

# **UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

## **Estrategias para incentivar la participación en exámenes ocupacionales periódicos del personal administrativo de la Universidad San Francisco de Quito**

**Tamara Molina Tomala**

**Psicología y Recursos Humanos**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de  
Licenciatura en Psicología y Recursos Humanos

Quito, 19 de mayo de 2020

# **UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

## **HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Estrategias para incentivar la participación en exámenes ocupacionales  
periódicos del personal administrativo de la Universidad San Francisco de  
Quito.**

**Tamara Molina Tomala**

**Nombre del profesor, Título académico**

**María Cristina Crespo, Dra.**

Quito, 19 de mayo de 2020

## **DERECHOS DE AUTOR**

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Tamara Molina Tomala

Código: 00128168

Cédula de identidad: 1714883335

Lugar y fecha: Quito, 19 de mayo de 2020

## **ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN**

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## **UNPUBLISHED DOCUMENT**

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

## RESUMEN

En las empresas ecuatorianas existe la obligatoriedad de realizar exámenes médicos anuales al personal, pero en algunas organizaciones es complejo lograr la participación del personal en esta actividad. Este trabajo resume una propuesta para implementar estrategias que logren incentivar la participación en exámenes ocupacionales periódicos del personal administrativo de la Universidad San Francisco de Quito. Para levantar información que permitiera desarrollar la propuesta, se realizaron entrevistas a diversos colaboradores quienes brindaron información relevante para la implantación de estrategias; adicionalmente, se revisó literatura relacionada con la temática, para orientar las propuestas prácticas.

*Palabras clave:* salud ocupacional, enfermedades, exámenes ocupacionales, motivación, estrategias.

Este trabajo fue realizado en colaboración con el siguiente estudiante de Psicología y

Recursos humanos: Patricia Andreína Villagómez

## ABSTRACT

In Ecuadorian companies it is mandatory to carry out annual medical examinations of the staff, but in some organizations, it is complex to get the staff to participate in this activity. This paper summarizes a proposal to implement strategies to encourage participation in periodic occupational examinations of administrative staff at the Universidad San Francisco de Quito. In order to gather information to develop the proposal, interviews were conducted with various collaborators who provided relevant information for the implementation of strategies. Based on different literature, various strategies were proposed to motivate the staff to take the periodic examinations.

*Keywords:* occupational health, diseases, occupational exams, motivation, strategies.

This work was carried out in collaboration with the following student of Psychology and

Human Resources: Patricia Andreína Villagómez

**Tabla de contenido**

<b>Desarrollo del Tema .....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de Literatura.....</b>	<b>8</b>
<b>Conceptos generales: Salud ocupacional, riesgos y tipos de riesgos.....</b>	<b>8</b>
<b>Importancia de exámenes médicos ocupacionales periódicos. ....</b>	<b>10</b>
<b>Resistencia a realizarse exámenes de salud: razones. ....</b>	<b>12</b>
<b>Factores de éxito en programas de promoción de salud y creación de hábitos saludables.....</b>	<b>14</b>
<b>Promoción y participación.....</b>	<b>14</b>
<b>Apoyo de los pares.....</b>	<b>15</b>
<b>Influencia de redes sociales y tecnología.....</b>	<b>16</b>
<b>Dinámica de la organización: Historia.....</b>	<b>19</b>
<b>Problemática .....</b>	<b>21</b>
<b>Propuesta.....</b>	<b>26</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>30</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>34</b>

## DESARROLLO DEL TEMA

### Revisión de Literatura

#### **Conceptos generales: Salud ocupacional, riesgos y tipos de riesgos.**

Según la OMS (2010), la salud ocupacional se enfoca en el estudio de enfermedades laborales y en su diagnóstico anticipado, orientada en la prevención. Está relacionada con el bienestar físico y mental de los colaboradores dentro del lugar de trabajo, con el fin de cuidar o mejorar su salud y seguridad, brindando las condiciones apropiadas. Por lo tanto, son fundamentales los programas de promoción de la salud en donde se incluyan temas relacionados con fomentar hábitos más saludables y de autocuidado.

De acuerdo a la OMS (2017), los colaboradores corren riesgos laborales por diferentes razones de acuerdo al lugar de trabajo y al rol que desempeñan dentro de la organización, algunos de estos riesgos se deben a condiciones ambientales, estrés, fatiga postural, entre otros, lo que puede provocar o empeorar enfermedades graves. Por lo que es fundamental que el empleador propicie condiciones de empleo adecuadas para todo su personal.

Según un artículo publicado por la OMS, sobre entornos laborales saludables:

Estima que cada año hay 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas al trabajo y estipula que las condiciones de trabajo generan que un tercio de ellos presenten dolor de espalda, 16% pérdida de audición, 10% de cáncer de pulmón y 8% de la tasa de depresión atribuida a riesgos de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 7).

Según Arenas y Riveros, las organizaciones son responsables de la salud de sus trabajadores, ya que son los encargados de propiciar un entorno laboral saludable y seguro para cada uno de ellos (2017).



Una organización que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, es una organización saludable, en donde el médico ocupacional cumple una función fundamental, ya que es quien ayuda a disminuir la incidencia de enfermedades y la protección general de la salud de sus pacientes. También es quién contribuye, con su conocimiento y experiencia, en la planificación y desarrollo de los procesos laborales relacionados con la salud (Gomero et al., 2006).

Según Vargas (2012), dentro las organizaciones hay servicios especializados en la salud, enfocados en influir positivamente tanto en la salud física y mental, brindando instrumentos y herramientas óptimas de acuerdo a las necesidades de cada colaborador y de cada puesto de trabajo, para poder garantizar un ambiente laboral saludable.

