p3).

2.1.2.10. Formación de actitudes:

Según Tassin, (2001, p. 192). Se forman de acuerdo a determinados objetos latitudinales, como por ejemplo: nuestro historial de recompensas y castigos, a las actitudes expresadas por nuestros padres, amigos, enemigos, contexto cultural y social en el que vivimos. Las actitudes se van formando a través de procesos de aprendizaje básicos. No todas las actitudes se desarrollan de la misma forma.

2.1.2.11. Medición de actitudes:

Kinneer y Taylor (1999, p.247) tiene ciertas finalidades: relacionadas con la evaluación de individuos y grupos, y también con la evaluación de métodos, experiencias. Su eficacia se da en las actitudes y valores. Para este estudio ha sido fundamental la medición y conocimiento de las actitudes de los colaboradores.

Escalas de actitudes: métodos para clasificar: auto informe: aportan información sobre sí mismos.

Evaluaciones de auto-reporte: es la más sencilla, preguntas directas. Es clave la forma en la que se creen las preguntas. Fue nuestra herramienta para la fase cuantitativa en el cuestionario que se construyó.

Nosotros somos capaces de controlar nuestros impulsos y conductas utilizando la razón, por esto, ésta investigación es importante, ya que se mide las actitudes que tiene el personal frente al Programa de Pausas Activas que implementó la Cooperativa.

2.1.3. Pausas Activas

2.1.3.1. Definición:

Las pausas activas tradicionalmente llamadas “gimnasia laboral” son periodos de recuperación que siguen a los periodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo. (González. Et al, 2011, p.391)

Estas actividades basadas en pausas laborales a través de ejercicios los cuales aportan en la calidad/estilo de vida, bienestar y rendimiento laboral del empleado. La educación para la salud es una cuestión de interés creciente en nuestra sociedad. Las distintas instituciones con implicación en materia de salud establecen finalidades y objetivos concretos de actuación, cada una de ellas con un enfoque particular pero todas en pro de lograr un bienestar progresivo en las personas, intentando concienciarlas y capacitarlas en torno a un concepto, el de salud, que deja de ser un objetivo puntual: “salud como ausencia de enfermedad, concibiéndose en la actualidad como una tendencia del individuo a alcanzar un óptimo estado físico, psíquico y social.” (Torcedor. Jiménez. Y López. 1998. p. 1).

Esta alternativa busca ser un aporte para el área de Recursos Humanos de la empresa ya que al ser un tema no tan conocido en nuestro país podemos indicar que es de gran ayuda para disminuir el estrés que se genera en las organizaciones.

Se puede ver que la importancia de las pausas activas radica en lograr conseguir un equilibrio mental/físico y laboral, las mismas que a corto plazo permiten revitalizar la energía corporal mejorando la mente de cada trabajador en su jornada laboral, evitando la rutina del trabajo, impulsando el auto cuidado de la salud tanto personal como laboral, relaja músculos y de igual manera a largo plazo mejora su estado anímico y evita enfermedades laborales futuras. (Cuellar. 2008. P.1)

Estos programas incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares, como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies; otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental a la vez que favorecen el funcionamiento cerebral y con ello incrementan la productividad, no obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que involucran interacción entre compañeros, como juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro de la empresa. (Martínez, Hernández, Bastidas, Carreño y Castillo 2011, p. 8.). Es importante manejar una coordinación mediante calendarios de ejecución para poder realizar las diferentes rutinas tales como; lugar, horarios, duración, quién será el encargado de dirigir las y monitorearlas para el efectivo cumplimiento de las mismas para obtener los resultados deseados. En la empresa donde se realizó el estudio se promueve el baile que se la considera como una terapia complementaria a las pausas activas.

Diversas estrategias se han desarrollado en los distintos países con el fin de promover la actividad física para mejorar las condiciones existentes y asociadas a este factor promotor de salud y bienestar físico. (Díaz. Rojas. 2001 p. 4).

Los alcances de la gimnasia laboral se basan principalmente en reforzar la seguridad en el trabajo, el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral y el ánimo para iniciar la jornada de trabajo, con el fin de reducir dolores y malestares corporales, ayudando a mejorar posturas en el trabajo. (Colazo. 2001, p. 3)

Debemos tomar en cuenta que el obtener un mejor estilo de vida a nivel económico va de la mano con efectos críticos que se desencadenan a partir del estrés laboral, siendo un alto costo que se lo podría evitar por medio de la utilización de las Pausas Activas.

Según el Programa de Gimnasia Laboral en una empresa de Servicios Petroleros, Rojas señala que “la actividad física mejora las capacidades del individuo, incrementa la autoestima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica”. (Díaz. Rojas. 2001 p. 6).

Se define a las pausas activas como una de las “herramientas más eficaces para prevenir enfermedades laborales o derivadas del trabajo, cuyas jornadas obligan a estar en una sola posición estática, por mucho tiempo”. (Pág. Web Ministerio Del Deporte)

La implementación de este programa puede colaborar con el crecimiento de la productividad de la empresa sin deteriorar la fuerza de trabajo o los recursos humanos, disminuir los costos por motivos de lesiones de trabajo, y producir un fortalecimiento en la salud del trabajador.

2.1.3.2. Objetivos Pausa Activa:

Entre los más importantes podemos señalar:

- ✓ Combate el estrés, liberando un neurotransmisor que produce bienestar y alivio de tensiones.
- ✓ Genera conciencia corporal.
- ✓ Reduce impactos negativos generados por sedentarismo y en la salud del empleado.
- ✓ Aumenta el ánimo.
- ✓ Disminuye notablemente el ausentismo.
- ✓ Mejora relaciones interpersonales.
- ✓ Mejora posturas, calidad de vida.
- ✓ Refuerza la su salud, prolongando la duración de la vida, para mantener condiciones físicas. (Márquez, S., 2009, p.7)

2.1.3.3. Evolución Pausa Activa / Reseña histórica:

Según Cañete (2001, p-15), citado en Graciana Miranda F y José Enrique Carreño, 2011, p. 15-45), inicia en el año 1925 con el nombre de gimnasia laboral.

En Japón en el año 1928, con funcionarios de correo de una empresa con el fin de fomentar su salud. Después de la segunda guerra se expandió por todo Japón. (Cañete, J., 2001, p-15),

En los sesentas en Alemania, Suecia, Bulgaria y Bélgica inician con estas prácticas. (Revista Cónfer 2004).

En Noruega se lo hizo con los marineros cuando realizaban sus respectivas escalas. Posteriormente en Holanda y Rusia también.

En Latinoamérica, Brasil de acuerdo a la revista CONFEF y Lima fueron registradas en 1901 en la fábrica de tejidos Bango en Rio de Janeiro.

1973 en rio Grande del Sur (Brasil) la Escuela de Educación Física crea proyecto Educación Física Compensatoria y Recreación, se dio en Fiat.

1974 en muelles Ishikawagim hace participes a 4300 empleados.

En los ochentas empresas multinacionales y nacionales tales como: Avon, Siderúrgica Nacional, Banesca, IBM, Furnas, Telerj, Odebrecht y Embratel comenzaron con estas prácticas en el ámbito laboral.

Es importante mencionar que en los noventas se genera una “epidemia” (LER/DORT) esfuerzo repetitivo de dolencias osteomusculares generadas en el trabajo. (Colazo. 2001, p.3).

Los alcances de la gimnasia laboral se basan principalmente en reforzar la seguridad en el trabajo, el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral, levantando el ánimo para iniciar la jornada de trabajo, con el fin de reducir dolores y malestares corporales, ayudando a mejorar posturas en el trabajo. (Colazo. 2001, p. 3)

Es importante considerar que el obtener un mejor estilo de vida a nivel económico va de la mano con efectos críticos que se desencadenan a partir del estrés laboral, siendo un alto costo que se lo podría evitar por medio de la utilización de las Pausas Activas. (Cuellar, 2008. p.3)

2.1.3.4. Beneficios Pausa Activa (Vizúete, M., 2008. p.34-39):

- ✓ Aumenta la productividad del trabajo, disminuyendo efectos negativos en trabajos mecánicos y repetitivos.
- ✓ Disminuye accidentes de trabajo.
- ✓ Disminuye fatiga.
- ✓ Salud mental, física y social.
- ✓ Dinámica, si es que hay ejercicios diferentes. Muchos dicen que es un recreo para el espíritu, ya que por medio de los ejercicios existe una recuperación más rápida de los músculos cansados y atrofiados. Se trabaja el mayor número de músculos.

Según López (2008, p.8) citado en Graciane Miranda F y José Enrique Carreño, 2011, p. 17), hay reducción de costos laborales de salud y la baja productividad que se debe a una aceptable capacidad física del empleado, produce relación “ganar-ganar”, lo que implica menos costos. Se logra una mejor calidad de vida, la misma que se refleja con un mejor desempeño en el trabajo.

Por parte de la empresa: se crea cultura organizacional proactiva, para así mejorar productividad, disminuir costos laborales y de salud.

González. et al, (2011, p.390-400) indica los siguientes beneficios:

Fisiológicos:

- Aumenta densidad ósea desarrollando una fuerza muscular que a su vez condiciona un aumento de densidad óseo mineral, previene osteoporosis
- Mejora perfil lipídico
- Funcionamiento insulina
- Aumento y mejora de elasticidad y movilidad auricular
- Mejora resistencia física mejora coordinación
- A nivel cardiaco: ,aumento resistencia orgánica, mejoría circulación, regulación del pulso
- Nivel pulmonar: capacidad pulmonar y oxigenación
- Mejora sistema inmunológico

Psicosociales (Cuellar. 2008, p.1):

- Bienestar psíquico generando actitud positiva ante la vida. Se genera un cambio en la forma de pensar, organizamos mejor espacio y tiempo.
- Va en contra de la rutina, nos relaja creándose un ambiente más alegre y sano, no tan formal.
- Control del cuerpo, mayor seguridad y confianza en su desenvolvimiento, fortalece a la imagen personal.
- Mejor respuesta ante la depresión, angustia, miedo y decepciones, fortalece aburrimiento.
- Socialización.

2.1.4. Actividad y ejercicio físico y sus beneficios:

En países extranjeros como, Estados Unidos, Japón y otros europeos están fuertemente implantados en el mundo empresarial con buenos resultados. (Díaz. Rojas. 2001 p. 3).

“El aumento de la actividad física es uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable vinculándose a beneficios físicos y mentales. La inactividad física aumenta la frecuencia y la duración de las incapacidades laborales lo cual presupone implicaciones desfavorables para el trabajador, para la empresa y para la sociedad.” (Martínez. Hernández. Bastidas. Carreño. y Castillo. 2011 p. 1).

“Cada vez hay más indicios del efecto benéfico que tiene la actividad física para la salud y la calidad de la vida de las personas”. (Salinas. Vio. 2003 p. 1)

“Como se escucha y comenta a diario, la inactividad física y los malos hábitos alimentarios tienen sus consecuencias económicas directas en las empresas; en un principio fueron considerados costes directos del sistema de salud e indirectos al sistema productivo, hoy pueden demostrarse como costes directos de empresa.” (Forte. Fernández, p. 1). Puedo adicionar que en la actualidad han venido dándose ciertos cambios en el estilo de las personas de todas las edades. Como se menciona en este párrafo los patrones de alimentación han cambiado de una forma radical y esto tiene relación directa con el ritmo de trabajo, o por valores culturales modernos, falta de tiempo de las personas, y principalmente al descuido e inactividad física especialmente en adultos jóvenes y mayores, al estrés propiamente dicho impuesto por el ritmo de vida actual.

“Las barreras culturales percibidas como más importantes para la actividad física regular fueron: la falta de tiempo, la falta de autodisciplina y la necesidad de descanso pasivo; no obstante, considerando su jornada laboral, la mayoría sí podrían disponer de tiempo para realizar actividad física”. (Valencia. 2010. p. 1) Se puede decir que la falta de tiempo no es una excusa para no hacer actividad física ya que no consta como prioridades rutinarias.

“La inactividad física es un factor de riesgo de primer orden, hay evidencia científica para considerarla así, facilita la aparición de enfermedades cardíacas, algunos tipos de cáncer, diabetes tipo II, infarto de miocardio y desórdenes músculo esqueléticos”. (García. Roche. Pérez. Bonet. 2007, p.1)

Es importante mencionar que los movimientos de nuestros músculos del cuerpo al ser realizados en las mejores condiciones obviamente favorecerán y ayudarán al funcionamiento adecuado de nuestros órganos tales como; pulmón, corazón, riñones, hígado; los mismos que al estar funcionando correctamente ayudan al sistema digestivo, circulatorio, y sanguíneo. A esto se debe sumar condiciones saludables como un correcto hábito nutricional, de sueño, dar espacio para el tiempo libre, relaciones interpersonales, higiene de postura, los mismos que influirán de mejor manera en la actividad laboral y diaria de los seres humanos.

Caminar mientras se trabaja ayuda a las personas con sobrepeso a perder hasta 30 kg. En un año. Realizar actividad física da cambios fisiológicos y psicológicos favorables para la salud, los mismos que se reflejan en el rendimiento laboral y relaciones interpersonales. (Schwartzmann. 2003. p. 34) Según estudios de intervención en actividad física, capacitación en alimentación y nutrición en pequeñas empresas y transnacionales han reportado resultados favorables en sus programas de intervención. Un ejemplo de ellas es Cadbury Schweppes, que implantó, en enero de 2006, un programa entre sus empleados de Reino Unido centrado en tres áreas: favorecer el ejercicio físico de los trabajadores durante las jornadas laborales (actividades deportivas dentro del centro de trabajo y demostraciones de ejercicios físicos); mejorar su estado de salud (formación en gestión del peso, abandono del tabaco o control del estrés), y favorecer una alimentación saludable (mayor variedad en los menús del comedor e información nutricional). Un año después, los resultados han sido positivos: el 38% de los trabajadores ha incrementado la frecuencia de su actividad física; el 18% ha mejorado sus hábitos alimenticios; el 14% afirma haber mejorado su calidad de vida; y el 15% ha acudido a clases, seminarios o sesiones sobre asesoramiento en salud.” (Pág. Web Nutrición a la Comunidad)

La promoción de los hábitos de vida saludables tiene un doble beneficio: para la empresa, porque reduce costes (absentismo, accidentes, enfermedades), mejora la imagen de la compañía, ayuda a conservar el capital humano y

aumenta la productividad. Y para el empleado, porque le otorga una mayor calidad de vida y más satisfacción en el trabajo.

Estas condiciones se logran manteniendo estilos de vida y trabajo saludables que incluyen: hábitos nutricionales, de sueño, uso del tiempo libre, relaciones interpersonales, higiene de postura, control de hábitos adictivos y, de forma muy importante, la realización de ejercicio de forma regular para estar en buena forma física. Dentro de estas acciones y de acuerdo con las tendencias nacionales y mundiales, se están desarrollando los programas de ejercicio en el trabajo “Pausas Activas”, como una forma efectiva de intervención de riesgos.

2.2. DISCUSIÓN TEMÁTICA

Se describirá cómo se han ido desarrollando ciertos estudios del tema de Pausas Activas en diferentes países con sus respectivos hallazgos tanto positivos como negativos, finalizando con una breve descripción de lo que existe en nuestro país.

2.2.1. Estudios realizados: Implementación de Pausas activas con respecto a la disminución de enfermedades y a su vez beneficios para la salud de los trabajadores dentro del ámbito laboral

En el artículo llamado “*Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia*” se estableció un estudio para determinar los efectos de un programa de Pausas Activas en desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia (Medellín, Colombia 2011). Se aplicó un diseño cuantitativo, cuasi experimental, donde intervinieron grupos con frecuencias de 2, 3 y 4 veces a la semana con una duración de 10 minutos cada una. La muestra final fue de 187 personas. Se aplicó el Cuestionario Nórdico Estandarizado para DME, acompañado de una encuesta. Se encontró que las pausas activas disminuyeron los DME en relación con los problemas

del último año y en los últimos siete días. Algunos grupos no presentaron diferencias estadísticamente significativas, en lo referido a dificultades y consultas al médico por DME. (González. Et al. 2011 p 390-394.)

En Brasil, en el artículo "*Efectos de la Gimnasia Laboral en la Calidad de Vida de los Trabajadores*" se quiso verificar la interferencia de tres meses de actividad física en la calidad de vida de funcionarios de la línea de producción y oficina en una industria metalúrgica automovilística, tomaron 10 funcionarios de sexo masculino de una industria de Piracicaba, quienes nunca habían realizado gimnasia laboral y 30 funcionarios del grupo de gimnasia laboral de la empresa. Utilizaron cuestionario SF-36, y aparte se evaluó la frecuencia cardiaca promedio durante la sesión de gimnasia para estimar la franja de intensidad del esfuerzo físico exigido a los funcionarios de forma intensa. Hubo un 24% de la frecuencia cardiaca de reposo alcanzando 48% de la frecuencia cardiaca máxima de los participantes. La aplicación de tres meses de gimnasia laboral puede haber contribuido para mejorar la calidad de vida en funcionarios de industria, principalmente en la dimensión estado general de salud. (Almeida. Curiacos 2008 p. 100-104).

En el artículo denominado "*Programa de Gimnasia Laboral en una Empresa de Servicios Petroleros en Colombia*" mencionan que la actividad física empresarial está enfocado a mejorar la composición corporal del individuo basándonos en la comprobación de la modificación del componente óseo y tendinoso como medio de prevención de lesiones musculares y estrés físico y psicológico que pudieran padecer los empleados, ayudando a mantener un estado psico-físico óptimo del trabajador de la empresa. Tomaron de muestra a 50 empleados de esta empresa y se obtuvo que los empleados están contentos por este programa ya que ha aportado mediante la evaluación clínica que el componente tendinoso y osteo-tendinoso a mejorado a través de rangos articulares y posturales. (Díaz. Rojas. 2001. p 2-10).

Por otro lado, existió una propuesta aplicada a una empresa privada en Chile acerca de un programa de promoción de la salud con actividad física en

funcionarios públicos, denominado: “Muévete”, teniendo como objetivos aumentar el nivel de actividad física y conocer su opinión sobre el programa de pausas activas, las mismas que se realizaron por 15 minutos dos veces por semana durante 4 meses en el lugar del trabajo, aplicando el cuestionario Internacional de Actividad Física y otro que fue de elaboración propia para evaluar este programa, La muestra fue intencionada y estuvo constituida por 194 personas de ambos sexos y correspondientes a diversas categorías de trabajadores: médicos, paramédicos, personal auxiliar, y otros profesionales como contadores, secretarias y personal de apoyo administrativo. Cuando se terminó esto, se obtuvo mediante los análisis cuantitativos de ambos cuestionarios que existió un aumento en actividad física con un 95% de confiabilidad, y así obteniendo más de un 90% de aprobación por parte de los funcionarios a este programa. (Díaz, Mena y Rebolledo, 2011, p. 1).

En Chile, en el estudio titulado: “Aplicación de un Programa de Pausas Activas en funcionarios públicos universitarios chilenos” mediante el antecedente sobre la evidencia de la inactividad física señalándola como uno de los factores contribuyentes a la obesidad, enfermedades crónicas y metabólicas de riesgo, realizan un estudio empleando el diseño experimental para conocer los efectos en el nivel de actividad física producida por el programa de Pausas Activas durante la jornada laboral. Tomaron una población de tipo no probabilística con 300 voluntarios quienes eran funcionarios administrativos de la Universidad Católica de Maule, para cuantificar el nivel de actividad física mediante la aplicación del Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ) el cual determina: - Tiempo de actividad física, - actividad doméstica, - tiempo libre para las actividades, - actividad física relacionada con desplazamiento, adicional a una encuesta de satisfacción sobre el Programa. En los resultados, se modifica en 11% en nivel de actividad física de leve a moderado, en la encuesta de nivel de satisfacción 52% de encuestados menciona que es excelente, 45% muy bueno, 3% bueno, resaltando que el 97% de los encuestados indica modificaciones positivas en el estado de ánimo. (Castillo, R.M., Cruz, G. C., García, M. P., Jaque, C. J., Morales, H. V, p. 1-8)

En marzo de 1985 en República Dominicana, la revista CUBA publicó un estudio donde se plantea incrementar la capacidad física de los trabajadores dedicados a actividades de tipo hipoquinéticas. La muestra utilizada fue de 96 trabajadores de una empresa de la industria tabacalera, en el cual únicamente 18 de ellas cumplieron con el proyecto por 11 meses. Los resultados obtenidos en estas trabajadoras estudiadas antes y después en esta aplicación de Pausas activas fueron los siguientes: 1. presentaron mejoría a síntomas como astralgias, acroparestesias y dolor precordial, 2. mencionando que la capacidad física de trabajo no aumentó, 3. la capacidad vital incrementó. Se concluyó que es necesario apoyar la idea de que se implementen programas de activación fisiológica durante las horas de trabajo las cuales aumenten y desarrollen la capacidad física de los trabajadores, e investigar de qué manera estos programas podrían darse a un gran número de trabajadores motivándolos a seguir participando. (Pommerenck, C., Linares, M. E., Pérez, M. E., Suárez, A, p. 18-28)

En el artículo “Association of Pshyical Activity at Work Mortality in Israeéli industrial Employees”, evaluaron los efectos positivos de la actividad física en el trabajo como consecuencia en la disminución en las enfermedades cardiovasculares y la mortalidad que existe por el cáncer. Su muestra fue con 3488 hombres, empleados industriales, quienes fueron observados durante 8 años, durante ese tiempo hubieron 129 muertes, cincuenta y cuatro de ellas por enfermedades cardiovasculares, cuarenta y siete (47) por cáncer y veinte y ocho (28) por otras. Identificaron que el tener una vida saludable con buena alimentación adquiriendo hábitos de actividad física dentro de la jornada laboral disminuye la tasa de mortalidad por año. (Froom, P., Harari, G., Melamed, S. y Kristal, B. 2000, p. 127-135)

En Nueva Zelanda, se realizó un estudio con el nombre de “Measuring physical activity and sedentary behaviour at work: a review”, con el objetivo de identificar los beneficios de la actividad física en el trabajo, teniendo en cuenta la relación que existe entre la salud y el absentismo laboral, debido a que en la actualidad por tanta competitividad profesional y las comodidades tecnológicas se ha

adquirido una vida muy sedentaria generando un sin número de enfermedad. Su herramienta fue la de autoinformes y cuestionarios en las que medían el tiempo que los empleados dedican a realizar actividad física. Sus resultados fueron alarmantes debido a la gran cantidad de personas que tienen una vida totalmente sedentaria. Finalmente, llegaron a la consecuencia que el lugar de trabajo debe ser la pauta para la promoción de la actividad física, ya que es donde más tiempo pasan los trabajadores. (Castillo, M. y Hinckson, E. 2011, p. 345).

En Roma, Italia en el Instituto Superior de Sanita y Bioestética se procedió con la investigación “Physical activity at work and job responsibility as risk factors for fatal coronary heart disease and other causes of death” en donde con una muestra de 99029 hombres entre 40-59 años de edad fueron clasificados en tres niveles de actividad física en el trabajo, tres niveles de responsabilidad laboral con un seguimiento de cinco años determinando las causas de muerte. En este estudio, se concluyó que el bajo nivel de realizar actividad física favorece especialmente a infartos de miocardio (enfermedades coronarias) y bronquitis generando altos grados de mortalidad. (Menotti, A. y Seccareccia, F. 1979, p. 325-329)

2.2.2. Estudios realizados: Adherencia de la actividad física por medio de la intervención de programa de pausas activas

Diversas estrategias se han desarrollado en los distintos países con el fin de promover la actividad física para mejorar las condiciones existentes y asociadas a este factor promotor de salud y bienestar físico. (Díaz. Rojas. 2001 p. 4).

A partir de esta tendencia internacional surgió en Sao Paulo-Brasil el Programa “Agita Sao Paulo” con dos objetivos básicos: aumentar el conocimiento de la población sobre los beneficios de la actividad física y aumentar el nivel de actividad física de la población. Esta propuesta busca: (Díaz. Rojas. 2001 p. 4).

- Incentivar al sedentario a ser por lo menos un poco más activo
- El poco activo a ser regularmente activo.
- Este a ser muy activo.
- El muy activo a mantenerse en este nivel. (Díaz. Rojas. 2001 p. 4).

Buscando enfatizar la recomendación mundial de que todo individuo debe. (Díaz. Rojas. 2001 p. 4).

- Realizar actividades físicas de intensidad moderada.
- Por lo menos 30 minutos al día.

La mayor parte de los días de la semana, de preferencia todos. (Díaz. Rojas. 2001 p.4).

Es importante mencionar que con esta tendencia ya fueron alcanzadas 33 millones de personas para combatir el peor enemigo de la salud: el sedentarismo. (Díaz. Rojas. 2001 p. 4).

En Colombia tienen implementados programas con la misma filosofía y objetivos Muévete Bogotá, Risaralda Activa y Muévase Pues. (Díaz. Rojas. 2001 p. 5).

En el artículo "*La contribución de un programa de gimnasia laboral para la adherencia al ejercicio físico fuera de la jornada de trabajo*" indicaba que por los procesos tecnológicos exigen más esfuerzo de los trabajadores, con este estudio se busca un cambio de estilo de vida de los empleados, que han estado haciendo actividades de las Pausas Activas durante 6 meses o más, el objetivo fue identificar a los empleados que habían adherido a los ejercicios físicos fuera de horas de oficina, influenciados por las PA. Se utilizó un cuestionario para 52 empleados, hombres y mujeres, participantes del programa impartido 3 veces a la semana, durante 12 meses. El 28.8% considera que la actividad física laboral hizo que ellos mantengan cierta constancia de actividad física fuera de la jornada laboral. (Días. Silva. Beltrao. 2006. p. 325-332).

En el artículo "*Pausa Activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos*" se realizó un estudio descriptivo y exploratorio, aplicando la prueba t para muestras relacionadas, toda vez que los mismos individuos son observados antes y después de la intervención con Pausas Activas. La muestra fue de 194 personas de ambos sexos siendo: médicos, paramédicos, personal auxiliar, contadores, secretarias y personal administrativo con una edad promedio de 41 años. Realizaron Pausas Activas en una institución pública capacitando a estudiantes realizando estiramientos, bailes, ejercicios de respiración y relajación se hacía 2 veces a la semana por 15 minutos. Se aplicó también el test IPAQ (Cuestionario Internacional de Actividad Física) pre y posintervención. Los resultados apoyan la idea de que las Pausas Activas producen cambios en el nivel de actividad física de las personas. Sería fabuloso instalar el hábito por la actividad física cotidiana y sus beneficios. Mediante este estudio, se logró sensibilizar a las personas, explicar los beneficios de realizar una actividad laboral y que no lo consideren como una pérdida de tiempo. Finalmente se puede concluir que las pausas activas aumentan el nivel de actividad física de los usuarios, se logra un desempeño diferenciado pre y posintervención, y no se establece relación de dicho desempeño por unidad de trabajo. (Martínez. Et al. 2011. p 1-5).

En el artículo denominado "*Concepciones y percepciones sobre salud*, se aplicó un estudio cualitativo donde se usaron grupos focales y entrevistas semiestructuradas teniendo como muestra a profesores de Salud y a estudiantes ingresados en el 2007. Con una propuesta para integrar un estilo de vida activo, los datos se trabajaron mediante enfoques descriptivos. La mayoría de las personas reconocen que no practican ningún tipo de actividad física. Otras refieren que han sido sedentarias toda su vida, y los que si practican mencionaban que caminaban diariamente. Finalmente se concluyó que estas actividades las cualifican de leve pero muy irregulares para realizarlas. . (Hernández. Forero. 2011. p 1-6).

En el estudio “Occupational Physical Activity and Body Mass Index (BMI) Among Canadian Adults: Does Physical Activity at Work Help to Explain the Socio-Economic Patterning of Body Weight?”, se evaluó los efectos de la actividad física ocupacional y su relación con los niveles de grasa corporal en el personal de una empresa canadiense, utilizando un diseño prospectivo junto con el método de análisis secundario en adultos desde los 25-64 años de edad con una muestra de 1036 hombres y 936 mujeres que trabajan en un negocio. Los resultados fueron que la OPA en relación con los niveles de grasa corporal es más ligero que en género masculino identificando una relación positiva en la ejecución de actividades físicas ocupacionales para ambos géneros, en especial en los hombres se incrementó la fuerza. (Barberio, A. y McLaren, L. 2011, p. 300-308).

2.2.3. Beneficios Pausas Activas a nivel empresarial: productividad, mejoramiento relaciones interpersonales, mejoramiento del ánimo en los empleados participantes del programa

En el artículo “*La servucción de gimnasia laboral para la vigilancia epidemiológica*” su objetivo fue indagar sobre los alcances de las Pausas Activas en función de la salud de los trabajadores, el reforzamiento de la seguridad en el trabajo, y mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral. Utilizaron un método cualicuantitativo con una encuesta autoadministrada y un cuestionario, en 348 empleados, y de estos el 93% considero que estas actividades son muy importantes para mejorar la vida en el trabajo ya que levanta el ánimo para iniciar la jornada de trabajo, reduce dolores y malestares corporales y ayuda a mejorar las posturas en el trabajo. (Colazo. N. 2001. 1-10).

Vizuite, (2010) comenta que en España, en el año 2000 en la empresa automovilística Nissan realizaban actividades de pausas activas antes de iniciar su jornada laboral, generando optimismo y buen ánimo a sus empleados para comenzar con sus labores diarias.

Los trabajadores y empleados de las empresas japonesas realizan una tabla de ejercicio físico antes y durante la jornada laboral, así buscan un control para el equilibrio de las sensaciones de mente y cuerpo a través de la purificación de energía negativa que se genera durante la jornada laboral y en la vida diaria. En Japón, este programa es de carácter humanista ya que la empresa cuida a sus trabajadores de una manera paternalista al igual que un hijo es cuidado por su padre. (Díaz. Rojas. 2001 p. 5).

En Knoxville, ciudad norteamericana se utilizó el diseño de investigación de tipo cuasi experimental en un estudio llamado “*Urban Trails and Pshysical Activity*Mediante” realizado entre 2005 y 2007, examinaron el impacto de generar que los empleados de una construcción hagan actividad física mientras trabajan. Este estudio tuvo un tiempo de 6 meses, tomando como muestra adultos que trabajaron directamente en la conexión de la infraestructura peatonal cerca de escuelas y centros comerciales. Se confirma mediante esta intervención que la actividad física aumentó la productividad en sus empleados generando un ambiente laboral positivo. Mediante las interesantes consecuencias de este estudio se procedió adaptar en ciertas empresas espacios donde se fomente la actividad física. (Bassett, D.R., Evans, M.F. y Fitzhugh, E. 2010, p. 259)

2.2.4. Situación actual en Ecuador/Quito con respecto a estos programas

Actualmente, en nuestro país empresas reconocidas como Nestle, Coca Cola, IBM, el Ministerio del Deporte, Telefónica, Produbanco, el Municipio de Quito, La Secretaría de Ambiente, y Ecovita han implementaron estas prácticas, las mismas que han dado resultados totalmente positivos y enriquecedores para sus empleados. Generando un hábito diario del ejercicio, esta tendencia es creciente por sus resultados, como vemos en Quito con el proyecto “Quito Activo” se ha generado espacios para que la gente vaya en bicicleta a sus trabajos, lo cual incentiva a que tomemos conciencia y cuidemos nuestro cuerpo.

2.2.5. Estudios con resultados desfavorables con respecto a este programa

Así como hemos encontrado en nuestras investigaciones efectos positivos mediante la ejecución de este programa, también encontramos lo contrario, lo cual nos es interesante mencionarlo.

En España, no consideran algo favorable el aplicar estos programas ya que mientras más actividad física se hace en el ámbito laboral, más problemas han tenido. Debido a la Ley de Riesgos Laborales dicen que “no existe una cultura deportiva en empresas, no se cree en la prevención, se conoce de oídas este tema, dudan de los beneficios del programa de actividad física puedan repercutir en los resultados de la empresa y en la salud de los trabajadores, se considera que el dinero invertido es un gasto y no se considera como una inversión”. (Díaz. Rojas. 2001 p. 6).

3. OBJETIVO GENERAL

Identificar las principales actitudes del personal de la Cooperativa con respecto del Programa de Pausas Activas y sus percepciones sobre el mejoramiento de las relaciones interpersonales e incorporación de hábitos saludables.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Describir las principales actitudes del personal administrativo hacia el Programa de Pausas Activas implementado en la Cooperativa.
- ✓ Identificar si existe percepción de beneficio para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el personal administrativo.
- ✓ Identificar los posibles cambios percibidos por el personal respecto a la integración de hábitos saludables en su actividad laboral.

4. MÉTODO

La investigación se inició el método cualitativo, la cual se le considera como parte inicial o preliminar del proceso de investigación. En este tipo de investigación “la información se recolecta de fuentes primarias o secundarias con el fin de suministrar información sobre el problema gerencial e identificar cursos de acción”(Kinneer, 1999, pág. 300).

Posteriormente a través de la aplicación de grupos focales, el mismo que se lo define como “una discusión interactiva vagamente estructurada dirigida por un moderador entrenado, con un pequeño número de encuestados simultáneamente y también considerado como uno de “los tipos de investigación que permiten a quien toma decisiones y al investigador ver a los encuestados en persona escucharlos hablar, en sus propias palabras” (Kynnear y Taylor, 1999, p. 300 - 301).

Se realizaron dos grupos focales conformados por ocho colaboradores cada uno, con el fin de conocer qué sienten, piensan y aspectos que ha generado este programa para así tener suficiente información para la construcción a la fase cuantitativa.

Con la información obtenida se procedió a la del método cuantitativo a un muestreo aleatorio simple se confirmó lo que pensaban ellos de este programa, sus actitudes, si les gusta, no les gusta y sus razones, entre otras cosas.

Aplicando un cuestionario estructurado con variables y preguntas de diverso tipo para medir las actitudes de los colaboradores de la Cooperativa con respecto al programa de las Pausas Activas.

Al final se realizó la tabulación y determinación de hallazgos para así describir las opiniones y actitudes del personal acerca de este programa.

El programa en la empresa demostró que tiene un alto impacto en los empleados.

4.1. Tipo de Diseño y Enfoque

El alcance de esta investigación se basará básicamente en un diseño descriptivo el cual determina “cómo es” o “cómo está” la situación de las variables que se estudian en una población (Pineda y Alvarado, 2008, p. 82).

La descripción puede ser más o menos profunda, aunque en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito (cuantitativo) o en la recolección de datos sobre éste y su contexto (si es cualitativa) o en ambos aspectos (si es mixta)(Hernández, 2004).

La investigación se aplicó con un enfoque cuantitativo y cualitativo con la aplicación de grupos focales para conocer mejor el fenómeno.

4.2. Muestra/ participantes

Utilizamos el muestreo aleatorio simple ya que existe una lista previa, conocemos el tamaño de la población.

En el muestreo aleatorio simple se elige de tal manera que cada muestra posible del mismo tamaño tiene igual probabilidad de ser seleccionada de la población(Benassi, 2009, pág. 197).

De hecho, el 90% de las empresas emplean el muestreo aleatorio simple, es el más elemental de los procedimientos de muestreo probabilístico, la razón para esto es simplemente que los procedimientos probabilísticos suministran resultados más exactos. (Kinneer, 1999, pág. 416).

Criterio de inclusión: se escogió a los colaboradores que trabajaron en el año 2011, que participaron activamente en este programa y que residen en la matriz, la cual está situada en el Sur de Quito.

Criterio exclusión: excluyendo al personal de seguridad (cinco personas) ya que ellos no participaron en el programa o que conllevo a generar el criterio de excusión, ya que ellos están en constante movimiento.

Universo: Según Pineda y Alvarado (2008) se lo entiende como el conjunto de individuos de los que se desea conocer algo. Partiendo de esto podemos indicar que el universo de la empresa en estudio comprende ciento diez (110) personas distribuidas en las siguientes áreas:

Tabla 1. Distribución de departamentos:

Departamento de Finanzas	13
Departamento de Contabilidad	11
Departamento de Cartera	17
Departamento de Tesorería	19
Departamento de Marketing	19
Departamento de Talento Humano	9
Departamento de Logística	9
Departamento de Atención al Cliente	13

Además divididos entre hombres y mujeres: existiendo 78 hombres que corresponde al 65% y 42 mujeres que corresponde al 35% de la población,

En cuanto a las edades se encontró personas desde los 20 años de edad hasta los 60 años de edad. Los hombres tienen edad promedio de 37.22 años de edad, mientras que las mujeres tienen 32.56.

Marco de la muestra: La mayoría del personal administrativo que trabajan en las 8 áreas administrativas Quito.

Estimación del tamaño de la muestra

Tabla 2. Tamaño de la muestra

n = tamaño de la muestra (67)
 p = probabilidad de que se realice el evento (0,5)
 q = probabilidad de que no se realice el evento (0,5)
 e = error permitido al cuadrado (0,07)
 Z= grado de confiabilidad (1,96)
 N= tamaño de la población, cuando ésta es finita (110)

Fórmula de cálculo muestral:

(Fórmula 1)

n=	$N Z^2 p q$
	$e^2 (N-1) + Z^2 p q$

Castellanos, M. (2013). *Cálculo*.

Aplicando la fórmula del cálculo muestral se determinó aplicar sesenta y siete (67) encuestas a través de un cuestionario de diversos tipos de variables y preguntas con un 95% de confiabilidad.

Error muestral

El margen de error será de aproximadamente +/- 7% para los resultados globales, asumiendo la máxima heterogeneidad en los casos $(p=50/q=50)=1$

Fase Cualitativa

Siguiendo los parámetros técnicos de investigación se aplicó los grupos focales.

Ficha técnica

Tabla 3. Ficha técnica

- 2 Grupos Focales (8 participantes por cada grupo) con una duración de una hora.
- Grupo A con Jefes
- Grupo B con Operativos
- Hombres 65%
- Mujeres 35%
- Entre 21 y 60 años de edad
- Colaboradores de la empresa
- Fecha 4 de julio 2012

4.3. Recolección de datos

De acuerdo a lo planteado en esta investigación y en acuerdo con los objetivos planteados se aplicó a los grupos focales una guía de sesiones con cuarenta y dos preguntas (adjunta en los anexos), en coordinación con el Jefe de Recursos Humanos, el primer grupo se efectuó con los ocho gerentes representando a todos los departamentos que integra la cooperativa, posteriormente el segundo con el personal administrativo perteneciente a cada departamento de la compañía, con el fin de conseguir la mayor cantidad de información acerca del Programa con el apoyo de un moderador.

Los objetivos de la aplicación de ambos grupos focales se enfocaron al tema de investigación, para conocer las actitudes que ha generado el Programa de Pausas Activas en los colaboradores de la cooperativa desde su implementación y su desarrollo, conocer qué piensan o sienten acerca del mismo (ANEXO 4).

La autora de esta investigación actuó en calidad de moderador en los grupos, se aplicó en la oficina central de la cooperativa al sur de la ciudad de Quito, el 4 de julio 2012.

En un tiempo aproximado de una hora con cada grupo, se obtuvo información profunda del problema investigado.

En la fase cuantitativa se construyó un cuestionario administrado con 23 tipos de preguntas entre ellas siete preguntas abiertas donde se les pide que den su punto de vista o qué es lo que piensan con el fin de seguir conociendo con exactitud las actitudes de la muestra frente a este Programa. (ANEXO 2)

Para ambas herramientas se tomaron las siguientes variables: causas y problemas sociales, familiaridad con el programa de pausas activas, gestión del líder, efectos e impactos del programa y continuidad del programa.

4.4. Procedimiento

El procedimiento de investigación, se realizó en forma técnica realizando el contacto con los elementos muestrales e involucrándoles para la consecución de los resultados.

Cabe mencionar que tuvimos muy buena disposición y acogida por parte del personal administrativo tanto en la participación de los grupos focales y como también en la aplicación del cuestionario empezando por el Jefe de Talento Humano quien motivó a la participación voluntaria en ambos procesos.

En lo que respecta a la ejecución de los dos grupos focales:

En coordinación con el departamento de Talento Humano se creó el cronograma para realizar las invitaciones a los ocho gerentes de los departamentos los cuales conforman a la empresa para el primer grupo y de igual manera se procedió con ocho colaboradores de la empresa para el segundo grupo pertenecientes a cada departamento de igual forma. Con el

apoyo del Jefe de Talento Humano se destinó un espacio en la sala de reuniones de la oficina de Quito Matriz para dichas intervenciones.

Se puede mencionar que hubo cierto “recelo” cuando se les preguntaba algo que relacionaba a la empresa pese a que previo a esto se les indicó que los temas tratados no serán compartidos con nadie y únicamente aportarán al desarrollo de este estudio siendo confidenciales con fines académicos para el cumplimiento de esta investigación para que así, los participantes se sientan cómodos y sean lo más claros y objetivos con el tema.

Afortunadamente se realizó en el tiempo planificado, comenzando primero con el Grupo de los jefes y posterior a esto con el grupo de los colaboradores administrativos con un tiempo de aproximadamente 60 minutos de duración.

Se solicitó autorización de los participantes el uso de una grabadora de voz, para tener todo el contenido tratado utilizando esa información de manera objetiva y también utilizamos una cámara filmadora que reprodujo las intervenciones para que por medio de ambos equipos se facilite la transcripción de lo tratado.

Mientras que con el cuestionario se procedió de la siguiente manera:

El cuestionario se tomó de forma totalmente anónima, por áreas de trabajo, en la que se hizo previamente una presentación de la evaluación, señalando los objetivos y finalmente procediendo a su correcta aplicación.

Mediante el comunicado enviado a todo el personal se procedió a ir a la Matriz de la Cooperativa por cinco días seguidos en el horario de la mañana que es cuando la mayoría del personal administrativo está presente en la oficina, ya que ciertas áreas por el negocio mismo tienen que movilizarse constantemente. Se estimó un tiempo de 15 a 20 minutos como máximo para la ejecución del cuestionario.

En áreas como Contabilidad, Cartera y Finanzas tomo un poco más tiempo debido a la fuerte carga de trabajo.

4.5. Análisis de datos

Fase cuantitativa:

Para la realización de este estudio descriptivo con enfoque cuantitativo se aplicó un cuestionario creado por la investigadora, podemos indicar que en su fase de análisis de datos, la cual se realizó posterior a la aplicación del cuestionario que conllevó el uso de un programa de Windows – Excel (adjunto)

El primer paso fue el de codificación, en un archivo creamos un plan de códigos el cual incluía: Numeración por pregunta, código para cada ítem, la pregunta, su variable con su componente y el número con un ejemplo se lo entiende mejor: (ANEXO 3)

Tabla 4. Ejemplo de codificación cuestionario

PLAN DE CODIGOS					
#	CÓDIGO	PREGUNTA	VARIABLE	COMPONENTE	NÚMERO
1.	A01.1	Género	Género	M	1
	A01.2			F	2
2.	A02	Edad del entrevistado	Edad	Número	Número

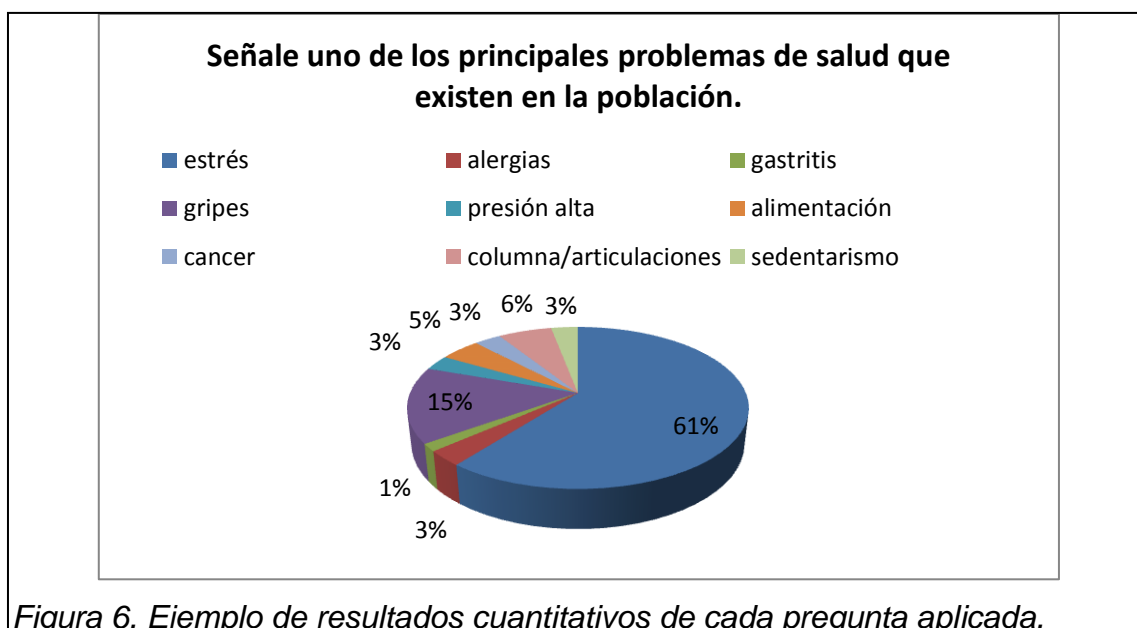
Al momento de tener clara esta codificación, proseguimos a señalar en cada cuestionario los códigos y a su vez a irles enumerando cuántos se repetían y en qué números de preguntas con qué variables y componentes.