Todos los trabajos tienen un riesgo laboral, unos con mayor riesgo que otros, pero todos representan algún tipo de riesgo por mínimo que sea, por lo tanto, todos los trabajadores deben realizarse exámenes médicos periódicos como medida preventiva, para poder identificar cualquier enfermedad en una fase inicial y aplicar el tratamiento que se requiera, así también adaptar las condiciones de trabajo de acuerdo a las necesidades del colaborador (OMS, 2017).

Según una publicación de El Comercio, las organizaciones a más de realizar los exámenes previos a la contratación de un trabajador (pre-ocupacionales), deben realizar exámenes médicos una vez al año, lo que significa un beneficio económico no solo para el personal, sino también para el empleador, ya que al prevenir enfermedades o detectarlas a tiempo, su tratamiento puede ser menos costoso y se debe tomar en cuenta que, en Ecuador, en caso de que las organizaciones incumplan con la normativa, serán multadas (2012).

### **Importancia de exámenes médicos ocupacionales periódicos.**

La prevención de enfermedades es una cuestión de importancia a nivel mundial, en la actualidad la atención médica en los lugares de trabajo ha tomado gran relevancia debido a los problemas de salud de las poblaciones laborales. De acuerdo al estudio de Hakro y Jinshan (2008), esto se ha convertido en un problema grave, ya que la carga masiva de enfermedades aumenta cada año, y dos millones de personas mueren a causa de enfermedades y accidentes laborales.

El impacto de las enfermedades en el lugar de trabajo es muy grave para el individuo, pues los trabajadores experimentan aislamiento, malestar, incurren en gastos y secuelas anímicas que se trasladan a su familia, amigos y compañeros de trabajo, quienes a menudo deben sobrellevar gran parte de los cuidados necesarios, rehabilitación y posibles cambios en el estilo de vida. En ciertos casos, las enfermedades laborales pueden generar rupturas familiares, por ejemplo, problemas conyugales y llegan a tener efectos emocionales profundos para todos los implicados (Hakro y Jinshan, 2008).

Para los patronos el impacto radica en el detrimento de la producción, disminución de resultados, actitudes negativas, costos de reemplazo de trabajadores y en algunos casos, costos legales. Los costos de muerte y enfermedades en el lugar de trabajo representan aproximadamente el 11% del PIB anual a nivel mundial (Hakro y Jinshan, 2008).

Una empresa debe trabajar en el desarrollo de óptimos métodos de salud y seguridad, y determinar reglas que motiven al empleado a realizarse periódicamente un control a través de exámenes ocupacionales. Por otra parte, las organizaciones deben ofrecer capacitación, que generará mejoras y cambios en el estilo de vida de sus trabajadores, previniendo así enfermedades crónicas, como la diabetes, obesidad, cáncer, artritis, todas estas dolencias consideradas altamente nocivas y costosas (Corzo, 2016).

Una de las más importantes herramientas de prevención es la realización de exámenes periódicos, hacerlo permite ahorrar dinero a las organizaciones, ya que el incumplimiento puede incurrir en el pago de penalizaciones, como establece el Art#16 del Acuerdo Ministerial No. 0135-1, donde indica que por omisión a las normas de salud ocupacional una empresa debe pagar hasta “doscientos dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD 200), por cada trabajador y hasta un máximo de 20 salarios básicos unificados” (Ministerio de Trabajo, 2017).

Las valoraciones médicas ocupacionales son importantes porque permiten a los empleadores conocer a tiempo las condiciones de salud de sus trabajadores, también permiten identificar enfermedades crónicas y la posible eventualidad de riesgos por la actividad que un empleado va a realizar. De esa manera se verifica que los colaboradores se encuentren en plenas condiciones tanto físicas como mentales para cada puesto de trabajo (Garcia, 2020).

Los exámenes médicos periódicos son un beneficio tanto para la organización, como para los colaboradores, ya que se puede implementar medicina preventiva y determinar las condiciones adecuadas de trabajo para cada individuo, además permite la detección de incapacidades y enfermedades preexistentes a la relación laboral (Rossi, 2016).

Los empleados que laboran en áreas de riesgo deben realizarse evaluaciones medicas periódicas, este proceder les ayudará a encontrar a tiempo diagnósticos para seguir un tratamiento que prevenga enfermedades crónicas, además contribuye a las empresas a mejorar los entornos laborales, por lo tanto, los exámenes médicos periódicos son una medida preventiva de salud para los colaboradores (OMS, 2017).

Por medio del chequeo médico se podrá controlar el riesgo de enfermedades graves, enfermedades transmisibles y enfermedades crónicas, seguimiento que facilitará la verificación anual que permitirá garantizar el estado de salud de sus trabajadores (Corzo, 2016).

Utilizar programas de evaluación periódica de salud entre los trabajadores ofrece algunos beneficios, por ejemplo, incrementa el desempeño y la rentabilidad de la organización, fomenta la colaboración de los empleados y promueve un entorno laboral adecuado. De la misma manera evita consecuencias negativas, como, el estrés que afecta a la salud física, psicológica y social del empleado, diagnósticos crónicos tales como enfermedades cardiovasculares, pulmonares, metabólicas y cancerígenas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2013).

### **Resistencia a realizarse exámenes de salud: razones.**

En las organizaciones no siempre resulta agradable para los colaboradores someterse a exámenes médicos, y a pesar de ser un beneficio para ellos, muchas veces presentan actitudes renuentes. Según Flores, Mayorca y Narváez (2016), en la práctica se observa individuos que demuestran poca colaboración e interés, y la causa podría ser la falta de información por parte del empleador, como también la falta de concientización en que casi toda actividad laboral tiene algún tipo de riesgo.

En una investigación realizada por estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de los análisis de los factores que inciden en la realización de exámenes médicos de forma privada, se encontró que el factor principal que se le atribuye como el no uso de realización de exámenes médicos preventivos es el sentirse sanos con un 39% de la totalidad de los encuestados, en segundo lugar por falta de tiempo con un 38%, por precios elevados con un 15%, y por temor a conocer los resultados con un 8% (Ojeda y Párraga, 2018).

En la misma investigación en Guayaquil, se realizaron entrevistas a varios profesionales de la salud, la mayoría de ellos coincidieron en que la mayor parte de sus pacientes acuden a su consulta cuando presentan algún síntoma o dolencia, y mencionaron

que esto se debe a la “falta de cultura” a realizarse chequeos rutinarios, y que la población no ha tomado conciencia aún de la importancia de la prevención de su salud (Ojeda y Párraga, 2018).

Un estudio de un seguimiento de seis meses realizado a empleados de dos organizaciones para identificar barreras y facilitadores para la participación en programas de promoción de la salud, identificó que la barrera más mencionada era que se sentían “saludables” con un 71,4% (Rongen et al., 2014).

En la Revista Chilena de Obstetricia y Ginecología, fue publicada una investigación sobre las razones porque las mujeres no se realizan la prueba anual del Papanicolaou, los resultados indicaron que el principal motivo es la falta de preocupación con un 48,5%. Se denominó falta de preocupación a términos referidos por las mujeres entrevistadas como “dejación, flojera y que se posponen por otros integrantes de la familia.” Con un 35%, en segundo lugar, las respuestas estaban asociadas con problemas en el procedimiento como miedo, vergüenza, incomodidad y falta de tiempo. Por último, con un 16% las respuestas se referían a la falta de conocimiento (Urrutia et al., 2008).

En una publicación de El Universo, se afirma que los ecuatorianos tienen poca cultura de prevención según un informe de mercado de seguros elaborado por el Instituto Español de Comercio Exterior. En la mayoría de casos las personas contratan seguros por obligatoriedad, las personas prefieren asegurar sus autos que su propia salud, lo que demuestra que no prima una cultura de prevención y concientización sobre la salud (Cevallos, febrero 2017).

Según Zepeda (2011), eventualmente se presenta la exigencia de un examen médico general para conocer el estado de salud de una persona por motivos de obtener un empleo, viajar, comprar un seguro de salud, iniciar estudios en una institución, calificar para beneficios de incapacidad o dedicarse a ciertas actividades de riesgo. En todos estos casos, el examen médico es una obligación y no una decisión voluntaria como medida preventiva.

## **Factores de éxito en programas de promoción de salud y creación de hábitos saludables**

Luego de hacer una revisión de literatura, se han encontrado algunos factores que promueven el éxito y permiten alcanzar los objetivos de los programas de promoción de salud. A continuación, se describirán dichos factores: promoción y participación, apoyo de los pares, influencia de redes sociales y tecnología, apoyo de directivos y reforzamientos positivos.

### **Promoción y participación.**

La promoción de la salud es una estrategia fundamental para poder adquirir y desarrollar actitudes personales que lleven a cambios de comportamiento y así fomentar estilos de vida más saludables. La promoción de la salud permite que las personas estén capacitadas para controlar y mejorar su salud y de esa manera alcanzar el bienestar físico, mental y social (Giraldo et al., 2010).

Según Peña et al. (2016), promover la salud quiere decir educar, lo que significa establecer nuevas conductas en la población, modificar actitudes y comportamientos, por medio de la aplicación de programas y actividades volcadas a la educación, protección y mejoría de la salud.

Según Alexis Llamas (Presidente de la Fundación Colombiana del Corazón), el entorno laboral puede ser el estímulo perfecto para promover la cultura del cuidado, y resalta la importancia de crear un programa permanente, de forma paralela, donde se promuevan hábitos saludables. Afirma que hay que influir en las personas sanas para generar una cultura de autocuidado y así que los individuos preserven su salud en sus puestos de trabajo (Llamas, 2014).

Se ha encontrado evidencia que, en escolares, una buena promoción puede tener impactos importantes en las conductas de autocuidado. En un estudio realizado en España

sobre la influencia de la promoción de la salud escolar en los hábitos de los alumnos, demostró que “el 47,4% de los alumnos cumplían las recomendaciones de actividad en las escuelas con un alto nivel de promoción de práctica física, por tan solo un 33,1% en las de bajo nivel” (Arriscado et al., 2014, p. 16).

Es importante la participación activa de los empleados para que los programas de promoción de la salud tengan mayor éxito, promover la participación en decisiones que afectan su salud brinda seguridad a las personas en su capacidad de cambiar ciertos hábitos y desarrollar habilidades en la promoción y protección de su salud; también ayuda a que desarrollen iniciativas propias (Barrios y Paravic, 2006).

Según Gómez (2006), la participación y el empoderamiento de los trabajadores es importante para que incorporen la salud como un valor y tengan claro que hay una ética de la responsabilidad individual con relación a la salud.

### **Apoyo de los pares.**

Producto de las relaciones interpersonales los seres humanos acogemos diferentes comportamientos que se ven reflejados en nuestras decisiones o actitudes en la sociedad. El que exista dentro de un círculo social una persona que sea un animador natural, que influya en el grupo de manera positiva, esto motiva a otros a cuidar su estado de salud a través de la realización de exámenes y chequeos médicos (Glanz et al., 2008).