Lo que fue la pauta para agrupar las preguntas con sus variables y componentes correspondientes de la siguiente forma como por ejemplo:

Tabla 5. Ejemplo de preguntas con variables y componentes.

B01		
En su opinión, señale uno de los principales problemas de salud que existen en la población.		
Estrés	40	60
Alergias	2	3
Gastritis	1	1
Gripes	10	15
presión alta	2	3
Alimentación	3	4
Cáncer	2	3
columna/articulaciones	4	6
Sedentarismo	2	3
Total	66	100%

Luego de la aplicación del cuestionario obtuvimos los resultados y obteniendo las tablas por pregunta.



Finalmente, procesamos las preguntas abiertas donde los colaboradores podían responder libremente y procedimos de la siguiente forma:

Agrupamos a todos los cuestionarios contestados en la última hoja dónde está esa sección de preguntas abiertas y de igual manera en una página de Excel separamos las columnas y las agrupamos por las que más se parecían ubicándolas con pregunta expuesta en el mismo y de esta manera se generaron agrupaciones con respuestas que tenían aspectos en común generando automáticamente conclusiones.

Fase cualitativa:

El moderador realizó la bienvenida en cada sesión y expuso los objetivos cualitativos.

Luego fue necesario transcribir toda la información obtenida en ambas intervenciones para su posterior análisis.

Teniendo la guía de aplicación se procedió a realizar la transcripción de la siguiente manera:

- Transcribir con exactitud ambas intervenciones al detalle pasando cada idea expresada de todos los participantes de los grupos focales.
- Se categorizó por temas mediante las variables planteadas.
- Cada ítem contenía respuestas a temas relacionados siguiendo la secuencia planteada en un inicio.
- Se analiza cómo se puede hacer para que el programa de pausas activas vuelva a tener continuidad y así sus participantes estén a gusto, con buena disposición y más que nada disfruten y se cree uno de los objetivos del programa el relajarse e interactuar con sus jefes, pares y compañeros de la empresa.
- Se generó una intervención con el fin de crear un momento de reflexión y análisis profundo organizando, categorizando e interpretando la información para de esta manera haber logrado construir preguntas claves para el cuestionario. De estos grupos focales se obtuvieron las categorías para las preguntas.

5. RESULTADOS

Como sabemos, en todo tipo de estudio de investigación, se debe presentar los resultados obtenidos al haber finalizado con la fase de recolección de información del objeto de estudio.

A continuación, relacionaremos la información obtenida con cada objetivo planteado.

Dando a conocer cuáles fueron las actitudes y cómo se sintieron con respecto al programa de pausas activas los colaboradores mientras estuvo en su pleno desarrollo dicha iniciativa.

Se analizará en cada objetivo específico lo planteado; las principales actitudes del personal administrativo, identificar si existió o no percepción alguna de beneficio para el mejoramiento de las relaciones interpersonales y a su vez explicar los posibles cambios percibidos con respecto a la salud en la actividad laboral, tanto de la investigación cuantitativamente como cualitativamente, dando al final una visión global sobre la interpretación de los datos obtenidos.

Finalmente se indicará de forma detallada tanto de la fase cuantitativa como cualitativa los resultados tabulados en la intervención del cuestionario aplicado como en los grupos focales a los colaboradores de dicha institución.

En relación al primer objetivo específico del estudio:

1. Describir las principales actitudes del personal administrativo hacia el Programa de Pausas Activas implementado en la Cooperativa.

Partiendo de la referencia bibliográfica, podemos indicar que las actitudes que más prevalecieron fueron:

- **Actitud proactiva.** Ya que de acuerdo con los resultados del análisis cualitativo:

Se rompió totalmente el esquema tradicional, existió gran aporte y acogida de cada colaborador contagiando su entusiasmo a sus compañeros.

Esto generó satisfacción ya que aprendieron a des estresarse, saber qué ejercicios hacer cuando hay malestares como dolor de cuello, hombros.

Y, dentro de los resultados hallados en el análisis cuantitativo, el 40% señaló que se rompió la rutina, el 31% ayudó para la relajación y mejorar las relaciones interpersonales.

El 42% indica que sí les gusto el programa.

- **Actitud colaboradora.** A esta actitud se la conoce como el empleado quien está siempre con la mejor disposición para prestar su ayuda, motivado contagiando entusiasmo al resto y siempre en búsqueda de nuevas estrategias ante cualquier adversidad. (Montalban, 1987, p3).

Existió un 42% que asistió constantemente al programa de forma voluntaria, demostrando la buena disposición por parte de los colaboradores para apoyar a la consecución y desarrollo del programa de forma motivada.

Es importante mencionar que esta actitud se facilitó debido al buen papel desempeñado por parte de los líderes quienes impulsaban, motivaban al resto promoviendo el buen uso de la comunicación y de esta manera “contagiando” estas buenas vibras con todos.

Nos es importante señalar que tanto la actitud proactiva como la colaboradora cumplen con la función utilitaria: ya que claramente podemos ver el placer que generaba en los participantes este programa.

- **Actitud negativa.** Obtuvimos resultados no tan buenos a su vez, el 42% indicó que generó un tanto de malestar en la participación y apoyo al programa ya que con el tiempo hubo rutina de ejercicios lo que generó “aburrimiento” o cansancio y también un 33% se sentía forzado a la participación del mismo ya que se manifestaron indicando que el asistir les quitaba tiempo de su trabajo.

Haciendo referencia a nuestra información bibliográfica podemos mencionar que este tema de la participación corresponde al componente de la actitud conductual: ya que hubo una predisposición para asistir o no.

Continuando con el segundo objetivo específico:

2. Identificar si existe percepción de beneficio para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el personal administrativo.

Favorablemente se cumplió totalmente con este objetivo generando satisfacción en el Departamento de Talento Humano ya que notablemente hubo un mejor clima o ambiente laboral, algo que como se explicó generaba malestar y se pudo “palpear” en los resultados de las últimas encuestas de clima laboral.

Aquí se rescató entre los hechos más importantes el compartir con los compañeros y jefes, llegándose y llegándose a conocer de una manera diferente “no profesional-laboral” generando distracción dando apertura para un espacio de disipar la mente y el relajarse generó actitudes positivas en todo el personal. Fue fundamental esta intervención ya que el 91% indicó que se mejoraron las relaciones con los demás, en especial con los jefes y también con sus pares de trabajo, el hecho de compartir estas actividades diferentes al ámbito laboral unió, bromeaban incluso y se llegaron a conocer más como se menciona anteriormente, existían risas.

Se fomentó la integración entre otros departamentos ya que antes de esta iniciativa ciertos departamentos eran “individuales” y no se veían como un equipo con los demás departamentos, hubo unión entre ellos.

Debido al buen manejo del programa se “contagió” y se vivió un ambiente lleno de energías positivas, ánimos y alegrías durante el desarrollo del mismo.

Finalmente con nuestro tercer y último objetivo específico podemos indicar lo siguiente:

3. Identificar posibles cambios percibidos por el personal respecto a la integración de hábitos saludables en su actividad laboral.

Los resultados en este aspecto fueron muy favorables y a su vez sorprendidos. La mayoría, es decir el 73% consideró que esta intervención incentivo a tomar conciencia acerca de su salud, los beneficios de tener una vida sana y ejercitada.

Aquí cumple un papel importante la función de la actitud que expresa valor, la misma que genera o direcciona a cierto tipo de estilo de vida, expresando valores.

El 74% indicó que a partir de esta intervención incrementaron su actividad física incluso en los fines de semana, sintiéndose más activos en ciertos casos hasta involucrando a sus familiares.

Como visión general podemos indicar claramente que positivamente se pudieron cumplir con todos los planteados, el 97% indico su aceptación al programa lo que significa haber tenido actitudes totalmente positivas/proactivas y colaboradoras por parte del personal administrativo. La mayoría desea que se retome este programa y prosiga su continuidad.

Como se indicó al inicio de este apartado, a continuación se detallarán los resultados de cada fase: cuantitativa y cualitativa con sus respectivas interpretaciones y análisis por parte de la investigadora de este estudio.

Tomando en cuenta en ambas intervenciones las siguientes variables:

- Causas y problemas sociales (Estrés, problemas de salud)
- Familiaridad con el programa (Implantación, índice de recordación y participación)

- Gestión del Líder (Liderazgo, gestión de liderazgo, comportamiento, participación, actividades, comunicación)
- Desarrollo del programa (Organización, planificación, duración, frecuencia, ventajas/desventajas, comunicación)
- Actitud ante el programa (Tipo de intervenciones, sentimientos, afectividad, problemas, asistencia, participación, invitación, beneficio, aprendizaje, gustos, vivencia física-emocional, monotonía)
- Efectos e Impactos del programa (Mejorar relaciones interpersonales, hábitos saludables, relaciones, conciencia ejercicio físico, salud, regularidad, experiencia)
- Continuidad del programa (Acuerdo/desacuerdo, recomendaciones /sugerencias, modificaciones a Talento Humano)

5.1. Análisis e interpretación fase cualitativa

A. CAUSAS Y PROBLEMAS SOCIALES

Nos parece necesario iniciar indicando que dentro del análisis cualitativo con la intervención de los dos (2) grupos focales se mantuvo el formato que se indica a continuación en el que consta el análisis por cada pregunta y a su vez con verbatim definidos como la reproducción exacta de frases en este caso de los participantes finalizando con una breve interpretación de los mismos. (Benassi, 2009, pág. 200).

A01. En su opinión, ¿cuáles son los principales problemas de salud que existen en la población?

JEFE

“Principalmente es el estrés”

“Estado de ánimo de los colaboradores”

ADMINISTRATIVOS

“Dolor de cabeza”

Interpretación del autor:

Se puede afirmar que de acuerdo con la respuesta de varios colaboradores, el estrés desencadena varias enfermedades, otros indican que sufren dolores de cabeza y este es un patrón que se repite en la cooperativa.

Se denota en la afirmación que aceptan que existe en la empresa un nivel de estrés, además esto provoca otros efectos secundarios en el cuerpo.

A02. ¿Consideran ustedes que uno de los problemas es el estrés en el trabajo/casa/vida diaria?

JEFES

“El trabajo, la carga de trabajo”

“Cada uno va controlando su nivel de estrés, cambia dependiendo de cómo lo manejemos”

ADMINISTRATIVOS

“El entorno”

Interpretación del autor:

Al abordar a los participantes en cuanto a que si consideran que el estrés se genera en trabajo/casa/vida diaria, mencionaron que sí. Muchos coincidieron que el estrés es generado por el trabajo, y la carga o presión que existe en el mismo.

Otros se refirieron al entorno en sí, a todo lo que nos rodea pero mencionaron algo muy valioso en que depende de cómo cada uno de nosotros lo maneje, eso cambiaría mucho incluso hasta en nuestra salud.

B. FAMILIARIDAD CON EL PROGRAMA

B01. El año pasado la cooperativa implantó un Programa de Pausas Activas, recuerdan cuándo fue, y quién fue el responsable (año, mes).

JEFES

“Importancia de practicar pausa activa”

ADMINISTRATIVOS

“En el 2010, octubre y finales de noviembre”

“Implementó Recursos Humanos”

“Nos capacitaron en Mindo”

Interpretación del autor:

Los participantes mencionaron que este programa se implantó a mediados de octubre y finales de noviembre mediante la iniciativa del departamento de recursos humanos, mencionaron que al principio era muy concurrido pero que poco a poco se fue desvaneciendo y se ha retomado hace dos meses.

Esta propuesta se les planteó a todos los colaboradores en una capacitación organizada por la cooperativa en Mindo liderada por un experto externo quien los capacitó y orientó acerca de este programa, donde hay apertura para realizar actividades físicas descargando en ellas el cansancio y estrés generado por el trabajo. En Mindo se organizó esto y se distribuyó capacitación a voluntarios quienes serían los líderes de estas pausas encargados de cada departamento una vez al día por unos minutos.

Y pues, a partir de esta capacitación brindada en Mindo muchos señalan y rescatan la importancia de este programa ya que se comparte de una manera diferente con los compañeros, entre otras cosas.

B02. ¿Qué específicamente recuerdan sobre el Programa?

JEFES

“Compartir”

“Distraer mente”

ADMINISTRATIVOS

“Ejercicios físicos”

Interpretación del autor:

Lo primero que se les vino a la cabeza al mencionar esta pregunta fue actividades y ejercicios físicos que al comienzo fueron interesantes y novedosos, pero con el tiempo se volvieron rutinarios y eso ya les desmotivaba para seguir realizándolos ya que querían variedad de los mismos.

También hubo personas que lo que más rescataron fue el compartir con sus demás compañeros y jefes, creando un espacio diferente donde se interactuaba mucho de formas didácticas y se llegaba a conocer más a los demás. Adicional a esto el distraerse en el aspecto laboral y pensar en otras cosas en ese momento más interesantes.

B03. ¿Recuerda cómo les llegaba la invitación para participar en el Programa?

JEFES

“Correo electrónico indicándonos la hora y ejercicios”

ADMINISTRATIVOS

“Cada grupo con un líder”

Interpretación del autor:

Dieron a conocer que cada grupo o departamento tenía un líder o coordinador quien era el encargado de organizarles indicando la hora para realizar la pausa conjuntamente con un correo electrónico enviado por Talento Humano enviando una lista adjunta con un programa de ejercicios de cinco a diez minutos y la hora de inicio de dicha pausa activa.

C. GESTIÓN DEL LÍDER

C01. ¿Recuerdan nombre del líder que implantó el programa en su departamento?

C02. ¿Coincidió que era el mismo líder o cambian los líderes por período?

“Dependía de cada departamento”

Interpretación del autor:

Indicaron que esto dependía de cada departamento y de su organización, en algunos departamentos escogían el líder, en otros se turnaban haciendo que cada integrante sea el líder pasando una semana creando una manera creativa para ello.

C03. ¿En el desarrollo del programa cómo era el comportamiento de los líderes con los participantes?

“Unían departamentos”

Interpretación del autor:

Fue interesante conocer que el papel de los líderes era fundamental ya que ellos promovían el buen uso de la comunicación, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y algo que nos llamó la atención la unión entre otros departamentos con el fin de que haya más interacción entre los empleados.

C04. ¿Recuerdan cómo el líder les hacía participar?

ADMINISTRATIVOS

“Quiera o no te tocaba participar”

JEFES

“Impulsaba para realizar los ejercicios”

Interpretación del autor:

A todos les tocaba participar, realizando de igual manera los ejercicios planteados, ya que los líderes impulsaban y motivaban a sus compañeros a que los realicen, en algunas ocasiones con alguna recompensa al que mejor lo hacía para así incentivar a todos.

C05. ¿Cómo era la comunicación del líder con ustedes durante el Programa?

JEFES

“Buena”

ADMINISTRATIVOS

“Abierta”

Interpretación del autor:

Todos coincidieron en que la comunicación instaurada por sus líderes era buena y abierta, dando apertura a que cualquiera de sus integrantes pueda opinar en hacer algún tipo de otra actividad o realizar diferentes ejercicios.

C06. ¿Cuál fue el problema más difícil que ocurrió durante estas actividades?

“Algunos no participaban”

Interpretación del autor:

Según los participantes no existió problema alguno, simplemente que había algunas ocasiones en los que ciertas personas no asistían debido a diferentes razones como por ejemplo reuniones, o entrega de informes, etc.

D. DESARROLLO DEL PROGRAMA

D01. ¿Considera que el programa implementado estuvo organizado y planificado?

JEFES

“Depende del departamento”

ADMINISTRATIVOS

“En nuestro caso si era organizado y planificado”

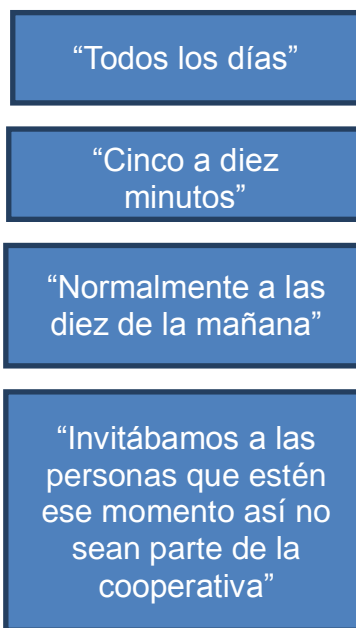
“Dependíamos del líder que esté al frente”

Interpretación del autor:

Los participantes coincidieron en que el programa fue organizado y planificado pero indicaron que a la vez era un tanto “serio” ya que era lo mismo todos los días, se repetían los mismos ejercicios, y dependiendo del líder se podía sugerir otros ejercicios, habiendo ciertos líderes quienes se regían estrictamente al correo enviado ese día y con esos ejercicios, dependiendo del líder quien sea el que contagie energía, ánimos y alegría para su desarrollo. Y también dependiendo del departamento, pues habían departamentos más unidos por así decirlo quienes realizaban con música

D02. ¿Cuánto tiempo duraba cada sesión?

D03. ¿Con qué frecuencia se realizaba la sesión de las Pausas Activas?



Interpretación del autor:

Mencionan que las pausas activas se realizaban todos los días aproximadamente a las diez de la mañana lo cual ciertas veces causaba malestar ya que a esas horas estaban ocupados y se sentían presionados por ir.

Cada sesión duraba de cinco a diez minutos diarios. Sin embargo habían personas que decían que esos “cinco” minutos les representaba quedarse más tiempo trabajando.

Interesante saber que a esa hora si habían personas externas como proveedores, clientes, se les hacía participar y muchos decían que es una buena iniciativa por parte de la cooperativa y lo disfrutaban.

D04. ¿Mientras se realizaba la sesión existía buena comunicación entre los participantes?

D05. ¿Recuerdan cómo era esta comunicación?

“Buena disposición para todo”

Interpretación del autor:

Las respuestas a esta pregunta fueron positivas, no hubo problemas con el manejo de la comunicación, había una buena disposición ya que todos esperaban a esa hora y lo veían como un espacio para comunicarse con los demás, reírse y despejarse también.

D06. ¿Cuáles son las ventajas/desventajas del programa?

JEFES

“No había desventaja, tal vez el mejorar el compromiso de todos”

ADMINISTRATIVOS

“Relajarse un momento”

“Reírse, tener otros espacios”

Interpretación del autor:

Pues los participantes respondieron más enfocados a las ventajas de este programa entre las más rescatadas: el relajarse un momento, olvidando el estrés generado por el día de trabajo, pensar en otras cosas diferentes, compartir y reírse con sus compañeros y tomarse un tiempo para realizar diferentes actividades, cambiando un poco la monotonía que hayan otras iniciativas distintas. Y como aspecto a mejorar, el que se incentive al compromiso de ciertas personas, contagiarles a que vaya con gusto y buena disposición y no lo hagan por que se sienten presionados.

E. ACTITUD ANTE EL PROGRAMA

E02. ¿Alguna vez hubo algún problema para las personas no asistían, líder no era bueno o qué sucedía?

“Choca el horario con nuestros labores”

“Hacer el horario más flexible”

Interpretación del autor:

Consideran como problema al horario, y de hecho sugieren que exista una mayor flexibilidad en el tema ya que muchos coincidían con trabajos que no podían posponerlos, crear la apertura de que cada departamento decida a qué hora realizarlo coordinando con cada integrante para hacerle a la pausa activa más llevadera en ese aspecto.

E03. ¿La participación era obligatoria o voluntaria?

E04. ¿Si la invitación era asistir voluntariamente al programa sin necesidad de ser obligatorio, asistiría o no asistiría?

E05. ¿Cuénteme les gusto el programa?

“Obligatoria”

“Si, lo haríamos sin problema, porque nos gusta”

“Si, definitivamente”

Interpretación del autor:

Los participantes mencionan que la participación era obligatoria, todos sabían que a las diez debían estar haciendo las pausas activas, pero no lo veían como obligatoria ya que era para su beneficio propio y para su salud acudir cuando estaban sin tanto trabajo a ello.

La mayoría nos contestó que irían así no sea obligatorio y así lo hacían pues era un gusto para ellos tener otro “toque diferente” en la jornada laboral.

No hubo persona alguna que contesté diciendo que no le haya gustado el programa, por ejemplo un grupo nos indicó que en su departamento mediante la pausa se generaba cada día un valor agregado creando cada día algo distinto como por ejemplo realizar manualidades.