En el 2018, se realizó un estudio en Houston TX a 162 hogares de origen mexicano, donde un tercio de los participantes, en un rango de edad de 20 a 75 años, presentaban trastornos en su metabolismo y problemas cardiovasculares y la mayoría de los adultos mayores presentaban enfermedades preexistentes. Esta investigación recomienda que se acuda estratégicamente a la intervención de las personas mayores para animar e invitar a los

miembros más jóvenes a cumplir exámenes médicos para mejorar sus estados de salud (Ashida, et al., 2010).

Se ha analizado los beneficios de contar con pares para animar a los trabajadores a tener conductas más saludables. Esta influencia puede ir desde la motivación inicial, la aceptación y el entendimiento hasta el acompañamiento durante la recuperación. Dichos consejeros comparten sus propias experiencias, brindan apoyo individualizado y desarrollan una conexión que influencia positivamente en la salud de sus asistidos (Fisher et al., 2017).

Un estudio publicado en la Revista Española de Cardiología, sobre la promoción de la salud cardiovascular, realizado en la Isla Grenada, en donde se encontraron altas tasas de hipertensión arterial y diabetes mellitus, reporta sobre la implementación de estrategias para reforzar hábitos saludables que incidan en la población adulta, poniendo en marcha un enfoque distinto basado en programas de comunicación y ayuda comunitaria donde los individuos ayudan a otros adultos (Castellano et al., julio 2014).

Este estudio demostró que no es necesaria la participación activa del personal de salud para fortalecer las conductas de autocuidado, en este caso toda la población de la isla se dividió en grupos con el fin de ayudarse unos a otros y de esa manera alcanzar objetivos relacionados con hábitos saludables como, cambios en la alimentación, tener rutinas de ejercicio físico, perder peso, entre otros. Esta estrategia en el que pequeños grupos de intervención se ayudan entre ellos ha permitido impactar en poblaciones enteras (Castellano et al., 2014).

### **Influencia de redes sociales y tecnología.**

Sobre la realidad de las dificultades para el acceso a la salud de un porcentaje importante de población de Latinoamérica y El Caribe, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud en la 63ª Sesión del Comité Central celebrada en



Washington-USA, resaltaron la importancia del aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación como apoyo a sus políticas y planes regionales para mejorar las condiciones de salud, destacando algunos mecanismos tecnológicos tales como, la migración del historial de los pacientes a una base informática de datos, utilización de ordenadores portátiles o inalámbricos para asistencia médica, el e-aprendizaje electrónico de temas enfocados a la salud para el intercambio de estudios, publicaciones científicas a través de medios y redes sociales (OMS, 2011).

Gracias a los avances de las TIC y el Internet en el mundo, se ha viabilizado oportunamente campañas para mejorar la salud de las comunidades, y también se ha socializado recomendaciones para que la población mantenga estilos de vida saludables. La web 2.0 (Web Social) se refiere al perfeccionamiento de páginas en Internet que promueven la participación del usuario para lograr mejores índices de aprendizaje o generar cambios en los comportamientos a través de recomendaciones en la Web Social para crear conciencia sobre hábitos nocivos para la salud como el tabaquismo, la falta de ejercicio, drogadicción, entre otros, que según los estudios tuvieron un efecto positivo en los internautas (Fernandez, 2013).

La OMS es una de las organizaciones de la salud pública que utiliza redes sociales como Facebook o Twitter, para difundir información sanitaria y atajar rumores. Según la OMS las organizaciones de salud pública pueden consultar esos medios para conocer las preocupaciones e intereses de la gente en materia de salud; de la misma manera se cree que el utilizar redes sociales puede modificar el comportamiento de las personas (OMS, 2011).

Las campañas publicitarias de salud que realizan las empresas médicas privadas las hacen por medio de redes sociales, ya que tienen mayor alcance a nivel de los usuarios. En estas campañas se comparten mensajes de prevención de enfermedades, seguridad, concientización de realización de exámenes, vida, familia, etc. (Ojeda y Párraga, 2018).

Existen muchos programas en que el uso de las TIC tiene cabida para la promoción de la salud, como es el caso de los programas de promoción de hábitos saludables de instituciones públicas en España como la Junta de Andalucía, en el que promueven programas relacionados con el consumo de frutas, eliminar hábitos nocivos para la salud como dejar de fumar, alimentación saludable, entre otros (Cordero et al., 2017).

### **Apoyo de directivos.**

Según Yangho et al. (2016), hoy las organizaciones deben enfrentar nuevos desafíos a fin de precautelar problemas de salud de su personal relacionados con trastornos médicos, enfermedades contagiosas y lesiones laborales; a pesar de los avances importantes en temas de gestión de salud, a nivel laboral dichos progresos son insuficientes sin el desarrollo de una cultura de seguridad colectiva.

Por lo tanto, es necesario atender dos frentes, uno a nivel de las empresas o instituciones donde se requiere desarrollar controles efectivos para educar a sus trabajadores, y otro a nivel gubernamental donde se incluyan las necesidades de salud de los trabajadores en las respectivas agendas a fin de promover una cultura de cuidado de la salud (Yangho et al., 2016).

Las actividades de gestión de salud en las empresas requieren iniciarse con la aprobación y dirección de los administradores, y necesariamente de la asignación de los debidos recursos. Estos programas deben estar sintonizados con la razón de la organización y previamente las diferentes posiciones deben estar comprendidas. Básicamente, el contar con un estatuto firmado y socializado con el personal indica que existe el ánimo de los dirigentes de desarrollar condiciones de trabajo saludables para sus colaboradores (OMS, 2010).

Según Gastañaga (2012), en una investigación realizada en Perú sobre los retos de la salud ocupacional, para incentivar y fortalecer programas específicos de salud en el trabajo se necesita el apoyo y participación de los directivos para poder obtener un cambio de la cultura

organizacional y modificar el concepto de salud ocupacional como una norma y convertirla en una acción que la organización realiza por el bien de los trabajadores.

### **Estrategias de reforzamiento.**

Este planteamiento conductual propone que las personas sean motivadas por condicionantes que afectan los resultados de sus comportamientos; es decir, la conducta puede modificarse en función de refuerzos o recompensas (Robbins, 2017).

Para hablar sobre cambios conductuales, debemos necesariamente referirnos a Skinner, quien desarrolló las doctrinas del condicionamiento operante, sus teorías explican que los comportamientos pueden ser inducidos a través de refuerzos o estímulos que pueden incrementar las posibilidades de que a futuro ciertas conductas se ejecuten según una estrategia (Soto, 2017).

En 2013 la Revista Fortune, destacó las estrategias de Google Inc, quienes habían entregado una serie de estímulos especiales o refuerzos a sus empleados, como parte de una táctica para influir positivamente en el comportamiento del personal en relación a su desempeño (Teen y Yazdanifard, 2014).

Es importante indicar que una política de refuerzo dentro de las empresas, en cualquier área ayudará significativamente a mantener la competitividad entre su personal, lo que se traduce en mayores ventas, mejor calidad, etc. La estrategia aplicando la teoría del reforzamiento puede influir positivamente en los niveles de productividad, lo que indica un cambio de comportamiento por medio de refuerzos (Teen y Yazdanifard, 2014).

### **Dinámica de la organización: Historia**

La Universidad San Francisco de Quito fue creada por la iniciativa de Santiago Gangotena, con la colaboración de Carlos Montufar y otros académicos y empresarios, formando así la Corporación de Promoción Universitaria. Su propuesta educativa era distinta

a la educación de esa época, por lo que, en un inicio fue negada por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas. Sin embargo, más adelante el primero de septiembre de 1988 la USFQ logró iniciar su proyecto académico, siendo en el Ecuador la primera universidad autofinanciada. En octubre de 1995, el Estado Ecuatoriano reconoció oficialmente a la USFQ y en 2001 fue aprobada por el CONESUP (USFQ, 2019).

Inició con tres colegios y actualmente la USFQ cuenta con diez colegios académicos y un colegio de posgrados, es importante mencionar que cuenta con una extensión en Galápagos enfocada en la protección e investigación de las Islas. La USFQ, es reconocida a nivel mundial por su excelencia académica y su filosofía que se basa en las artes liberales, enfocada en desarrollar integralmente a sus estudiantes (USFQ, 2019).

### **Cultura Organizacional.**

La universidad es una institución pionera en el Ecuador, que basa sus principios en un modelo centrado en la Artes Liberales, con metodologías muy innovadoras, donde los estudiantes tienen acceso a una infraestructura, laboratorios, equipos de punta, en un campus donde se comparte un ambiente amigable en el que se reúne una diversidad cultural y social. Es importante resaltar que la USFQ como objetivo busca formar personas librepensadoras, responsables de sus actos, con criterio, seguridad y capacidad de emprender proyectos con propuestas innovadoras para la sociedad. (USFQ, 2019).

La cultura organizacional de la USFQ es única, está sustentada en la doctrina de las artes liberales; buscan tener colaboradores conscientes de su entorno, libres de condicionamientos, basada en la propiedad de uno mismo, es decir nadie más que uno es responsable de uno mismo; en nuestra cultura, es fundamental el libre albedrío que el ser humano tiene y eso es una gran responsabilidad (J. Montenegro, comunicación personal, 4 de mayo de 2020).

La USFQ instauró un modelo original de artes liberales, totalmente fuera de lo tradicional, con un modelo americanizado, con fundamentos como que las personas son dueños de sus propias decisiones, acompañadas de responsabilidades; de crear, preguntarse y tener un pensamiento crítico y lo principal, siempre apreciar y mantener el respeto hacia posturas diferentes (S. Garces, comunicación personal, 2 de mayo de 2020).

El espíritu USFQ está basado en la misión de educar para el futuro apoyados en las Artes Liberales, es el activo más importante que tiene esta institución. La universidad se centra en el alumno como su razón de ser, y gracias a esta filosofía, y a su excelencia en docencia, investigación y vinculación, ha logrado un sitio reconocido tanto a nivel nacional como internacional (USFQ ALUMNI, 2020).

## **PROBLEMÁTICA**

De acuerdo a la normativa en medicina ocupacional del Ecuador (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018), DECRETO 584, Artículo 14., indica que los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, capítulo III).

Adicionalmente, en este mismo decreto, se especifica en el Artículo 24 literal i) los compromisos que deben cumplir los empleados de las empresas o instituciones, como el acudir a realizarse obligatoriamente los controles médicos como una medida expresa así como los procedimientos de rehabilitación integral, en cuanto al literal j), del mismo artículo,

se menciona necesariamente la participación sea en organismos paritarios, como en eventos para capacitación o cualquier actividad que propicie la disminución de los riesgos dentro del trabajo que sean organizadas por el empleador o la autoridad competente (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

En el Artículo 32 se explica justamente, que, a fin de prevenir un inminente peligro para la salud y seguridad de los trabajadores, si hubiese una infracción grave de las medidas vigentes la autoridad competente podrá disponer la suspensión parcial o total de las actividades labores hasta que se corrijan las causas motivantes o, en caso extremo, el cierre definitivo del mismo (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, capítulo VI).