E06. ¿Qué específicamente les gusto?**JEFES**

“Nos dieron la opción para implementar cosas”

ADMINISTRADORES

“Unión que existe”

“Un poco más de confianza”

“Relajación”

Interpretación del autor:

Entre las cosas que más resaltaron con respecto a esta pregunta fue el que por parte de Recursos Humanos hubo apertura y autorización para que cada departamento se ingenie diferentes cosas, ejercicios que deseen sin que sea

algo firme por así decirlo, en un departamento por ejemplo cada integrante debía llevar algún ejercicio que no se haya realizado anteriormente y si alguien se olvidaba habían penitencias, simples cosas que hacían a la pausa activa más interesante.

El cambiar la rutina diaria de trabajo, sentarse ocho horas frente a un computador y mezclarla con esta actividad por la cual se conocían más, se reían.

Más confianza por ejemplo si necesitaban hablar con sus jefes, veían que por medio de la pausa activa era el mejor momento para hacerlo, entre otras cosas.

E07. ¿Cuál siente usted que fue el beneficio principal de esta actividad?

“Compartir y el
relajarnos”

Interpretación del autor:

El compartir para los participantes era lo fundamental, el hecho de que tengan este espacio para relacionarse los hacía a la vez más unidos, y por otro lado el relajarse.

E08. ¿Qué aprendieron de este Programa?

JEFES

“Un respiro”

ADMINISTRADORES

“Compartir con los
compañeros”

“Espacio importante y
necesario”

Interpretación del autor:

Como se ha indicado en preguntas anteriores lo más mencionado ha sido el hecho de compartir en otro espacio diferente al laboral, realmente se ha llegado a conocer a las personalidades tal como son mediante las pausas activas.

Se ha entendido y captado que es fundamental que exista este espacio para salir de la monotonía, dejar a un lado el estrés y que ese espacio también se puede crear en la casa con la familia que indudablemente generará unión. Mediante esto se entiende que está en cada uno el parar un momentito las actividades y relajarse un rato, dejar a un lado temas que nos perturben y pensar en cosas que nos hagan felices.

Como dice la teoría si una persona trabaja por más de cuatro horas seguidas, la quinta hora rinde al 50% pero si tiene una pausa, vuelve al 90% para las próximas 4 horas, hay momentos en que nos cansamos y no sabemos cómo responder, ahí viene la pausa es más o menos como resetear el computador, una pausa mental de diez minutos ayuda mucho.

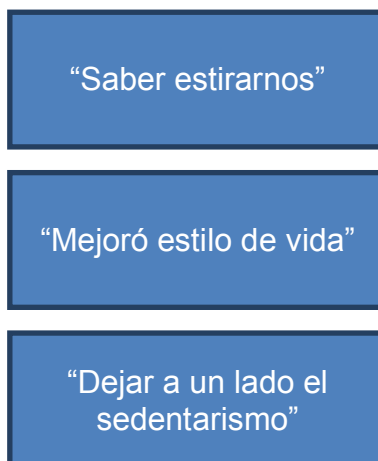
E10. ¿El programa permitía salir de la monotonía del trabajo?

“Rompía el esquema”

Interpretación del autor:

Se rompía totalmente el esquema, un gran aporte para cada colaborador.

E11. ¿Cuál es la vivencia física de los empleados con respecto a este Programa?



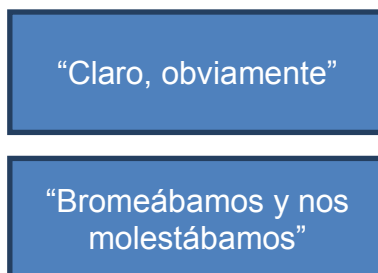
Interpretación del autor:

Ayudó por ejemplo a saber des estresarse, saber qué ejercicios hay que hacer cuando hay malestares como dolor de cuello, hombros, ejercicios que antes los desconocían, los cuales los pueden realizar también en la casa.

Saliendo de la rutina, correr cada fin de semana, o realizar deportes como fútbol, básquet o volley. Muchos comenzaron a preocuparse por el sedentarismo y hacer algo positivo por sus cuerpos y mentes también.

F. EFECTOS E IMPACTOS DEL PROGRAMA

F01. ¿Considera que este programa ayudo a mejorar las relaciones interpersonales en la cooperativa?



Interpretación del autor:

Los empleados de la cooperativa consideran que las relaciones interpersonales mejoraron totalmente, pues aparte de compartir una actividad diferente se creaba un espacio para bromear, molestar a los demás y conocer a sus

compañeros y jefes en otro ámbito distinto al laboral, lo que hacía muy interesante y fomentaba la unión incluso con otros departamentos también.

F03. ¿Este programa ha servido para mejorar sus hábitos de salud?

F04. ¿A partir de este programa en su vida se generó conciencia para hacer ejercicio físico?

“Si te ayuda”

Interpretación del autor:

La mayoría contestó de manera afirmativa a esta pregunta, ya que consideran que la pausa activa es una puerta para tomar conciencia acerca de su salud, acerca de los beneficios de una vida sana y ejercitada.

Muchos de ellos, llevaron estos ejercicios a sus hogares, e incluso les transmitían a sus familiares, o por ejemplo cuando estaban estresados realizaban ciertos ejercicios adquiridos en las pausas activas.

F05. ¿Les interesa ahora más su salud?

F06. ¿Realizan ejercicio con más regularidad?

“Orienta a la actividad física”

Interpretación del autor:

Todos coincidieron que la pausa activa se orienta también a hacer actividad física, que es importante romper con el sedentarismo tanto dentro como fuera de la oficina. Saber que es cuestión de quitarse la pereza y poner de parte para ejercitarse unos minutos al día.

Muchos creen que a partir de esta iniciativa realizan ejercicio por ejemplo los fines de semana, cosa que antes no lo hacían.

G. CONTINUIDAD DEL PROGRAMA

G01. ¿Están de acuerdo o en desacuerdo con la continuidad del programa?

“Totalmente positivo”

“Que siga esta iniciativa”

Interpretación del autor:

En ambos grupos coincidieron en que siga este programa en pie. Es necesario hacerlo con ciertos cambios que a continuación serán mencionados.

G02. Si usted podría hacerles recomendaciones o sugerencias al Departamento de Talento Humano, para mejorar el programa de pausas actividad para este año 2012.

- ¿Qué sugeriría? ¿Por qué?
- ¿Qué modificaciones propondría? ¿Por qué?

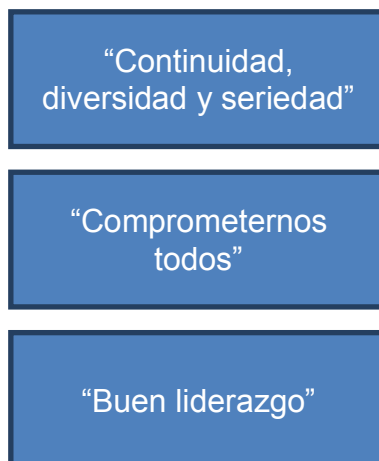
JEFES

“Alguien lidere esto”

“Ejercicios mentales”

ADMINISTRATIVOS

“Bajo la modalidad de que no sean solo ejercicios, sino también juegos”

**Interpretación del autor:**

Los participantes de estos grupos focales coincidieron en muchos puntos, tal vez el más mencionado el que se generen más variedad de actividades, que los ejercicios sean diferentes, implementando también juegos mentales donde se haga más interesante y compleja la pausa, también apertura para hablar de ciertos temas que sean de interés generando debates y así conocer criterios diferentes.

Que siga habiendo una continuidad con la apertura de un horario más flexible, coordinado por los integrantes de cada departamento con sus líderes.

Que se impulse el compromiso en todos los participantes, que lo hagan con gusto y que no se sientan presionados u obligados, todos ser responsables y dedicados con este programa.

Tener un buen ejemplo por parte de Talento Humano, comenzando por los líderes de cada pausa activa. Generar concursos donde haya recompensas o penitencias a quien haga o no lo que estaba encargado.

Fundamental también tener a alguien fijo que lidere este programa, pues ya tienen todo: líderes de cada pausa activa, sus participantes, pero falta a esa persona que organice todo esto.

Implementarlo y expandir a las demás sucursales de la cooperativa.

5.2. Análisis e interpretación cuantitativa

Luego del procedimiento de aplicación cuantitativa se obtuvieron los siguientes resultados, en los cuales de similar forma que la aplicación cualitativa, en este análisis que parte de preguntas, posterior al empleo de gráficos y con la respectiva interpretación de los mismos por parte de la investigadora. (ANEXO 2).

B. PRINCIPALES CAUSAS Y PROBLEMAS SOCIALES

B01. En su opinión, señale uno de los principales problemas de salud que existen en la población.

Componente	Valor	Porcentaje
estrés	40	60,61
gripes	10	15,15
columna/articulaciones	4	6,06
alimentación	3	4,55
alergias	2	3,03
cancer	2	3,03
presión alta	2	3,03
sedentarismo	2	3,03
gastritis	1	1,52
	66	100

Señale uno de los principales problemas de salud que existen en la población.

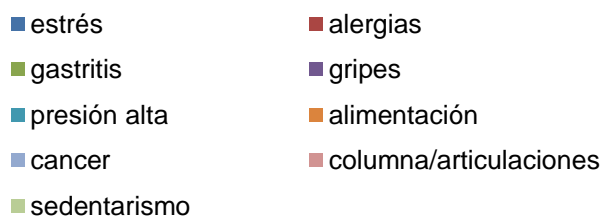


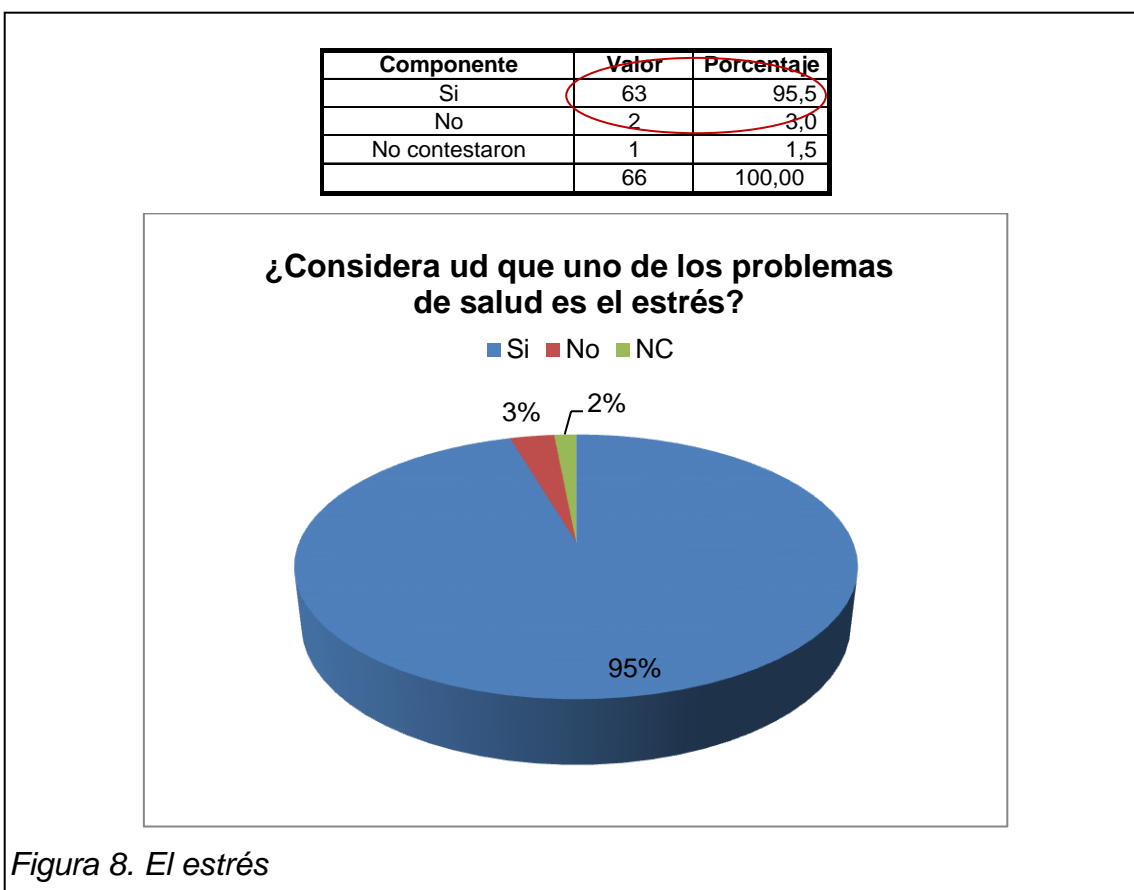
Figura 7. Problemas de salud en la población

Análisis del autor:

Como podemos observar que el 61% de los encuestados señalan entre los principales problemas de salud al estrés seguido de las gripes con un 15,2 % y el problema de columna/articulaciones 6,1%.

Interpretación del autor:

El estrés afecta a los colaboradores de la cooperativa este es además uno de los principales problemas del mundo moderno y causante de muchas enfermedades como la gripe y problemas de columna, entre otros.

B02. ¿Considera usted que uno de los problemas de salud es el estrés?**Análisis del autor:**

El 95% responde positivamente sobre que es el estrés es uno de los principales problemas de salud, mientras que el 3% responde en forma negativa.

Interpretación del autor:

Un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa consideran al estrés como el problema que afecta la salud.

B03 ¿Cuáles considera usted que son las razones por las que se produce el estrés?**Tabla 6. Razones producientes del estrés**

Componente	Valor	Porcentaje
Presión laboral	39,0	36,1
Mucho trabajo	33,0	30,6
Problemas laborales	13,0	12,0
Malas relaciones laborales	12,0	11,1
Inconformidad salarial	4,0	3,7
Malas relaciones con el jefe	2,0	1,9
Preocupación por la familia	2,0	1,9
Negociaciones fallidas	1,0	0,9
Problemas personales	1,0	0,9
Deseo de realizar todo en un momento	1,0	0,9
	108	100,0

Análisis del autor:

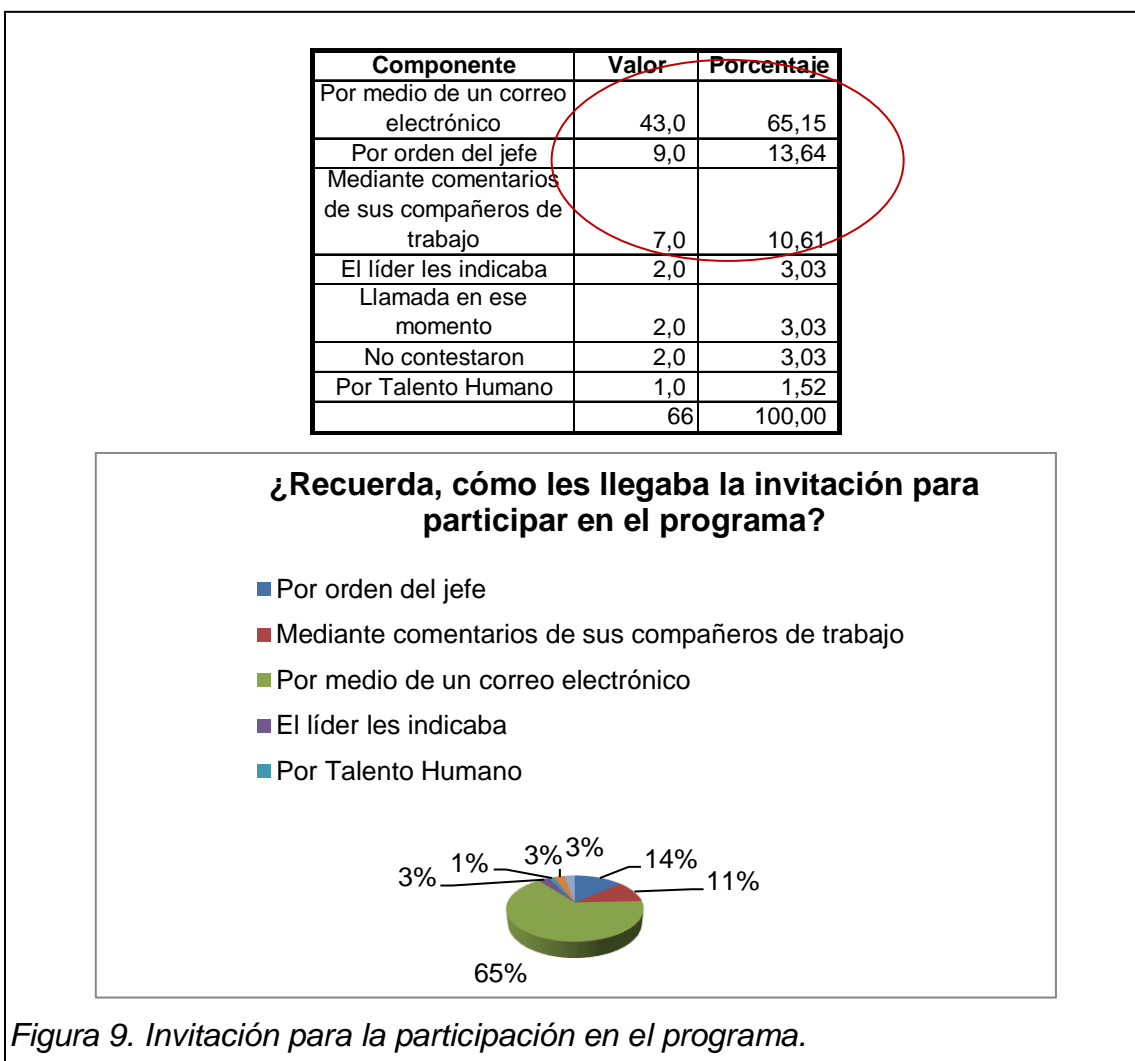
El 36% de los participantes señala que la presión laboral es una de las razones causantes del estrés, mientras que el 30% indicó que se debe a mucho trabajo y el 12% por problemas laborales, un 11% debido a malas relaciones laborales.

Interpretación del autor:

En la actualidad podemos señalar que uno de los factores más estresantes a nivel laboral es la presión laboral.

C. FAMILIARIDAD CON EL PROGRAMA

C03. Recuerda, ¿cómo les llegaba la invitación para participar en el programa?



Análisis del autor:

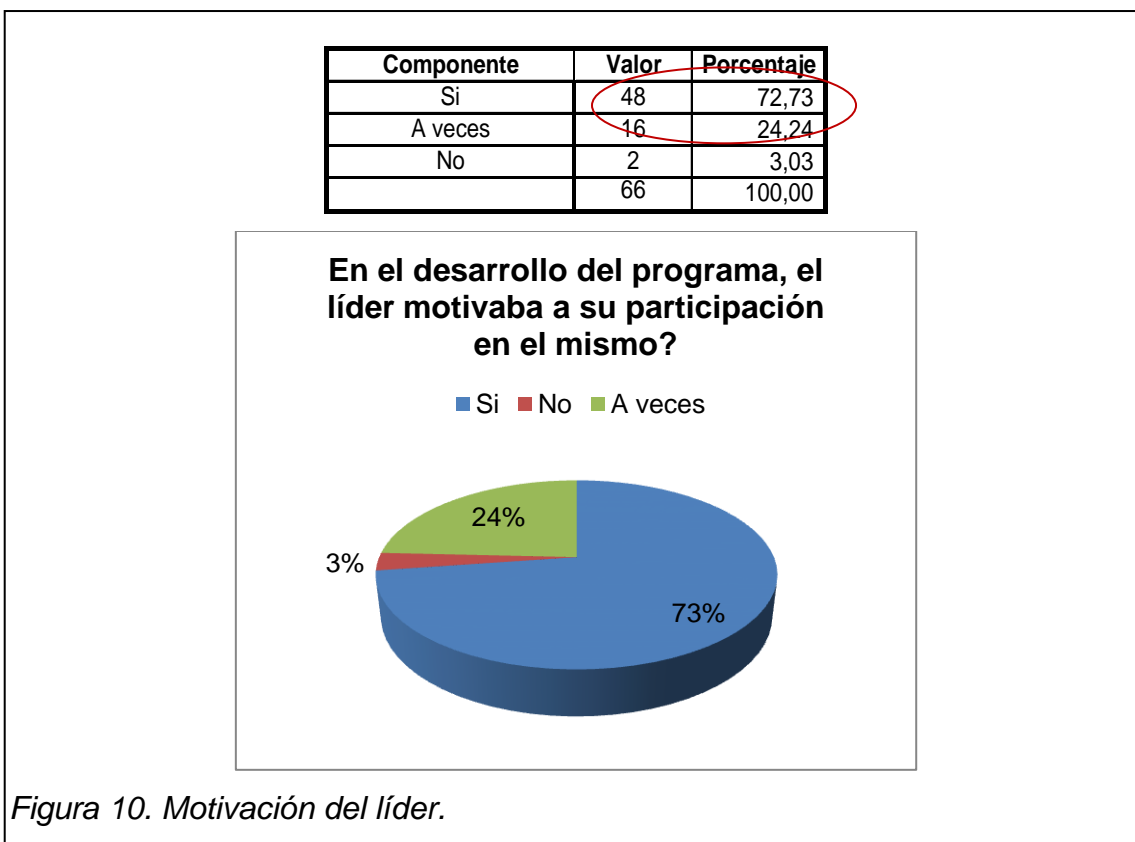
El 65% asistía a este programa mediante una notificación por medio de un correo electrónico, el 14% lo hacía por orden de sus jefes y el 11% mediante comentarios de sus compañeros.

Interpretación del autor:

La mayoría de los encuestados responde que por medio de un correo electrónico recibían la invitación para su participación.

D. GESTIÓN DEL LÍDER

D02. En el desarrollo del programa, ¿el líder motivaba a su participación en el mismo?