Como todos los trabajadores privados, los funcionarios de la Universidad San Francisco de Quito deben someterse a exámenes médicos periódicos, sin embargo, por la cultura organizacional de la universidad basada en las artes liberales, es difícil cumplir con esta disposición, ya que no se multa o sanciona a quienes no acuden a realizarse los exámenes anualmente, como es práctica común en otras organizaciones. En este momento, aproximadamente el 50% del personal no se realiza los exámenes (P. Troya, comunicación personal, 14 de abril de 2020).

Como ya se mencionó anteriormente, los exámenes médicos periódicos son un beneficio para los trabajadores y para la universidad. Para los trabajadores, porque les permite identificar patologías que estén o no relacionadas con el trabajo, implementación de la medicina preventiva, reconocer actividades que pueden ser de riesgo y ahorrar dinero. En el caso de la organización, los beneficios son disminuir el ausentismo, incremento de la productividad, obtener información sobre las condiciones de salud de sus empleados y poder brindar acompañamiento en su estado de salud.

Son varios los beneficios para los involucrados, sin embargo, la realidad es que muchos de los trabajadores de la universidad no asisten a los exámenes médicos periódicos. Para poder obtener mayor información sobre esta problemática, se realizaron varias entrevistas al personal, en este caso a la coordinadora de Recursos Humanos, a la trabajadora social y al médico ocupacional. También se realizó entrevistas a tres personas que asisten anualmente a su examen y dos personas que no asisten a los exámenes médicos.

La coordinadora de Recursos Humanos mencionó que las principales barreras que ha podido identificar para la resistencia a los exámenes médicos periódicos son: que el proceso es complejo y carece de celeridad, los colaboradores carecen de tiempo, no han meditado en la importancia que tiene el examen ocupacional para su estado de salud y la prevención de enfermedades, y por el desconocimiento de algunas leyes al respecto. Por otro lado, habló sobre las estrategias que han utilizado para motivar al personal de la universidad mencionando algunas como: invitaciones personales, invitaciones por colegios, información en inducciones de la importancia de realizarse el examen médico ocupacional anual, contacto con coordinadores, vicedecanos o decanos para solicitar apoyo, coordinación con los asistentes de áreas para las citas médicas, el seguimiento que realiza el médico ocupacional de las citas. Mencionó un proyecto nuevo que tienen para motivar al personal, que consiste en enviar la invitación del examen médico el mes de su cumpleaños y luego de realizarse los exámenes tendrán un desayuno gratis.

La trabajadora social mencionó que existen diferentes razones por lo que los colaboradores no se realizan los exámenes médicos como: falta de tiempo, desinterés, falta de costumbre, prefieren acudir a su médico de cabecera y falta de conocimiento. En cuanto a las personas que sí se realizan los exámenes médicos, ella considera que lo hacen para conocer alguna enfermedad y poder tratarla a tiempo. Cabe mencionar que la trabajadora social habló

sobre la importancia de una buena campaña que impulse la realización de los exámenes periódicos.

El médico ocupacional comentó sobre las estrategias que se han implementado para disminuir la resistencia en los trabajadores en la realización de los exámenes periódicos como: mejorar la experiencia del colaborador cuando asiste a las citas en SIME, si existe un inconveniente en SIME buscar soluciones, informar a los colaboradores a los riesgos que están expuestos de acuerdo a su puesto de trabajo, e identificar a los líderes de cada área para establecer un contacto y pedir colaboración para que su área acuda a los exámenes médicos. La doctora mencionó que el trabajar con la colaboración de los líderes de cada área ha logrado mejorar las convocatorias de áreas que tenían poca asistencia. Hizo énfasis en la comunicación sobre los riesgos a los colaboradores, ya que mencionó que la concientización es la mejor manera de prevenir.

Con respecto a las entrevistas realizadas al personal que no asiste a los exámenes médicos ocupacionales, una de las entrevistadas mencionó que no se realiza los exámenes porque se “siente saludable” y por lo tanto no ha sentido la necesidad, a pesar de estar consciente de que son preventivos; dijo que al no sentir ningún malestar o dolor considera estar sana. Otra barrera que mencionó es la falta de tiempo, por tal razón siempre posterga la fecha o cancela. Mencionó que le gustaría que hagan un seguimiento más personalizado, y que no sean los colaboradores los que llamen a sacar cita para los exámenes, sino que el personal encargado coordine la fecha y les hagan acuerdo, también acotó que sería importante una campaña de concientización sobre medicina preventiva. La otra persona entrevistada mencionó que no asiste a los exámenes médicos por descuido y que únicamente acude al médico cuando siente que algo le ocurre; también habló de falta de tiempo, porque no se acuerda y porque puede sentir angustia por los resultados. Habló sobre la importancia de implementar una campaña constante que les recuerde la fecha en que deben realizarse los



exámenes médicos y una campaña de salud y bienestar que incluya recursos de lectura o charlas de profesionales de la salud para poder generar mayor conciencia, inclusive la realización de dichos controles de alguna manera sea obligatoria en el sentido de que exista más presión.