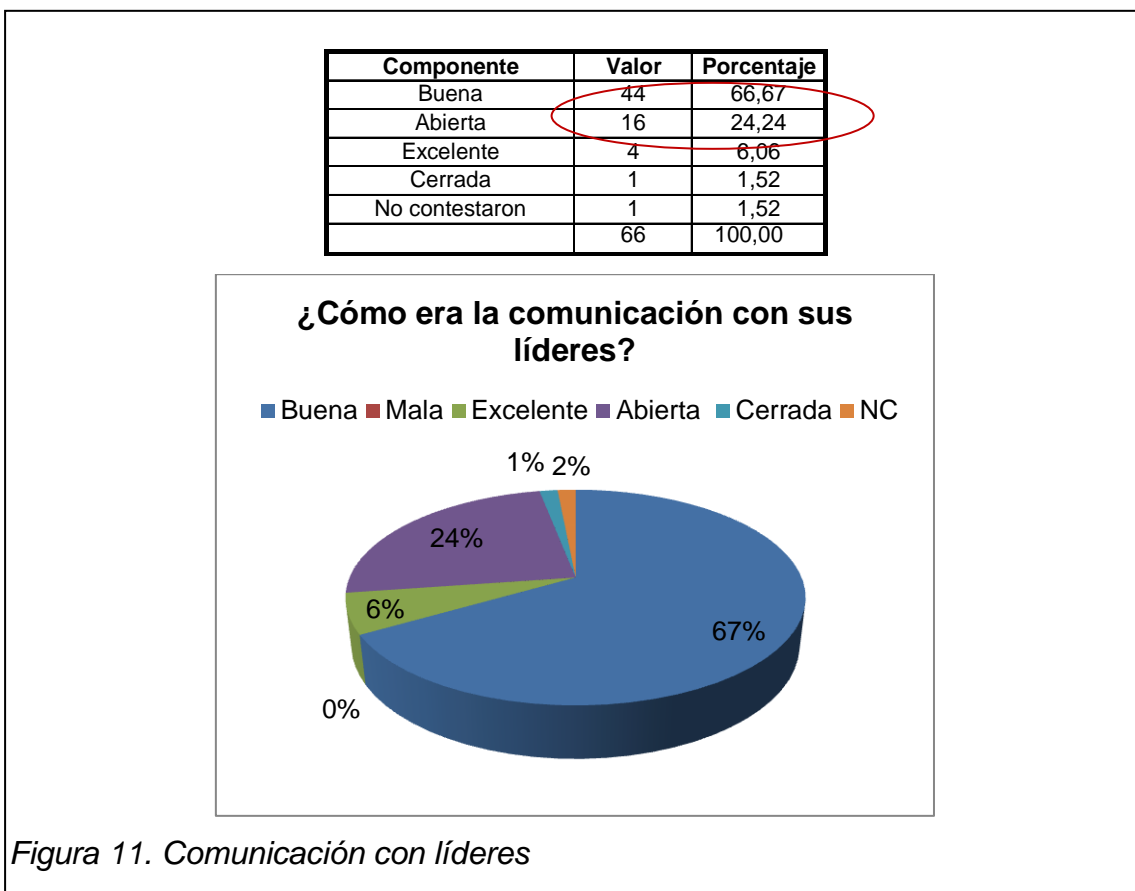
Análisis del autor:

Como podemos observar, hay un 73% señalando que su líder les motivaba para que participen en ello, mientras un 16% indicando que a veces.

Interpretación del autor:

Podemos observar que los líderes cumplieron con su papel de motivadores, siendo un indicador muy importante en el desarrollo de un programa de pausas activas.

D03. ¿Cómo era la comunicación con sus líderes?



Análisis del autor:

El 67% menciona que la comunicación con sus líderes era buena, el 24% dice que es abierta y el 6% excelente.

Interpretación del autor:

Podemos observar que si los participantes indican que es buena la comunicación, se la debe considerar como una oportunidad de mejora a la gestión del programa, ya que la base de esta estrategia es apoyar la comunicación y lo ideal sería que se maneje una excelente comunicación.

D05. ¿Existió algún tipo de conflicto o problema en el desarrollo de este Programa?

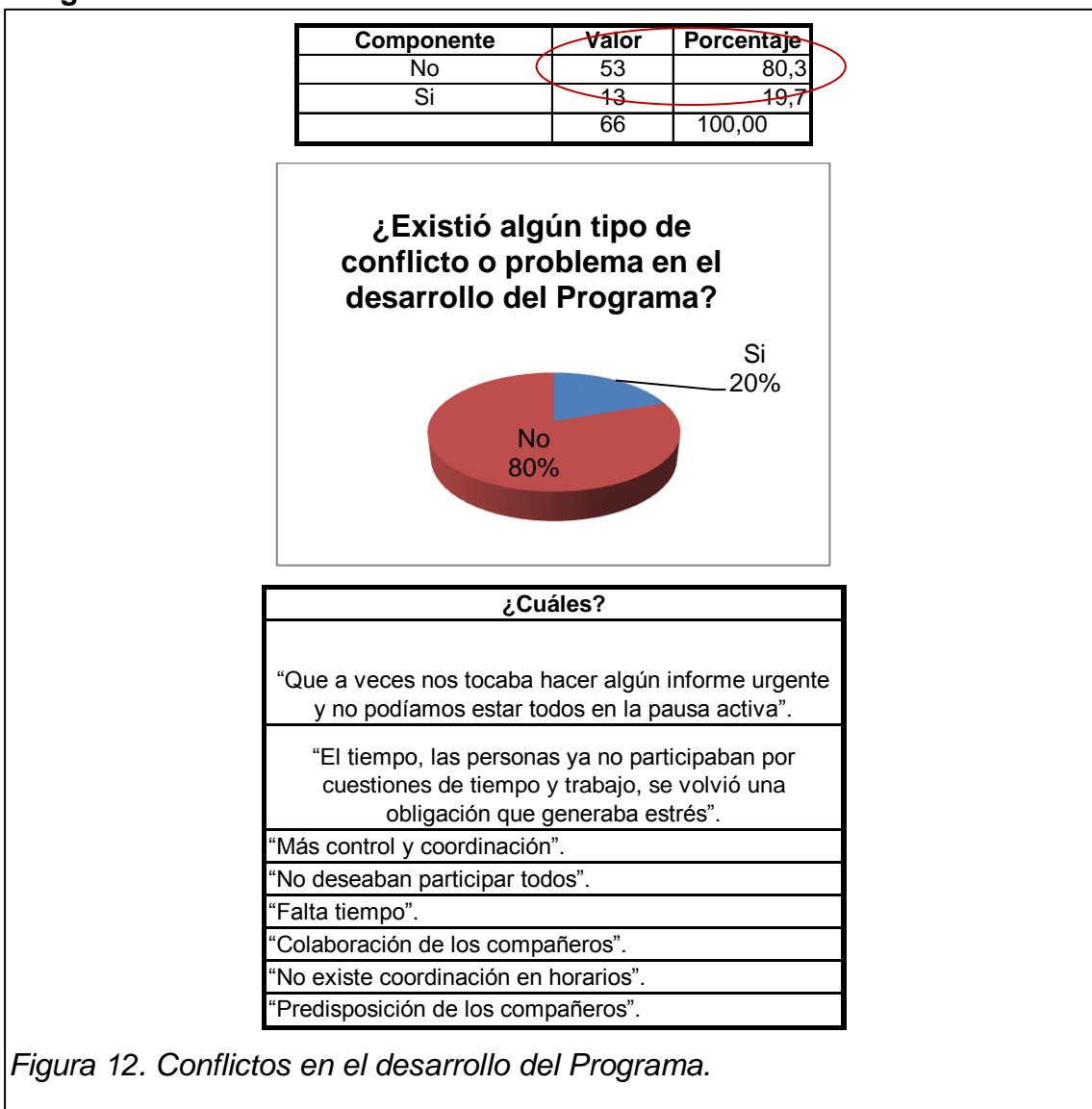


Figura 12. Conflictos en el desarrollo del Programa.

Análisis del autor:

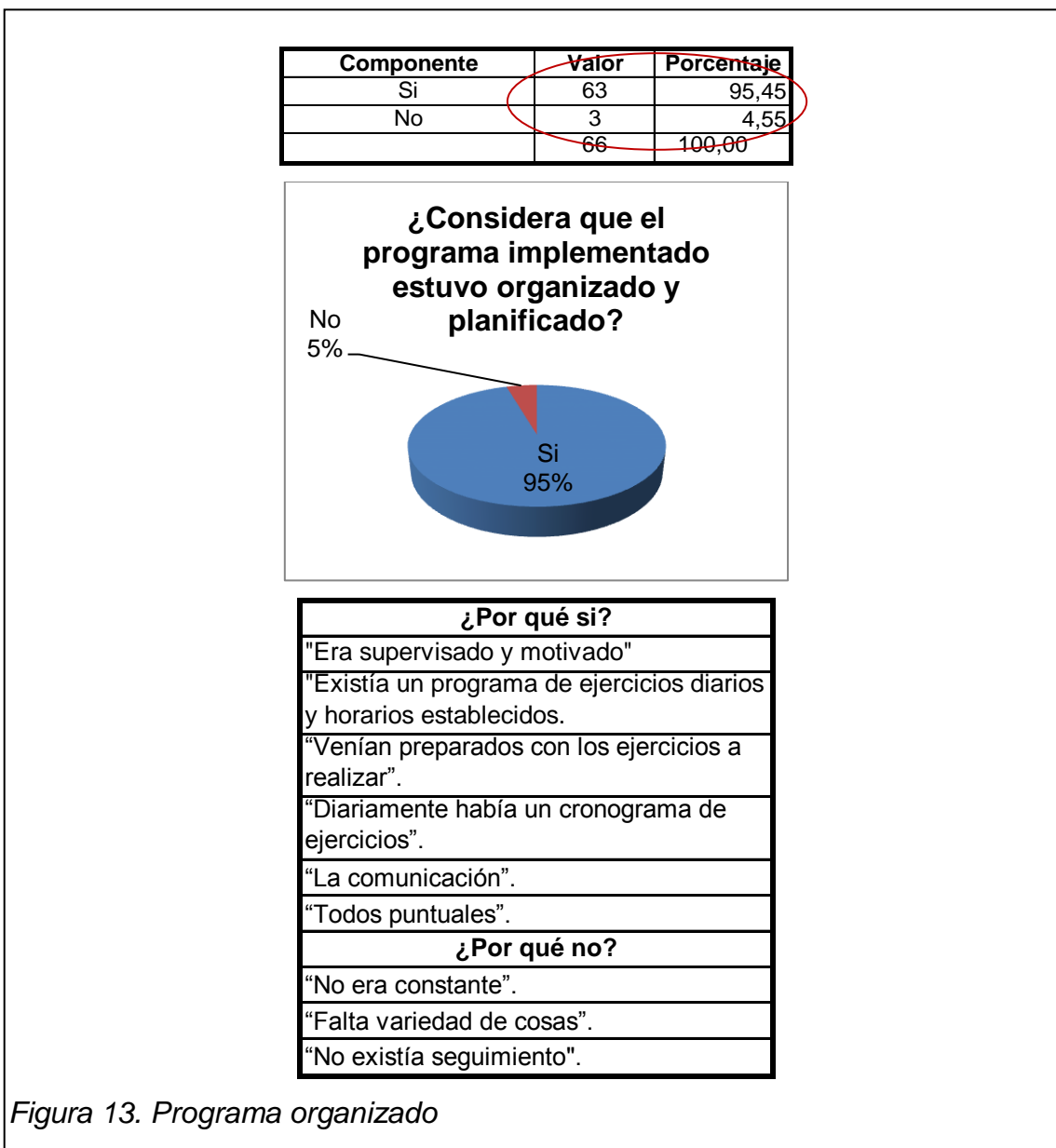
El 80% de los encuestados asegura decir que no existió conflicto alguno en el desarrollo del mismo, sin embargo existe un 20% que menciona que sí.

Interpretación del autor:

Es bueno conocer que no existió en la mayoría de los participantes conflicto, pero podemos observar una falta de planificación, coordinación de horarios, falta de tiempo, predisposición de compañeros que generaban ciertos malestares que la cooperativa debe mejorar y trabajar en ellos.

E. DESARROLLO DEL PROGRAMA

E01. ¿Considera que el programa implementado estuvo organizado y planificado?



Análisis del autor:

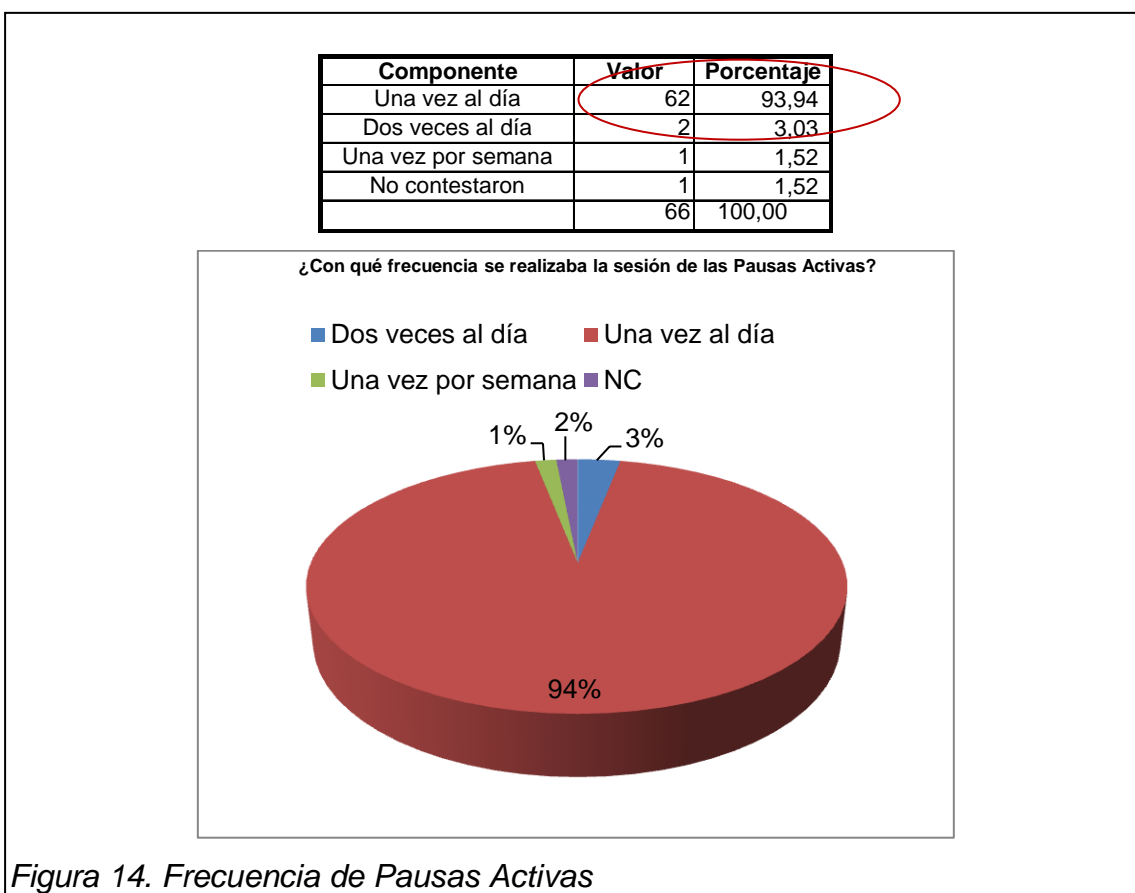
El 95% asegura que el desarrollo del programa fue organizado y planificado, mientras que existe un 5% que menciona lo contrario.

Interpretación del autor:

Podemos observar que la planificación es uno de los indicadores para el éxito de este programa, señalando que era supervisado, los horarios eran previamente establecidos, los ejercicios eran preparados y puntuales.

Algunos colaboradores indicaron que no eran constantes, esperaban otras actividades, y señalan que no existía seguimiento.

E03. ¿Con qué frecuencia se realizaba la sesión de las Pausas Activas?



Análisis del autor:

El 94% asegura que realizaban las pausas activas una vez al día, el 3% menciona que realizaban dos veces al día.

E04. ¿Cuáles son las ventajas de este programa?

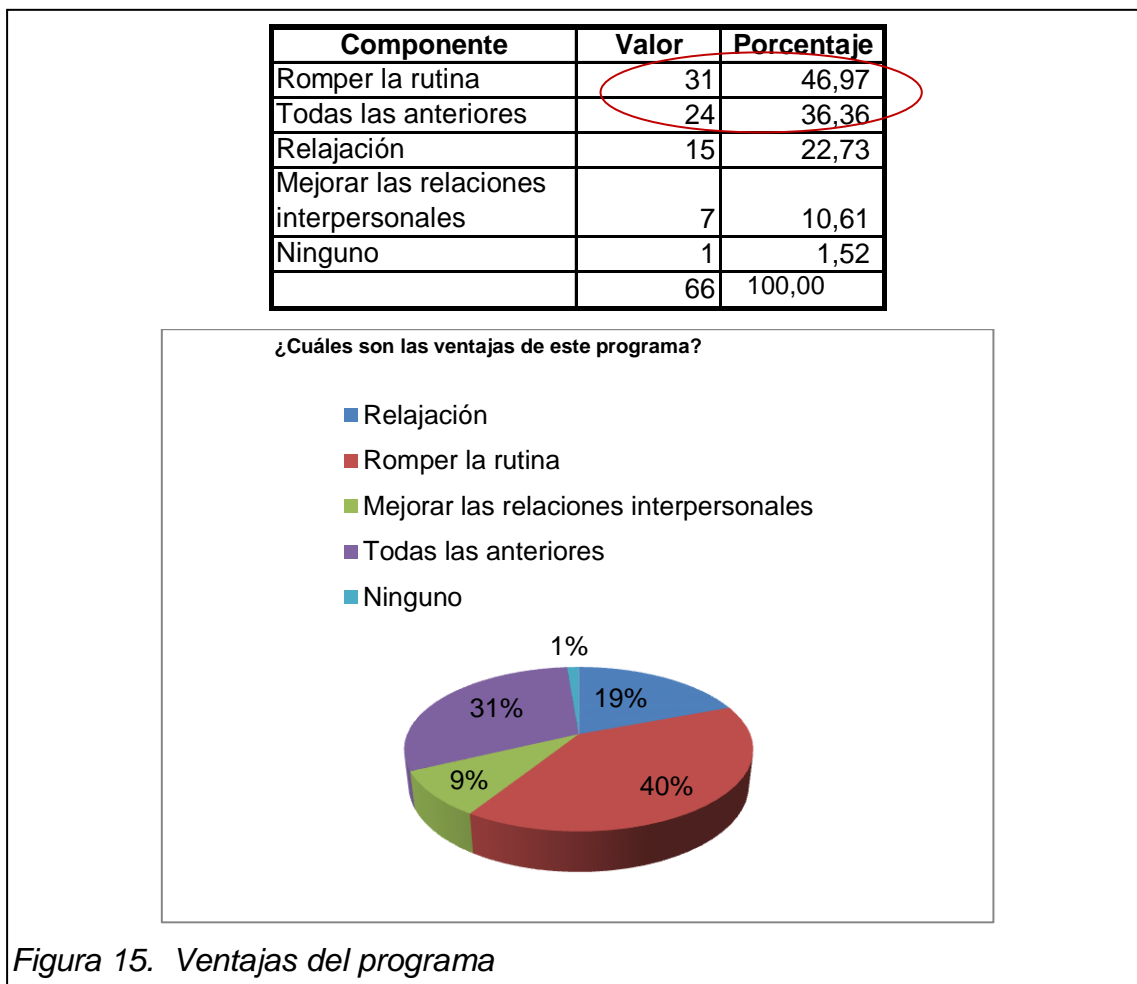


Figura 15. Ventajas del programa

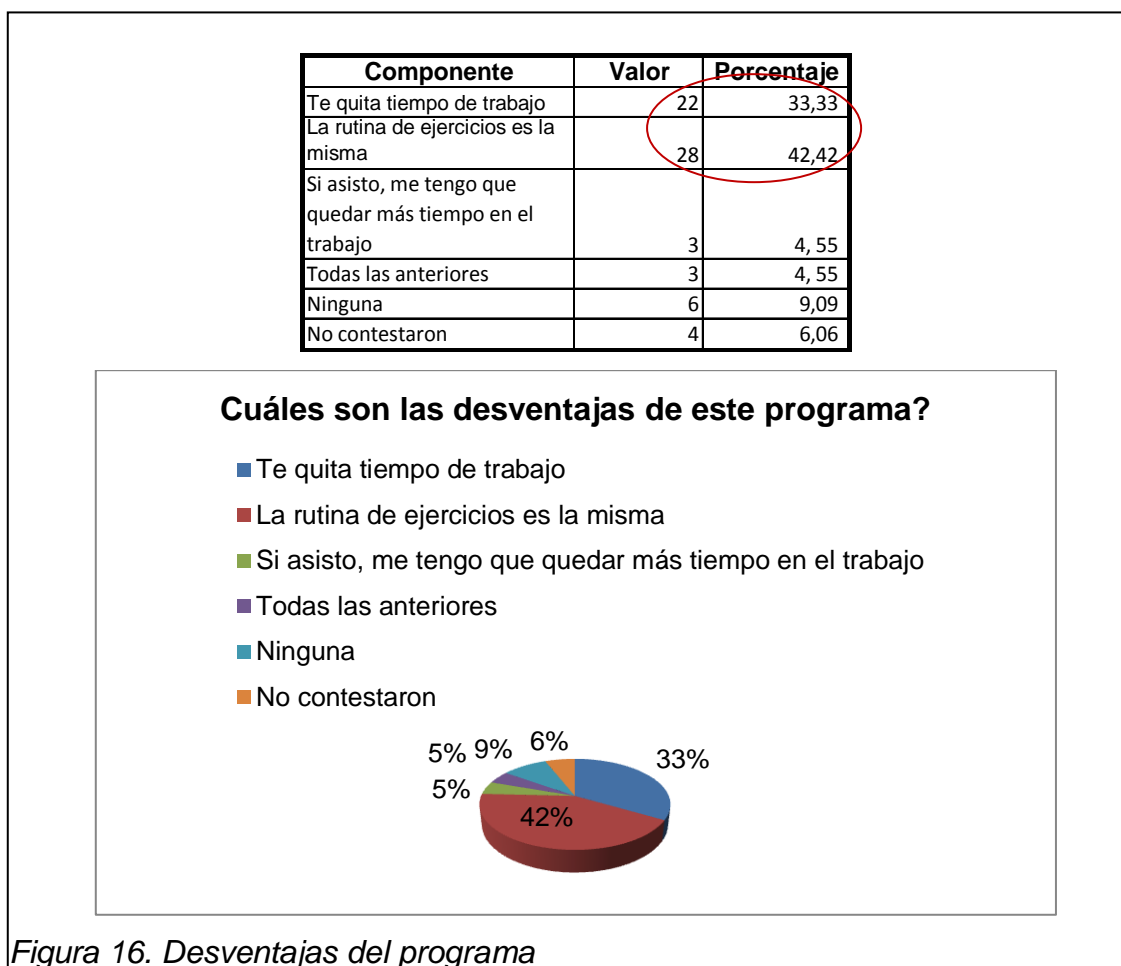
Análisis del autor:

El 40% señala que una de las ventajas es el romper la rutina, el 31% indica que ayuda para la relajación y mejorar las relaciones interpersonales.

Interpretación del autor:

Los encuestados señalan que la principal ventaja de este programa es el romper la rutina a más de que ayuda a la relajación, al mejoramiento de relaciones interpersonales entre otras cosas.

E05. ¿Cuáles son las desventajas de este programa?



Análisis del autor:

El 42% indica que una de las desventajas más notables es la rutina de ejercicios, el 33% menciona que les quita tiempo de trabajo.

Interpretación del autor:

La mayoría de los colaboradores coincide que la rutina de ejercicios debería incluir ejercicios más variados.

F. ACTITUD ANTE EL PROGRAMA

F01. La participación era:

Componente	Valor	Porcentaje
Voluntaria	44	66,67
Obligatoria	20	30,30
No contestaron	2	3,03
	66	100,00



Figura 17. Participación

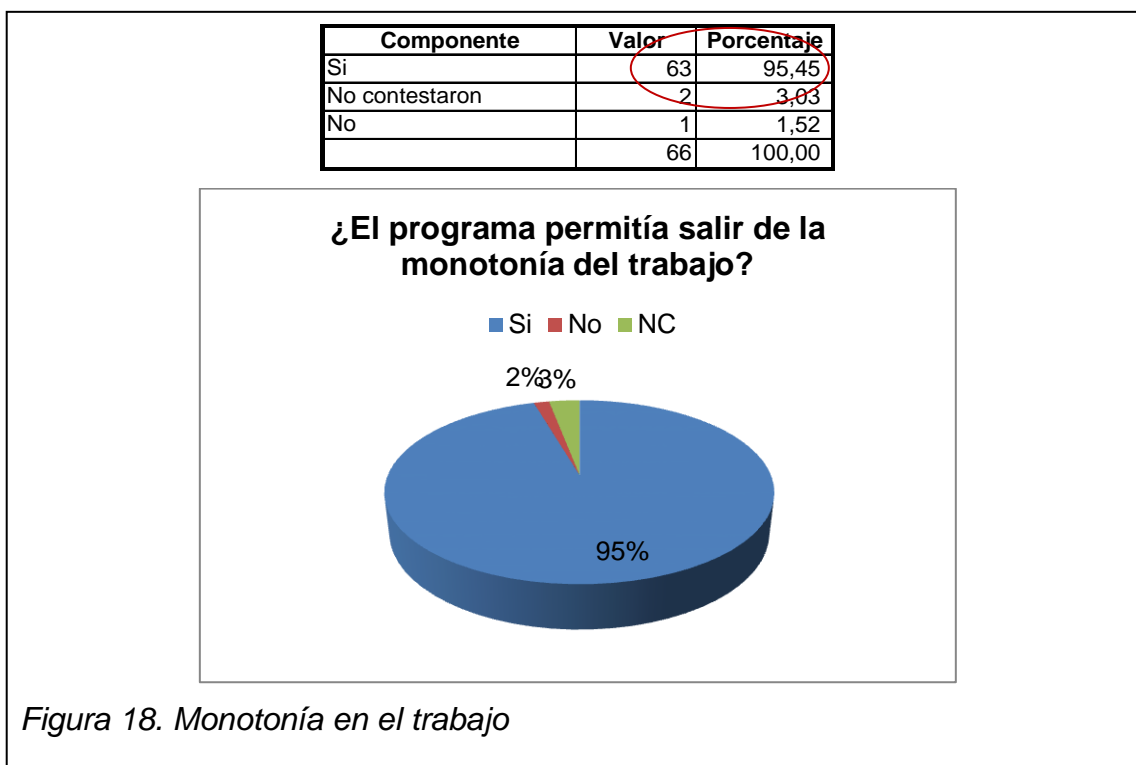
Análisis del autor:

Como podemos observar, el 67% considera que la participación a este programa es de forma voluntaria; mientras que existe un 30% que lo consideran como obligatoria.

Interpretación del programa:

Es muy importante conocer que la participación del programa en la mayoría de los encuestados es de forma voluntaria, esto nos indicaría que este programa es aceptado con gusto por los mismos.

F06. ¿El programa permitía salir de la monotonía del trabajo?



Análisis del autor:

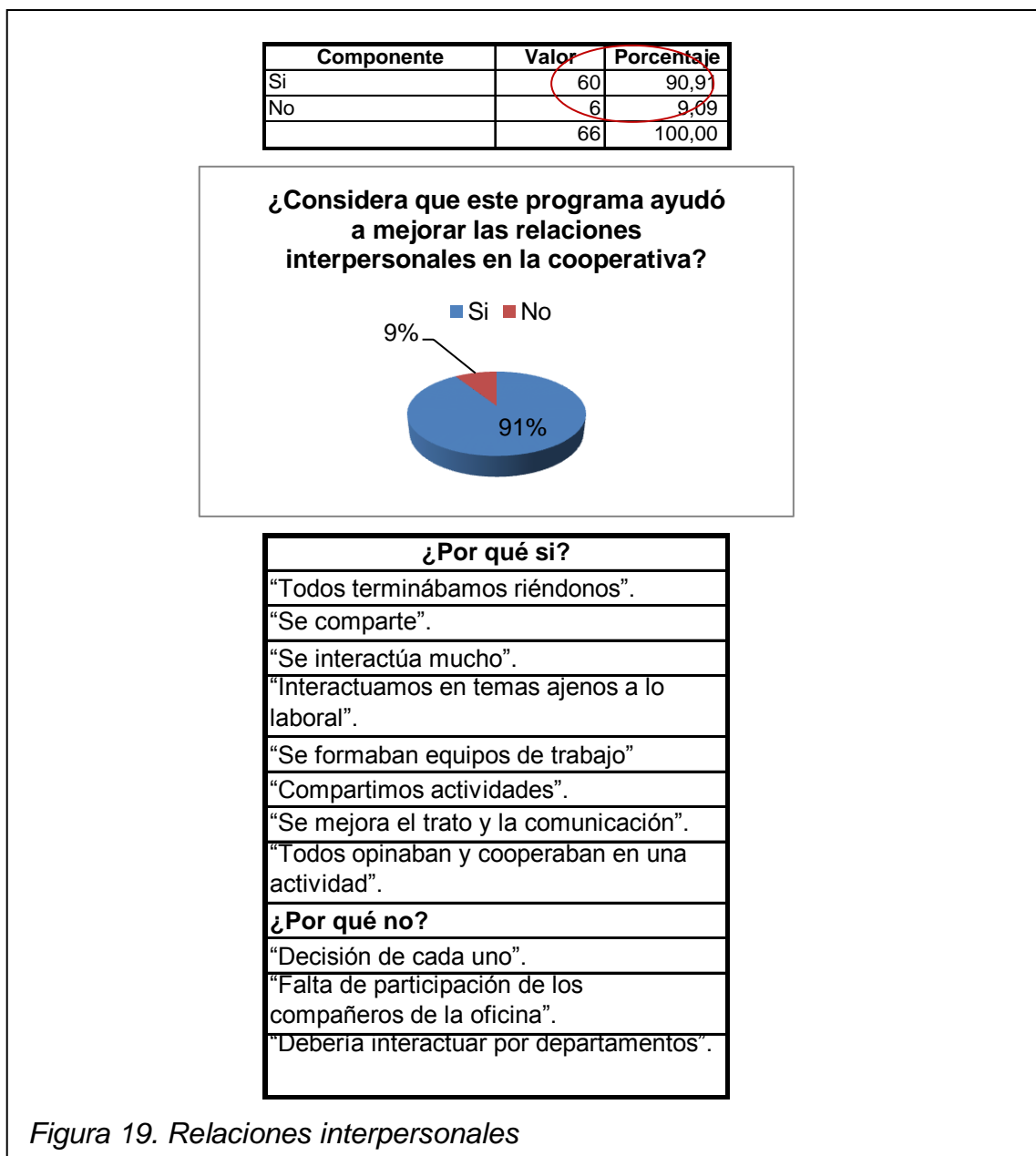
El 95% indica que este programa permitía salir de la monotonía diaria del trabajo.

Interpretación del autor:

Como se puede observar la mayoría menciona que este programa permitía salir de la monotonía.

G. EFECTOS E IMPACTOS DEL PROGRAMA

G01. ¿Considera que este programa ayudó a mejorar las relaciones interpersonales en la cooperativa?



Análisis del autor:

El 91% opina que este programa ayudó a mejorar las relaciones interpersonales, y un 9% considera lo contrario.

Interpretación del autor:

Claramente se puede observar que la mayoría indica que esto ayudó ya que todos terminaban riéndose, se compartía e interactuaba mucho formando equipos de trabajo, conociéndose en otro aspecto ajeno al tema laboral y fue un notable cambio positivo en el mejor manejo de la comunicación.

Y vemos por el otro lado lo contrario ya que percibieron falta de participación de sus pares, creen que esto debería ser solo por departamentos y finalmente la decisión es de cada uno.

G02. ¿Qué tipo de relaciones se mejoraron?

Componente	VaJor	Porcentaje
Relaciones con el jefe	25	33,78
Relaciones con los compañeros de otros departamentos	23	31,08
Relaciones con los pares	22	29,73
Ninguna	2	2,70
No contestaron	2	2,70
	74	100,00

Figura 20. Mejoramiento de relaciones

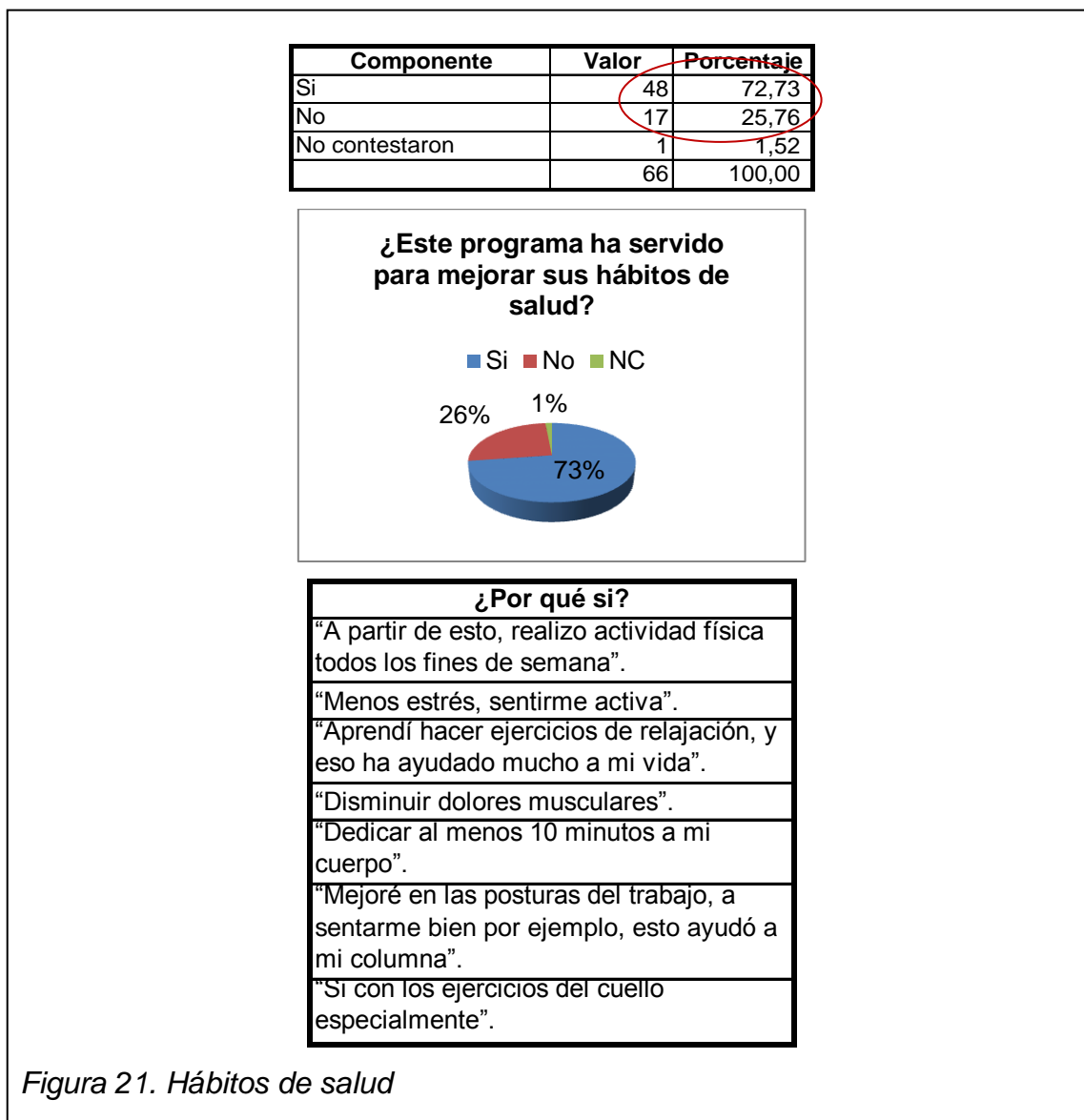
Análisis del autor:

El 34% asegura que las relaciones que más se mejoraron por medio de la ejecución de este programa fueron con los jefes, el 31% con los compañeros de otros departamentos y el 30% con sus pares.

Interpretación del autor:

Como podemos observar los colaboradores coinciden indicando que las relaciones que más se mejoraron es con los jefes, pares, y compañeros de otros departamentos, es algo muy positivo este resultado ya que nos arroja pautas con ciertas ventajas.

G03. ¿Este programa ha servido para mejorar sus hábitos de salud?



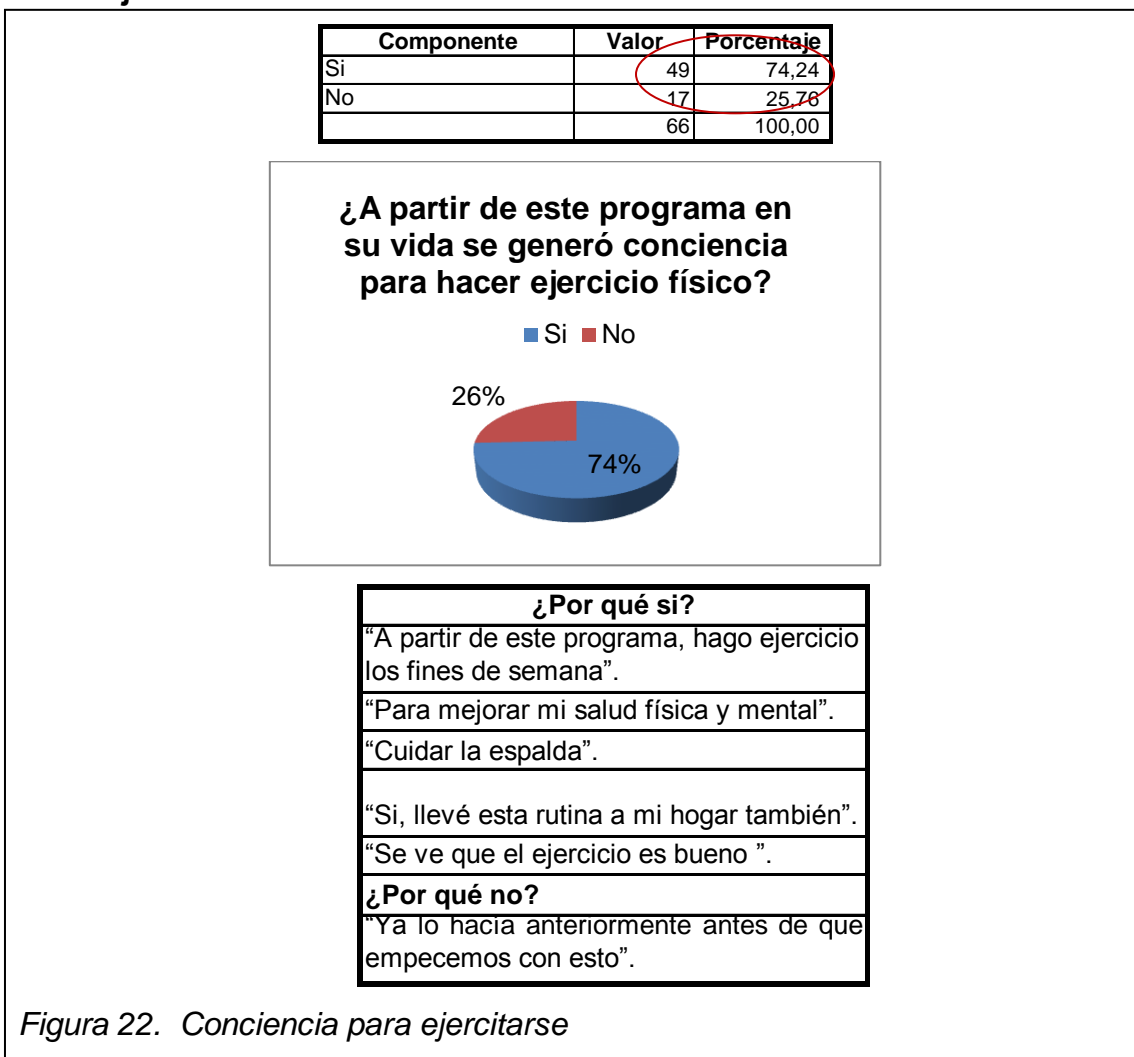
Análisis del autor:

El 73% considera que mediante la intervención de estos ejercicios de la pausa activa sus hábitos de salud.

Interpretación del autor:

La mayoría indica que han mejorado sus hábitos de salud ya que realizan actividad física todos los fines de semana, tienen menos estrés, se sienten más activos, aprendieron a relajarse especialmente en las zonas del cuello y columna.

G04. A partir de este programa, ¿en su vida se generó conciencia para hacer ejercicio físico?



Análisis del autor:

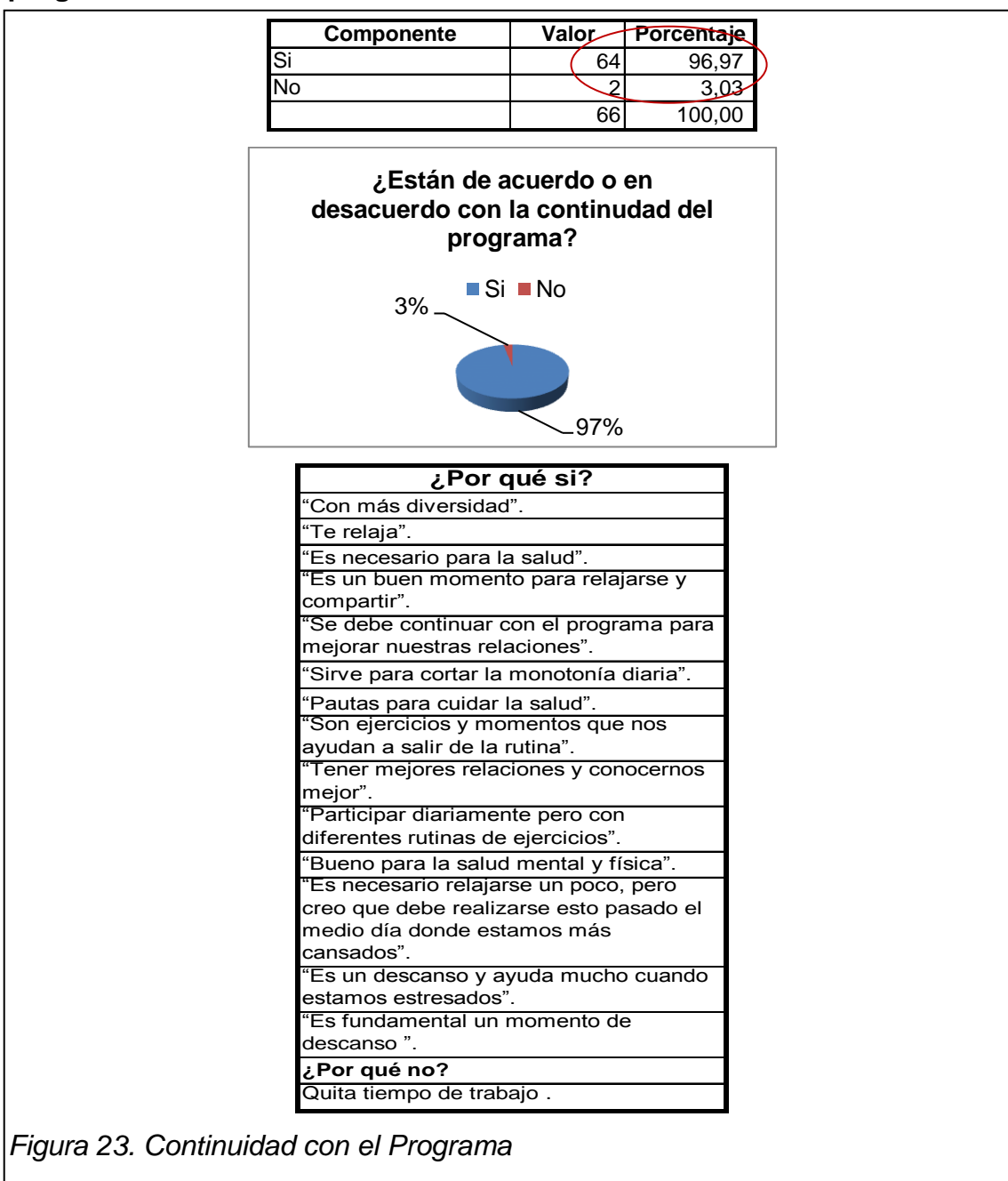
Se entiende que un 74% considera que a partir de este programa se generó conciencia en sus vidas para hacer ejercicio físico, mientras que un 26% opina lo contrario.