Por otra parte, se entrevistó a personas que sí acuden a realizarse los exámenes médicos. Una de ellas mencionó que recibió un correo electrónico recordatorio, y que cree importante realizarse los exámenes por prevención. Acotó que lamentablemente las personas no son cuidadosas con su salud y por tal razón no asisten, sin embargo, explicó que les han asignado fechas específicas por colegio y que eso ha aumentado la asistencia de los profesores. También comentó que sería importante hacer campañas de concientización y seguimiento de este proceso por parte de las autoridades de Recursos Humanos. La otra persona entrevistada, mencionó que, para aumentar la asistencia a los exámenes médicos, el área de Recursos Humanos debe dirigir el proceso y explicarles en qué consiste. Una de las entrevistadas comentó que para ella es importante realizarse los exámenes médicos por su edad, porque está envejeciendo y ya no tiene ni 30 ni 40 años y los exámenes de la universidad son un buen indicador base.

### **Análisis de las entrevistas**

Por medio de las entrevistas se ha podido identificar algunas barreras para que los colaboradores de la universidad no acudan a los exámenes médicos periódicos. Se puede observar que las barreras más mencionadas son “la falta de tiempo, desinterés, falta de concientización y falta de información.” Es importante mencionar que las dos personas que no acuden a realizarse los exámenes periódicos comentaron que no sienten malestar o dolor y por lo tanto no ven necesario acudir al médico, lo que indica que quizás el sentirse bien y no presentar ningún tipo de dolencia, puede generar en las personas un falso concepto de “estar sanos”.

A pesar de las estrategias y el seguimiento del área de Recursos Humanos, los entrevistados mencionaron la necesidad de implementar campañas relacionadas con el bienestar y la salud para promover los exámenes médicos, así como campañas de concientización y prevención. También comentaron la importancia de un proceso de seguimiento en donde se les recuerde constantemente que deben acudir a los exámenes médicos.

Por otra parte, el área de Recursos Humanos está implementando un nuevo proyecto, donde para motivar al personal, enviarán la invitación del examen médico el mes de su cumpleaños y luego de realizarse los exámenes tendrán un desayuno gratis. La incorporación de la motivación extrínseca (el desayuno gratis), puede ser un factor que influya positivamente en el comportamiento de los colaboradores. Otro punto importante que mencionó el médico ocupacional es que trabajar con el apoyo de los líderes de cada área ha dado resultados positivos, lo que demuestra la importancia del apoyo de directivos y de pares dentro de los programas de promoción de la salud.

## **PROPUESTA**

Luego de la revisión y análisis de literatura y la información obtenida por medio de las entrevistas, se ha podido identificar algunas estrategias que pueden ser implementadas en la Universidad San Francisco de Quito, para poder motivar al personal a la participación de los exámenes médicos ocupacionales periódicos. A continuación, se describirán cada una de las estrategias:

Crear un grupo o comité de voluntarios junto con el médico ocupacional y la trabajadora social, con el fin de trabajar en la motivación por medio de testimonios reales en los que los exámenes médicos periódicos resultaron una medida preventiva y fueron un factor clave para mejorar la salud de los colaboradores o incluso, para detectar enfermedades

graves. Para poder convocar el grupo de voluntarios que van a hacer públicas sus historias, se puede comenzar por enviar correos personales con mensajes como: “Tu historia puede salvar la vida de muchos, ayúdanos a crear conciencia”. Luego, realizar una campaña con el nombre de “Sentirse sano, NO es estar sano” y donde se incluirán los testimonios de los colaboradores. Esta propuesta basada en la importancia del apoyo de los pares podría tener resultados positivos, ya que, según la investigación de Castellano et al. (2014), esta estrategia en el que pequeños grupos de intervención se ayudan entre ellos, ha permitido impactar en poblaciones enteras, generando hábitos más saludables. Una limitación de la propuesta puede ser la tendencia de las personas a no hacerse exámenes de salud por temor a los resultados, por lo que se sugiere probar con un grupo piloto el impacto de esta campaña en la motivación de acudir a realizarse los exámenes médicos periódicos.

Se evidencia en las entrevistas de los no usuarios, la sensación de una falta de seguimiento, y de no sentir ningún tipo de presión para acudir a realizarse los exámenes médicos. Esto se puede contrarrestar mediante campañas con diferentes objetivos utilizando las TIC (Tecnologías de la información), plataformas sobre internet y otros canales comunicacionales, dirigidas a todo el personal de la universidad, a fin de lograr concientización, motivar e influir en la comunidad universitaria para el cumplimiento de los exámenes médicos. Estas campañas virtuales se las realizará de la siguiente manera:

- Campañas de emaling, mediante un volante digital apoyado con imágenes y textos persuasivos, se expondrá los beneficios de la realización de los controles, promociones y recomendaciones generales.
- Uso de la plataforma de Whatsapp, mediante una cuenta, permitirá enviar mensajes enfocados directamente al celular de los colaboradores, para recordar la asistencia a los controles, comunicar también promociones previamente definidas y mensajes relacionados con el beneficio que el colaborador tiene al obtener gratis los exámenes

médicos; se recomienda incluir su costo, para que los colaboradores puedan visibilizar cuánto dinero están ahorrando.

- Programar conferencias en Línea mediante Zoom, Webinar, etc., invitando a los colaboradores a charlas sobre temas de salud, dictadas por médicos de la red SIME, por ejemplo, sobre estilos de vida saludables, enfermedades laborales, importancia de los exámenes médicos preventivos, etc.
- Crear una alianza con el Call Center de los Sistemas Médicos de la USFQ (SIME), donde justamente se realizan los exámenes, para ampliar el canal de comunicación con llamadas a los celulares del personal, para recordar horarios y promociones.
- Crear un espacio dedicado a la salud y bienestar, en la página web de la Universidad, donde se informe sobre las ventajas de la prevención en la salud, de estilos de vida saludable, descubrimientos médicos, testimonios.