Interpretación del autor:

La mayoría coincide en que hubo un cambio en sus vidas para hacer ejercicio físico ya que lo realizan con más frecuencia en los fines de semana, se cuidan la espalda, sienten que el ejercicio es bueno y otros también lo involucran con su familia, mientras que hay otras personas que mencionan que antes de esta intervención con este programa ellas ya realizaban ejercicio.

H. CONTINUIDAD CON EL PROGRAMA

H01. ¿Están de acuerdo o en desacuerdo con la continuidad del programa?



Análisis del autor:

El 97% desea que el programa continúe, y un 3% que no a que les quita tiempo de trabajo.

Interpretación del autor:

La mayoría desea su continuidad ya que les relaja, es necesario para la salud y fundamental un momento de descanso para disipar nuestra mente, ayuda a conocer mejor a los demás compañeros, consideran que se debería cambiar tal vez a las tardes donde un tiene más acumulación de cansancio, es algo que rompe totalmente con la rutina, son pautas que te ayudan para cuidar tu salud física como mentalmente.

5.3. TABULACION CUANTITATIVA PREGUNTAS ABIERTAS

En el cuestionario existieron las siguientes preguntas abiertas, en las cuales mediante la tabulación se procedió a unir a las respuestas comunes llegando a interesantes resultados e interpretaciones.

C02. ¿Qué específicamente recuerda sobre el programa?

Al momento de haberles hecho la pregunta de qué es lo que recuerdan sobre el programa la mayoría coincidió en mencionar primeramente que es un rato (momento), espacio para risas con una variedad de dinámicas, concursos y ejercicios de relajación, relajación muscular, meditación, ejercicios al aire libre y de estiramiento.

Otros hablaron de que es un tiempo de unión ya que se emplean algunos ejercicios y actividades grupales donde se comparte con los compañeros de trabajo.

También mencionaron que esta pausa activa es una actividad para despejarse, se rompe con la rutina, es importante y necesaria esta pausa en el trabajo en horas determinadas dejando a un lado la actividad laboral de ese rato.

F03. ¿Qué específicamente les gusto del programa?

Lo que más les agrado en el desarrollo de este programa fue el compartir un momento con los compañeros fuera del aspecto laboral, así pues mejorando

sus relaciones, integrándose en actividades diferentes y conocer a más compañeros que están fuera de su misma área.

También mencionan que era un cambio de actividad importante ya que les permitía distraerse, relajarse y meditar sobre otras cosas interesantes que no fueran sus labores diarios.

Les gustó mucho el tipo de diferentes actividades, las dinámicas empleadas, disfrutaban cada instante sonriendo y haciendo reír a los demás.

Esto generó un cuidado sobre la salud preventiva de cada uno.

F04. Personalmente, ¿cuál fue el beneficio principal que le brindó este programa?

El beneficio que obtuvieron mediante la ejecución de este programa fue principalmente aprender a relajarse, des estresarse, tener una distracción, olvidar temas de trabajo, olvidar el estrés del día, saber mover los músculos del cuerpo, en especial el del cuello y espalda.

Interactuar con sus compañeros mejorando sus relaciones ya que compartían otro momento fuera del trabajo y les conocían en otro aspecto diferente.

También importante fue el que por medio de esto se comiencen a preocupar por su salud y a cuidarse más.

F05. ¿Qué aprendieron de este programa?

Lo que aprendió la mayoría fue el conocer a sus compañeros de una forma más profunda, entendieron la importancia también de saber que cuando hay una colaboración por parte de todos, se mejoró la comunicación, el trabajo en equipo es fundamental para tener éxito.

Aprendieron para sí mismos los diferentes tipos de ejercicio que existen para así evitar la fatiga y el cansancio y mejorar sus posturas obviamente.

También consideran que al trabajo no hay que hacerlo una rutina, es importante romper la rutina, tener una pausa y combinar el trabajo con una buena actitud y comportamiento.

Hay que cuidar nuestra salud, por medio de esto muchos han mejorado su salud, piensan en lo importante que es cuidarse y ser activo.

Muchos esperan esta pausa ya que aprovechan el tiempo así sea corto para regresar con una actitud renovada y positiva para continuar con sus labores. Mencionan que es una herramienta valiosa para la productividad del personal. Y de igual forma hay personas que no consideraron ningún aprendizaje de este programa.

F07. Físicamente, ¿qué experimentó por medio de este programa?

Físicamente ellos mejoraron su condición, empezaron a cuidarse más, a entender que es importante un descanso físico, y también los que no encontraron ningún cambio significativo en sus vidas.

F08. Emocionalmente, ¿qué experimentó por medio de este programa?

Emocionalmente esto les ayudó para conseguir tranquilidad y paz, saber sonreír, estar entusiasmados y motivados.

Creen que ha mejorado el ambiente laboral, han compartido y se han relacionado más con sus pares.

H02. Si usted podría hacerles recomendaciones o sugerencias al Departamento de Talento Humano para mejorar el programa de pausa activa para este año 2012. ¿Qué sugeriría? ¿Por qué?

Sugerirían que haya más diversidad en las actividades, que estas varíen en rutinas y ejercicios, que existan más dinámicas, usando elementos diferentes para que se vuelvan más interesante la pausa activa contando con un cronograma más estructurado y con más opciones incluyendo tal vez actividades mentales y asegurar la participación de todo el personal.

Cambiar los horarios de vez en cuando ya que esto todo los días lo hace un tanto monótono, muchos coinciden en que se realice esta actividad en las tardes ya que es donde uno más está cansado y acumulado del trabajo y tal vez realizar más de una vez al día.

Que exista un mayor seguimiento, que sea constante y permanente.

Por parte de la trabajadora social requieren más coordinación, dirección y motivación para el éxito de este programa.

Coinciden también en que es una propuesta diferente, buena, positiva, interesante y enriquecedora.

Relacionar la pausa activa con competencias y aspectos de mejoramiento continuo en el trabajo para así combatir el estrés y cuidar de la salud de cada uno para hacerlo un verdadero hábito.

Incluir también a más de actividades mentales también deportivas como fútbol, vóley, etc.

Se espera que esto se prolongue a las diferentes agencias que cuenta la Cooperativa y no sólo se centre en la matriz.

6. Discusión y Conclusiones

Luego del realizar el proceso de investigación sobre el impacto del programa de pausas activadas se llegó a determinar varias conclusiones entre las principales encontramos las siguientes:

❖ **Causas y problemas sociales** (Estrés, problemas de salud)

Dentro del análisis cualitativo se encontró que los participantes del programa señalaron que uno de los principales problemas de salud es el estrés, seguido el estado de ánimo, y dolores de cabeza.

Los jefes indican que la carga de trabajo provoca este problema, algunos pueden manejarlo en su vida y otros no, además se sienten afectados por el entorno.

❖ **Familiaridad con el programa** (Implantación, índice de recordación y participación)

Una de las ventajas del Programa de Pausas Activas es buscar el efecto de la familiaridad con el mismo. Respecto a la familiaridad con el programa indican que el Departamento de Talento Humano tuvo la iniciativa de implementar este programa la cual tuvo apertura por parte de sus colaboradores para realizar actividades físicas eliminando el cansancio generado por el trabajo.

Esta implementación se ha logrado compartir de una manera diferente entre todos los colaboradores, dejando a un lado el aspecto laboral, creando un espacio agradable.

Los entrevistados respondieron a las encuesta que las actividades y ejercicios físicos con el tiempo se volvieron rutinarios. Un 65% señaló que conocía y a su vez asistía al programa mediante una notificación por correo electrónico, mientras que el 14% lo hacía por orden de sus jefes o compañeros de trabajo.

- ❖ **Gestión del líder** (Liderazgo, gestión de liderazgo, comportamiento, participación, actividades, comunicación)

La mayoría de los colaboradores indica que dependía de cada departamento el asignar a un líder, unos escogían líder, otros se turnaban. El 70% de los colaboradores indicó que el papel de los líderes era fundamental ya que eran los encargados de propiciar un buen ambiente mezclado con 67% de coincidencia en el buen manejo de comunicación, promoviendo la participación a sus compañeros para realizar los diferentes ejercicios y esto aportó para que las relaciones interpersonales mejoraran y así hubo unión entre los otros departamentos ya que incrementó la interacción entre todos.

El 42% indicó que el nivel de participación fue alto lo que demuestra un compromiso.

El tipo de liderazgo que se aplicó es el liderazgo democrático.

- ❖ **Desarrollo del programa** (Organización, planificación, duración, frecuencia, ventajas/desventajas, comunicación)

Los entrevistados mencionan en un 95% que el programa fue bien organizado y con una buena ejecución en su planificación, sin embargo creen que debería ser un tanto más abierto el programa con respecto a los horarios entre cada departamento debido a la carga de trabajo de ciertos días no siempre se podía hacer a la misma hora todos los días.

El Programa de Pausas Activas se ejecutaba todos los días aproximadamente a las diez de la mañana donde no todos asistían ya que se les cruzaba con su trabajo.

Es interesante indicar que en ciertas ocasiones las actividades se les invitaba a participar a proveedores, clientes que estaban de visita en la oficina, quienes

disfrutaban de esto ya que era algo totalmente innovador que no muchas empresas lo emplean.

Hay que rescatar la buena comunicación que se mantenía durante estos periodos, generando un ambiente cómodo creando un espacio donde había buena disposición en el que había la libertad de comunicarse con los demás, reírse y despejar su mente.

Entre las ventajas más nombradas está principalmente con un 40% el hecho de romper la rutina, el relajamiento olvidando el estrés que genera el trabajo a diario, cambiando un poco la monotonía.

Como desventajas coincidieron con un 42% en que los ejercicios debían ser más “dinámicos”, ya que con el tiempo los colaboradores se cansaron de las mismas actividades. Sugieren que se debería generar más compromiso para que las personas asistan por su propia iniciativa y no se sientan con obligación o presionados a asistir.

➤ **Actitud ante el programa**

Muchos contestaron que si no fuera obligatorio ellos igual seguirían asistiendo ya que era algo diferente que tenían durante la jornada laboral con un 95% a favor de que se saliera de la monotonía.

Incluso había departamentos que comenzaron a implementar actividades nuevas tales como manualidades y otros en cambio comenzaron a premiar con recompensas a las personas más comprometidas y con diferentes ejercicios y otros más creativos implementaron las penitencias, aspectos que sin duda lo hacían más interesante y novedoso.

Les agradaba mucho que en cada departamento podían ser libres con sus rutinas, implementando nuevas cosas como lo mencionamos anteriormente, lo hicieron.

Es importante rescatar que muchos señalaron que por medio de esta aplicación el personal administrativo tuvo más llegada y confianza con sus jefes, ya que en esos periodos todos se liberaban y podían tener más acercamiento con sus superiores.

Lo que más les gusto de este programa fue el compartir con sus compañeros de su departamento y de otros, conocerles más e interactuar, generando más unión.

La idea es que también estas actividades de relajación, estiramiento, el compartir se la puedan crear a los hogares de cada uno ya que indudablemente genera unión.

Han sido pautas para cada uno saber técnicas de relajación en momentos de presión, conocer más nuestro cuerpo y saber qué movimientos hacer por ejemplo cuando hay dolor de cuello, hombros. Y esto trasladarlo a la vida diaria de uno, saber darse ese tiempo para cada uno, por ejemplo el caminar unos minutos, hacer ejercicio con la familia en el fin de semana, preocupándose por su vida un tanto sedentaria.

➤ **Efectos e Impactos del programa** (Mejorar relaciones interpersonales, hábitos salud, relaciones, conciencia ejercicio físico, salud, regularidad, experiencia)

Mediante los resultados, podemos indicar que el 91% aseguró que las relaciones interpersonales mejoraron notablemente mediante la ejecución de este programa, el compartir con los compañeros en una forma más natural generó un ambiente más relajado, tranquilo donde se podía bromear, molestar y conocerse más fortaleciendo la unión entre todos. Con un 34% se mejoró la relación con los jefes directos, un 31% con los compañeros de otros departamentos y con un 30% con sus pares.

Mediante este programa se logró generar conciencia en el 73% de participantes para que dedique tiempo a su vida ejercitándose incluso los fines de semana y cuiden de su salud tanto física como mental, lo interesante fue que muchos mencionaron que estas actividades las trasladaron a sus hogares también.

➤ **Continuidad del programa** (Acuerdo/desacuerdo, recomendaciones/ sugerencias, modificaciones a Talento Humano)

El 97% de los participantes indicaron que desean que el programa en pie con ciertos cambios que alguien lidere el proyecto y haga bastante seguimiento del mismo.

Que exista más variedad implementando por ejemplo juegos mentales, aspectos que hagan más compleja la actividad, generar debates donde cada uno pueda exponer su punto de vista o criterio.

Sugieren que se impulse a un mayor compromiso para la participación que lo haga con gusto, generando en cada uno la responsabilidad necesaria.

Algo muy valioso fue el saber que desean que esto se expanda a las demás sucursales de la cooperativa.

Con respecto al cumplimiento de los objetivos planteados en esta investigación podemos decir que se cumplieron todos ellos tanto el general como los específicos:

Objetivo general:

- ✓ Se identificaron las principales actitudes del personal de la Cooperativa con respecto al Programa de Pausas Activas y sus percepciones sobre el mejoramiento de las relaciones interpersonales e incorporación de sus hábitos saludables, esta descripción se la realizó a partir de los datos/resultados y comportamientos observados obtenidos en la

intervención cuantitativa con la aplicación del cuestionario y en la investigación cualitativa con el uso de los grupos focales.

Las actitudes que más prevalecieron o las principales fueron: Actitudes positivas y proactivas: hubo mucho apoyo y aporte por parte de los colaboradores transmitiendo satisfacción ya que aprendieron a des estresarse, se evitó en cierto grado la rutina laboral, hubo también actitud colaboradora: la gente asistía de forma voluntaria y con una buena disposición, fue fundamental rescatar el gran papel empleado por los líderes ya que fueron ellos quienes impulsaron y motivaron a la participación del programa generando placer en sus participantes.

Y también por el otro lado, existió actitud negativa en ciertas personas ya que les generaba malestar el asistir a este programa debido a que mencionaban que les quitaba tiempo de sus actividades laborales.

Con el tiempo se fueron aburriendo y se apagó el interés en el desarrollo de esta iniciativa ya que los ejercicios se tornaron repetitivos y rutinarios.

Objetivos específicos:

- ✓ Se describió las principales actitudes del personal administrativo hacia el Programa de Pausas Activas implementado en la Cooperativa mediante los resultados de la aplicación del cuestionario.
- ✓ Se identificó la existencia sobre la percepción del beneficio para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el personal administrativo mediante la intervención con la técnica del grupo focal.
- ✓ Se identificó cuáles son los posibles cambios percibidos por el personal respecto a la integración de hábitos saludables en su actividad laboral mediante la combinación de información del cuestionario y la ejecución de los grupos focales.

En el inicio de esta investigación se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las actitudes del personal administrativo de la Cooperativa respecto de la participación en el Programa de Pausas Activas? la misma que es la base para el surgimiento de los objetivos expuestos. Ha sido respondida en el objetivo específico y en el general.

Mediante los resultados obtenidos en este trabajo de investigación nos es importante transmitir que se encontraron resultados inesperados durante este estudio.... Tal vez porcentajes de que entre las relaciones que más se mejoraron fue con sus jefes, o porcentajes de que la mayoría se cansó de los mismos ejercicios indicando que esto es algo manejable pues se podría plantear otra estrategia.

Por otro lado, los alcances de esta investigación son los siguientes:

- Ha sido bastante satisfactorio el programa que desean que se expanda a las demás sucursales de la ciudad y del país.
- El generar conciencia en los colaboradores al haber despertado en ellos la importancia de llevar una vida equilibrada iniciando desde su aspecto físico y mental, evitando cada vez más con el sedentarismo que actualmente persiste en las empresas.
- Sirve como guía para el departamento Talento Humano para tener pautas e ideas de cómo volver a reformular el programa con nuevas técnicas, estrategias, seguimiento, una mejor planificación para así lograr tener el compromiso de la mayoría de colaboradores manteniéndolos motivados.

El tema de un buen manejo de la organización y planificación de este programa bien aplicados fortalecerán el interés y participación.

En lo que respecta a las limitaciones se puede decir que al ser la empresa matriz es donde más atención hay y tal vez sea un plan a largo plazo el que se logre implementar en las demás sucursales estos programas.

Tiene que haber alguien que lidere al 100% este programa perteneciente a área de Talento Humano, en especial un Psicólogo Organizacional ya que como se ha podido apreciar mediante la teoría y entre los fines u objetivos de

este programa se ha mejorado la comunicación en la Cooperativa, ya que el contacto físico es complejo pero si se utiliza este tipo de herramientas mezclándolas con recursos dinámicos se lograra que mejoren las relaciones interpersonales entre uno de los principales fines de la Cooperativa.

Se entiende que la persona dedicada a la preparación física, a alguien con experiencia en educación física sólo se enfocará a ciertos movimientos corporales que faciliten el relajamiento y estiramiento de ciertos músculos y partes del cuerpo, respiración, entre otras cosas ya indicadas anteriormente. Por eso es importante recalcar el peso que tiene el manejo de este programa un psicólogo organizacional, ya que como miembro de la estructura del departamento de Recursos Humanos tiene mucha información valiosa de qué es lo que exactamente ocurre en la empresa, qué aspectos mejorar, qué áreas presentan cierta rivalidad o algún tipo de conflictos: como el tema de la competencia, revalidad, irrespeto, celos profesionales, entre otras cosas más. Con esa información profunda que tiene este profesional a diferencia del profesional o instructor de educación física podrá canalizar mediante ciertas dinámicas, ejercicios, actividades grupales para ir “rompiendo” ciertos conflictos de una manera divertida y totalmente con un objetivo puntual, especialmente en el caso de Cooperativa el mejor manejo de las relaciones interpersonales, por ejemplo actividades de integración entre las áreas conflictivas, logrando que exista una mejor comunicación, y a su se conozca más el personal administrativo. Es fundamental la intervención de un especialista ya que el conocimiento como indico que tiene de cada persona, área, carga laboral, funciones, puede mediante estrategias interesantes hacer que estas fluyan favorablemente, es una herramienta muy enriquecedora sabiéndola manejar.

Se considera que existen pocos profesionales que tengan experiencia en cuáles son las actividades y ejercicios físicos que se deben realizar dentro del campo laboral.

El tema de que los ejercicios sean rutinarios genera malestar para esta implementación.

Para finalizar se sugiere que se debería poner más interés en este tipo de analizando el beneficio acerca de los programas de Pausas Activas ya que esto es una pauta mediante los estudios expuestos de investigación para combatir al sedentarismo que por las nuevas facilidades y tecnologías de hoy en día se ha incrementado esa “comodidad”, disminuir enfermedades.

Es fundamental que exista normativas o políticas en los que se incentiven al apoyo por parte de las empresas a sus trabajadores en el aspecto de su desarrollo integral en nuestro país, el recurso humano es parte esencial de que una organización sea exitosa, por lo tanto hay que dar el cuidado correspondiente mediante este tipo de intervenciones generando la actividad física en la jornada de trabajo.

Como se indicó no solo se genera una disminución en la parte de la salud de los trabajadores también es un aspecto favorable para la organización en el tema económico ya que aumenta la capacidad de trabajo en sus colaboradores, se incrementa la productividad, se reducen accidentes y la incidencia de ausencia de enfermedades también es menor.

Para finalizar les dejo con esta consideración: El cuidado de la salud es considerado como una inversión más no como un costo.

Lo ideal es el recomendar con la continuidad del programa, se debe realizar una actualización de conocimientos a líderes y aplicar a nivel nacional.

7. REFERENCIAS

- Aguirre, C. (2009). Satisfacción laboral de los Recursos Humanos de Enfermería. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 1-2. Recuperado el 6 de febrero del 2012, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2009000400021&script=sci_arttext
- Almeida, J. y Curiacos, E. (2008). "Efectos de la Gimnasia Laboral en la Calidad de Vida de los Trabajadores". 100-104. Recuperado el 6 de febrero del 2012, de: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/29/pagina%20100.pdf>
- Álvarez, M. y Campo, P. Castro, M. (2005). Actitudes de los maestros ante las necesidades educativas específicas. Picotea. 601-606. Recuperado el 6 de febrero del 2012, de: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/29/pagina%20100.pdf>
- Sureste, C. Bravo, F. Diez, C. y Manríquez, F. (2011). Factores latitudinales que inciden en a infidelidad de la pareja. Psicochile. 12-18. Recuperado el 9 de mayo del 2012, de: <http://es.scribd.com/doc/57595146/Factores-Actitudinales-Que-Inciden-en-La-Infedel-Id-Ad-de-Pareja>
- Barberio, A. y McLaren, L. (2011). Occupational physical activity and body mass index (BMI) among canadian adults: Does physical activity at work help to explain the socio-economic patterning of body weight? Canadian Journal of Public Health, 102(3), 169. Retrieved from: <http://search.proquest.com.ezproxy.library.uq.edu.au/docview/879347516?accountid=14723>
- Bastidaz, C. A. Castillo, M. Díaz, X. Hernández, M. y Martínez, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. Revista Cubana de Salud Pública. Vol-37. Recuperado el 11 de

octubre de 2011, de: de http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662011000300011&script=sci_arttext

Bassett, J. Evans, M. y Fitzhugh, E. (2010). Urban trails and physical activity: A natural experiment. *American Journal of Preventive Medicine*, 39(3), 259. Retrieved from: <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.library.uq.edu.au/science/article/pii/S0749379710003612>

Beltrao, F. Díaz, A. Silva, S. (2006). La contribución de un programa de gimnasia laboral para la adherencia al ejercicio físico fuera de la jornada de trabajo. *Arquivos*. 325-332. Recuperad el 6 de febrero del 2012, de: <http://www.fjournal.org.br/painel/arquivos/654-10%20Ginastica%20laboral%20Rev%205%202006%20Espanhol.pdf>

Benassi, M. (2009). Introducción a la investigación de mercados enfoque para América Latina. México.

Bertin, C. Bilbao, M. y Guic, E. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica Chile*. Vol. 130. Recuperado el 11 de octubre de 2011, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0034-98872002001000004&script=sci_arttext

Bravo, C. Buhring, K. y Oliva, P. (2009). Determinación no experimental de la conducta sedentaria en escolares. *Revista Chilena de Nutrición*. vol.36. Recuperado el 8 de noviembre de 2011, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-75182009000100003&script=sci_arttext

Bonet, M. García, R. Roche, R. y Pérez, D. (2007). Sedentarismo y su relación con la calidad de vida relativa a salud. Cuba, 2001. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*. 1-2- Recuperado el 4 de febrero del 2012, de: <http://scielo.sld.cu/scielo.plp?pidS1561->

Boneh, E. Froom, P. Harari, G. y Melamed, S. (2000). Association of physical activity at work with mortality in Israeli industrial employees: The CORDIS study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 42(2), 127-135. doi: 10.1097/00043764-200002000-00005

Carreño, J. y Miranda, G. (2011). La Gimnasia Laboral, práctica voluntaria de actividad física y la incorporación con base en los beneficios personales y laborales. Recuperado el 3 de enero del 2013 de: http://=psy-ab&q=la+gimnasia+laboral+graciane+miranda&oq=la+gimnasia+laboral+graciane+miranda&gs_l=hp.3...1750.8259.0.8423.44.28.4.9.9.2.303.528.8.0j17j9j1.27.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.3YwlfClyCDA&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&bvm=bv.43287494,d.dmg&fp=882ea22d9c37df7d&biw=1280&bih=709

Castellanos, M. (2013). Fórmula cálculo muestral. Recuperado el 5 de marzo del 2013, de: <http://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-cateforica.pdf>

Castillo, R. y Hinckson, E. (2011). Measuring physical activity and sedentary behaviour at work: A review. *Work (Reading, Mass.)*, 40(4), 345. doi: 10.3233/WOR-2011-1246

Castro, E. González, V. Múnera, J. y Velásquez, M. Zuluaga, N. Gil, N. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en los trabajadores de la Universidad de Antioquia. 390-391. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/educacionfisicaydeporte/article/viewArticle/389>

- Cervello, E. Del Villar, F. Del Villar, F. y Reina, R. (2007). Desarrollo y validación de un instrumento de medida de las estrategias motivacionales empleadas en las clases de educación física. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte* 53-72. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de <http://www.um.es/univefd/medestrategia.pdf>
- Colazo, N. (2001). La servucción de gimnasia laboral para la vigilancia epidemiológica". 1-10. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: <http://www.romerobrest.edu.ar/ojs/index.php/ReCAD/article/view/35>
- Cuellar, A. (2008). Diseño del Programa de Salud Ocupacional Centro Especialistas Eje Cafetero. 1. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: <http://repositorio.utp.edu.co/xml/handle/123456789/882>
- Díaz, R. y Rojas, J. (2001). Programa de Gimnasia Laboral en una empresa de Servicios Petroleros. 2-10. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: <http://fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/2728.pdf>
- Fernández, C. y Forte, D. El fitness corporativo como valor añadido al empleado y a la empresa. Recuperado el 8 de noviembre de 2011, de http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_sl_181007.pdf
- Forero, C. y Hernández, J. (2011). Concepciones y percepciones sobre salud, calidad de vida, actividad física en una comunidad académica de salud.. 1-6. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192011000200008&script=sci_arttext
- Hirsch, A. (2005). Construcción de una escala de actitudes sobre ética profesional. *Dialnet*. 1-8. Recuperado el 9 de mayo del 2012, de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo1156618>

Jiménez, M. López, B. y Torcedor, P. (1998). La promoción de la actividad física orientada hacia la salud. Un camino por hacer. Recuperado el 22 de noviembre de 2011, de http://www.google.com.ec/search?hl=es&source=hp&q=la+promocion+de+la+actividad+fisica+orientada+hacia+la+salud.+un+camino+por+hacer&gbv=2&oq=la+promocion+de+la+actividad+fisica+orientada+hacia+la+salud.+un+camino+por+hacer&aq=f&aql=&aql=&gs_sm=e&gs_upl=80781269381012834411101991101661701113751436110.6.8.411910

Fin, S. Hasel, R. y Kassin, S. (1997). *Psicología Social*. (7ma ed.). Language Learning. Argentina.

Márquez, S. (2009). *Actividad Física y Salud*. 4-39. España: Ediciones Díaz de Santos

Martínez, J. (1969). Organización y métodos de aplicación de la gimnasia laboral de pausa en un medio laboral. 80-83. Recuperado el 17 de febrero del 2013 de <http://www.efdeportes.com/efd170/gimnasia-laboral-y-su-importancia.htm>

Ministerio del Deporte. Pausa activa, fortalece el cuerpo y el alma. (2011). Recuperado el 22 de noviembre de <http://deporte.gob.ec/activate/pausa-activa/551-pausa-activa-fortalece-el-cuerpo-y-el-alma>

Menotti, A. y Seccareccia, F. (1985). Physical activity at work and job responsibility as risk factors for fatal coronary heart disease and other causes of death. *Journal of Epidemiology and Community Health* (1979-), 39(4), 325-329. doi: 10.1136/jech.39.4.325

Montalban, M. (1987). Actitudes laborales y estrés asistencial: Un modelo de relación secuencial. 1-3. Recuperado el 9 de marzo del 2013 de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1996/vol1/arti5.htm>

Muhlenbrock, C. y Saavedra, A. (2009). Revista chilena de neuro-psiquiatría. Promoción de la Salud Mental Ocupacional: revisión y proyecciones para Chile. (v47). Recuperado el 11 de octubre de 2011, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0717-92272009000400006

Nutrición a la Comunidad. Alimentación en el trabajo. Recuperado el 22 de noviembre de http://nutricionalacomunidad.com/nutricom_detalle.php?id=36

Rial, E. (2004). Las prioridades de investigación sobre seguridad y salud en el trabajo: desafío para una Europa de 27. 1-2. Recuperado el 6 de febrero del 2012, de: <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/8/87.pdf>

Salinas, J. Vio, Fernando. (2003). "Promoción de Salud y Actividad física en Chile: política prioritaria. 2-4. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1020-49892003000900015&script=sci_arttext&tlng=es

Solomon, M. (1997). Comportamiento del Consumidor. (3era ed.). México

Carbajal E., Angelo R. y Marchilli A. (2006). Una introducción a Lacan. (12a ed.). Argentina: Lugar Editorial.

Schwartzmann, L. (2003). Revista Ciencia y enfermería. Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. (v 9). Recuperado el 8 de noviembre de 2011 de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532003000200002&script=sci_arttext&tlng=es%2321

Taylor, T. y Kinnear, J. (1999). Investigación de Mercados. (5ta ed.). Colombia: Mac Gril Hill.

Valencia, C. (2010) “Nivel, motivación y barreras en actividad física en los trabajadores de Coodesuris 2010” 1. Recuperado el 5 de febrero del 2012, de: <http://repositorio.utp.edu.co/xml/handle/123456789/1956>

Vizuite, M. (2010). Actividad física y Salud laboral: El Impacto de la Actividad Física en la Salud de los Trabajadores. 6-17. Recuperado el 8 de febrero del 2013 de <http://www.uhu.es/master-efd/index.php?apartado=formacion&subapartado=asignaturas>

8. ANEXOS

ANEXO 1

AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA COOPERATIVA PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



No. 2012-101-29OCT-GG
Quito, febrero 2 de 2012

Señores
UDLA UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
Presente.-

De mis consideraciones:

Respecto al oficio s/n fecha 31 de enero del 2012, suscrito la Srta. Sofía Naranjo, con cédula de identidad 1715897417, estudiante del noveno semestre de Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas, mediante el cual solicita la autorización para realizar el estudio de INVESTIGACIÓN SOBRE EL IMPACTO Y CONSECUENCIAS DEL PROGRAMA DE LAS PAUSAS ACTIVAS APLICADO AÑO 2012 EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "29 DE OCTUBRE" LTDA.; me permito informar que mediante memorando No. 2012-050-29Oct-GG de fecha 2 de febrero del 2012, dirigido a la Subgerencia Administrativa y Dirección de Talento Humano, se autoriza a la Srta. Sofía Naranjo Del Pozo, para que pueda realizar su estudio de investigación en mi representada.

En tan sentido, la mencionada estudiante deberá acercarse a la Dirección de Talento Humano.

Atentamente,


Eco. Alvaro Andrade Ruiz
GERENTE GENERAL



C.C.: *Ing. Marco Mosquera, SUBGERENTE ADMINISTRATIVO*
Sr. Augusto Maruri, DIRECTOR DE TALENTO HUMANO

Karina

E - DESARROLLO DEL PROGRAMA

E01 ¿Considera que el programa implementado estuvo organizado y planificado?

- [1] Si
[2] No

Por qué?

E02 ¿Cuánto tiempo duraba cada sesión?

- [1] De 3 a 5 minutos [3] De 8 a 10 minutos
[2] De 5 a 8 minutos

E03 ¿Con qué frecuencia se realizaba la sesión de las Pausas Activas?

- [1] Dos veces al día [3] Una vez por semana
[2] Una vez al día [4] Una vez al mes

E04 ¿Cuáles son las ventajas de este Programa?

- [1] Relajación [4] Todas las anteriores
[2] Romper la rutina [5] Otro, **especifique**
[3] Mejorar las relaciones interpersonales _____

E05 ¿Cuáles son las desventajas de este Programa?

- [1] Te quita tiempo de trabajo [4] Todas las anteriores
[2] La rutina de ejercicios es la misma [5] Otro, **especifique**
[3] Si asisto, me tengo que quedar más tiempo en el trabajo _____

F - ACTITUD ANTE EL PROGRAMA

F01 La participación era:

- [1] Obligatoria [2] Voluntaria [3] Otra _____

F02 Del 1 al 5, (siendo el 1 el más bajo, y 5 el más alto); les gustó el Programa?

- [1] [2] [3] [4] [5]

F03 ¿Qué específicamente les gusto? Explique.

F04 Personalmente, ¿cuál fue el beneficio principal que le brindó este Programa?

F05 ¿Qué aprendieron de este Programa? Señale la importancia.

F06 ¿El programa permitía salir de la monotonía del trabajo?

- [1] Si [2] No

F07 Físicamente, ¿qué experimentó por medio de este Programa?

F08 Emocionalmente, ¿qué experimentó por medio de este Programa?

G- EFECTOS E IMPACTOS DEL PROGRAMA

G01 ¿Considera que este programa ayudo a mejorar las relaciones interpersonales en la cooperativa?

[1] Si [2] No

Por qué? _____

G02 ¿Qué tipo de relaciones se mejoraron?

[1] Relaciones con los pares [4] Relaciones con los compañeros de otros departamentos
[2] Relaciones con el jefe [5] Otra, **especifique**
[3] Relaciones con la familia _____

G03 ¿Este programa ha servido para mejorar sus hábitos de salud?

[1] Si, cuáles? _____

[2] No

G04 ¿A partir de este programa en su vida se genero conciencia para hacer ejercicio fisico?

[1] Si [2] No

Explique _____

G05 ¿A partir de este programa, usted se interesa ahora más por su salud?

[1] Si [2] No

Explique _____

G06 ¿Realiza ejercicio con más regularidad?

[1] Si [2] No

G07 ¿Cómo es la experiencia de participar en un Programa así?

H- CONTINUIDAD DEL PROGRAMA

H01 ¿Están de acuerdo o en desacuerdo con la continuidad del programa?

[1] Si [2] No

Explique _____

H02 ¿ Si usted podría hacerles recomendaciones o sugerencias al Departamento de Talento Humano, para mejorar el programa de pausas activa para este año 2012.

¿Qué sugeriría? ¿Por qué?

ESO ES TODO, MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO 3

PLAN DE CÓDIGOS PARA LA TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO APLICADO

PLAN DE CODIGOS					
#	CÓDIGO	PREGUNTA	VARIABLE	COMPONENTE	NÚMERO
1.	A01.1	Género	Género	M	1
	A01.2			F	2
2.	A02	Edad del entrevistado	Edad	Número	Número
3.	A02	Cargo del entrevistado	Cargo	Literal	NA
4.	A04	Años de trabajo	Años	Número	Número
5.	A05	Departamento laboral	Departamento	Literal	NA
				Abierta	PA
6.	B01	En su opinión, señale uno de los principales problemas de salud que existen en la población.	Salud	Abierta	PA
7.	B02	¿Considera ud que uno de los problemas de salud es el estrés?	Estrés	Si	1
				No	2
8.	B03	¿Cuáles considera que son las razones por las que se produce el estrés?	Razones	Mucho trabajo	1
				Presión laboral	2
				Malas relaciones con el jefe	3
				Malas relaciones laborales	4
				Problemas laborales	5
				Inconformidad salarial	6
9.	C01	El año pasado la Cooperativa implantó un Programa de Pausas Activas, en qué mes se realizó?	Mes	Número	Número
10.	C02	¿Qué específicamente recuerda sobre el Programa?	Programa	Abierta	PA
11.	C03	Recuerda, ¿cómo les llegaba la invitación para participar en el Programa?	Invitación	Jefe	1
				comentarios correo electrónico	2 3
12.	D01	Recuerda, ¿cuántos líderes estuvieron a cargo de este Programa en su Departamento?	Líderes	De uno a tres	1
				De tres a cinco	2
13.	D02	En el desarrollo del Programa, el líder motivaba a su participación en el mismo?	Motivación	Si	1
				No	2
14.	D03	¿Cómo era la comunicación con sus líderes?	Comunicación	A veces	1
				Buena	2
				Regular	3
				Excelente	4
				Abierta	5
				Cerrada	6
15.	D04	Del 1 al 5, (siendo el 1 el más bajo, y 5 el más alto); cuál era el nivel de participación en el Programa?	Niveles	1	1
				2	2
				3	3
				4	4
				5	5
16.	D05	¿Existió algún tipo de conflicto o problema en el desarrollo de este Programa?	Conflicto	Si	1
				No	2
17.	E01	¿Considera que el programa implementado estuvo organizado y planificado?	Organizado	Si	1
				No	2
18.	E02	¿Cuánto tiempo duraba cada sesión?	Tiempo	De 3 a 5 minutos	1
				De 5 a 8 minutos	2
				De 8 a 10 minutos	3
19.	E03	¿Con qué frecuencia se realizaba la sesión de las Pausas Activas?	Frecuencia	Dos veces al día	1
				Una vez al día	2
				Una vez por semana	3
				Una vez al mes	4
20.	E04	¿Cuáles son las ventajas de este Programa?	Ventajas	Relajación	1
				Romper la rutina	2
				Mejorar las relaciones interpersonales	3
				Todas las anteriores	4
				Te quita tiempo de trabajo	5
21.	E05	¿Cuáles son las desventajas de este Programa?	Desventajas	La rutina de ejercicios es la misma	1
				Si asisto, me tengo que quedar más tiempo en el trabajo	2
				Todas las anteriores	3
				Obligatoria	4
22.	F01	La participación era:	Participación	Obligatoria	1
				Voluntaria	2
23.	F02	Del 1 al 5, (siendo el 1 el más bajo, y el 5 el más alto); les gustó el Programa?	Números	1	1
				2	2
				3	3
				4	4
				5	5
24.	F03	¿Qué específicamente les gustó? Explique	Específicamente	Abierta	PA
25.	F04	Personalmente, ¿cuál fue el beneficio principal que le brindó este Programa?	Beneficio	Abierta	PA
26.	F05	¿Qué aprendieron de este Programa? Señale su importancia.	Aprendizaje	Abierta	PA
27.	F06	¿El Programa permite salir de la monotonía del trabajo?	Monotonía	Si	1
				No	2
28.	F07	Físicamente, ¿qué experimentó por medio de este Programa?	Físicamente	Abierta	PA
29.	F08	Emocionalmente, ¿qué experimentó por medio de este Programa?	Emocionalmente	Abierta	PA
30.	G01	¿Considera que este programa ayudó a mejorar las relaciones interpersonales?	Relaciones	Si	1
				No	2
31.	G02	¿Qué tipo de relaciones se mejoraron?	Mejor	Relaciones con los pares	1
				Relaciones con el jefe	2
				Relaciones con la familia	3
				Relaciones con los compañeros de otros departamentos	4
32.	G03	¿Este programa ha servido para mejorar sus hábitos de salud?	Hábitos	Si	1
33.	G04	¿A partir de este programa en su vida se generó conciencia para hacer ejercicio físico?	Conciencia	Si	1
34.	G05	¿A partir de este programa, usted se interesa ahora más por su salud?	Interés	Si	1
35.	G06	¿Realiza ejercicio con más regularidad?	Ejercicio	Si	1
36.	G07	¿Cómo es la experiencia de participar en un Programa así?	Experiencia	Abierta	PA
37.	H01	¿Están de acuerdo o en desacuerdo con la continuidad del Programa?	Continuidad	Si	1
				No	2
38.	H02	¿Si usted podría hacerles recomendaciones o sugerencias al Departamento de Talento Humano, para mejorar el Programa de Pausa Activa para este año 2012. ¿Qué sugeriría? ¿Por qué?	Recomendaciones	Abierta	PA

ANEXO 4

GUÍA DE PREGUNTAS PARA GRUPO FOCAL



GUÍA DE PREGUNTAS GRUPO FOCAL

Objetivo:

- Conocer las actitudes y opiniones de los empleados administrativos y gerentes respecto a la implementación del Programa de Pausas Activas en la Cooperativa. (Qué sienten, piensan).

Preguntas:

A. Causas y problemas sociales

A01. En su opinión cuáles son los principales problemas de salud que existen en la población?

A02. ¿Consideran ustedes que uno de los problemas es el estrés en el trabajo/casa/vida diaria?

A03. ¿Cuales consideran que son las razones por las que se produce?

B. Familiaridad con el programa:

B01. El año pasado la cooperativa implanto un Programa de Pausas Activas, recuerdan cuando fue, y quién fue el responsable (año, mes).

B02. ¿Qué específicamente recuerdan sobre el Programa?

B03. ¿Recuerda cómo les llegaba la invitación para participar en el Programa?

C. Gestión del Líder:

C01. ¿Recuerdan nombre del líder que implanto el programa en su departamento?

C02. ¿Coincidió que era el mismo líder o cambian los líderes por período?

C03. ¿En el desarrollo del programa cómo era el comportamiento de los líderes con los participantes?

C04. ¿Recuerdan cómo el líder les hacían participar?

C05. ¿Cómo era la comunicación del líder con ustedes durante el Programa?

C06. ¿Cuál fue el problema más difícil que ocurrió durante estas actividades?

D. Desarrollo del programa:

D01. ¿Considera el programa implementado estuvo organizado y planificado?

D02. ¿Cuánto tiempo duraba cada sesión?

D03. ¿Con qué frecuencia se realizaba la sesión de las Pausas Activas?

D04. ¿Mientras se realizaba la sesión existía buena comunicación entre los participantes?

- D05.** ¿Recuerdan cómo era esta comunicación?
- D06.** ¿Cuáles son las ventajas/desventajas del programa?

E. Actitud ante el programa:

- E01.** ¿Con qué tipo de intervenciones se sentían afectivamente acogidos en el Programa?
- E02.** ¿Alguna vez hubo algún problema para las personas no asistían, líder no era bueno o qué sucedía?
- E03.** ¿La participación era obligatoria o voluntaria?
- E04.** ¿Si la invitación era asistir voluntariamente al programa sin necesidad de ser obligatorio, asistiría o no asistiría?
- E05.** ¿Cuénteme les gusto el programa?
- E06.** ¿Qué específicamente les gusto?
- E07.** ¿Cuál siente usted que fue el beneficio principal de esta actividad?
- E08.** ¿Qué aprendieron de este Programa?
- E09.** ¿Estas cosas fueron importantes para ustedes?
- E10.** ¿El programa permitía salir de la monotonía del trabajo?
- E11.** ¿Cuál es la vivencia física de los empleados con respecto a este Programa?
- E12.** ¿Cuál es la vivencia emocional de los empleados?
- E13.** ¿Por qué a algunos participantes les gusta asistir al Programa y a otros no?

F. Efectos e Impactos del programa:

- F01.** ¿Considera que este programa ayudo a mejorar las relaciones interpersonales en la cooperativa?
- F02.** ¿Qué relaciones se mejoraron?
- F03.** ¿Este programa ha servido para mejorar sus hábitos de salud?
- F04.** ¿A partir de este programa en su vida se genero conciencia para hacer ejercicio físico?
- F05.** ¿Les interesa ahora más su salud?
- F06.** ¿Realizan ejercicio con más regularidad?
- F07.** ¿Cómo es la experiencia de participar en un Programa así?

G. Continuidad del programa:

- G01.** ¿Están de acuerdo o en desacuerdo con la continuidad del programa?
- G02.** Si usted podría hacerles recomendaciones o sugerencias al Departamento de Talento Humano, para mejorar el programa de pausas actividad para este año 2012.
- ¿Qué sugeriría? ¿Por qué?
 - ¿Qué modificaciones propondría? ¿Por qué?