De acuerdo a la literatura, los refuerzos positivos pueden modificar una conducta por medio de la obtención de un premio o una consecuencia agradable. Una estrategia que podría incrementar la participación en los exámenes médicos anuales es entregar refuerzos positivos a quienes cumplan con el examen anual. Una de las principales preocupaciones de los trabajadores es el bienestar de su familia, por lo que se podría ofrecer beneficios de salud, por ejemplo, un examen general de salud gratuito para un familiar (de primer grado) a elección del colaborador. Este beneficio se podría sortear entre quienes se realicen los exámenes anuales durante un periodo (por ejemplo, durante los primeros seis meses del año). Otra estrategia de refuerzo podría ser ofrecer a quienes se realizan los exámenes anuales en un momento determinado del año (en el mes de su cumpleaños o antes de la primera mitad del año), un descuento importante en exámenes de otras especialidades como ginecología o urología.

Se podría implementar otro refuerzo positivo en donde si todos los colaboradores de un departamento se hacen los exámenes en un mes determinado, el departamento gana un premio, por ejemplo, una pizza.

Es importante visibilizar el comportamiento que se va a premiar, por ejemplo, entregar algún distintivo a las personas que se realizaron el examen médico, con una frase como “Felicitaciones, tu salud es lo más importante”, para que lo coloquen en su puesto de trabajo; adicionalmente, se puede enviar un correo electrónico a todo el personal con un mensaje de felicitaciones a los departamentos que ganaron la pizza por cumplir con el reto en el mes establecido. De esta manera todos podrán visibilizar los premios, lo que puede influir positivamente en los colaboradores que no acuden a realizarse los exámenes médicos.

Otra estrategia de refuerzo positivo es aprovechar la campaña anual de salud para la recolección de muestras y así dar inicio al examen ocupacional. Se podría promover que todos quienes traigan muestras ese día participan en el sorteo de premios, que se pueden establecer con aliados de la USFQ, como Claro o Paseo San Francisco, y los premios pueden ser bonos o descuentos. Es importante mencionar que se debe generar campañas novedosas cada año, ya que puede que el personal se acostumbre, y el refuerzo deja de ser llamativo, por lo que se recomienda renovar cada cierto tiempo.

Otra de las problemáticas que se encontró fue la “falta de tiempo”. Es importante que los trabajadores perciban que el proceso es fácil, que cuentan con la información necesaria y que se les recuerda de manera continua que tienen que iniciar el proceso de los exámenes ocupacionales. Se plantea utilizar un Link Web, que permita al personal ingresar a un formulario en línea y programar una cita para la realización de los exámenes médicos en los Sistemas Médicos de la Universidad San Francisco de Quito, una vez ingresados todos los datos y enviado el formulario, el empleado recibirá la confirmación vía email y whatsapp, junto con recomendaciones generales para la realización de los exámenes. Por otro lado, esta

aplicación ayudará al área encargada a controlar, organizar y comprometer a los empleados a cumplir con los controles médicos. Los empleados podrán tener el link de acceso a través la plataforma de D2L y del correo electrónico institucional.

Otra estrategia que podría incrementar la sensación de que el proceso facilita la organización del tiempo de cada colaborador, es promover la entrega de muestras durante los fines de semana, y que se recuerde que los usuarios pueden seleccionar la agencia de SIME de su preferencia. Se puede enviar mensajes para recordar el día anterior que deben ir en ayunas a dejar sus muestras, con lo que se logrará una mayor cantidad de procesos iniciados y con el seguimiento que la doctora realiza se podrá finalizar el proceso con mayor éxito.

Según la OMS, uno de los elementos clave de los programas exitosos de promoción de la salud, es el fuerte apoyo de los directivos. Por lo tanto, se recomienda que el departamento de Recursos Humanos solicite apoyo de los líderes más importantes de la universidad, como son: Decanos, Vicedecanos y directores de área. Es importante mencionar que según la doctora ocupacional el trabajar con los líderes de cada área, ha mejorado la asistencia de ciertos departamentos, por lo que trabajar con los líderes más importantes de la universidad podría tener un mayor impacto.

## **CONCLUSIONES**

El marco teórico de esta investigación está basado en informes de instituciones como la Organización Mundial de la Salud, de estudios e investigaciones que exponen las principales causas y condiciones que afectan la salud en los ambientes de trabajo. Se analizaron también las normas para disminuir los riesgos laborales y el desarrollo de enfermedades ocupacionales, y recomendaciones profesionales para asegurar entornos de trabajo seguros.

Se ha podido verificar con el desarrollo del marco teórico, que los riesgos de que los trabajadores adquieran enfermedades son cada vez mayores, por lo que la realización de

controles de salud en las empresas se vuelve fundamental a fin de prevenir que un problema de salud se convierta en una enfermedad grave o terminal. Dichas complicaciones de salud afectan el desarrollo físico y psicológico de un empleado, situación que se refleja en su productividad.

La efectividad de los controles de salud, que deben cumplir las empresas, se ve afectada por algunas causas que giran alrededor de la falta de compromiso de los mismos colaboradores, y es un reto para las organizaciones motivarles a cumplir con los chequeos periódicos cuando una de las principales razones para no realizarlos es el creer estar saludable. Por otra parte, en el Ecuador existe una débil cultura de prevención en temas relacionados con la salud, lo que complica aún más la situación.

La evidencia obtenida en las entrevistas al personal de la universidad permitió identificar las barreras para que los colaboradores no asistan a realizarse los exámenes médicos periódicos. El sentirse bien o sentirse saludable es una de las razones por la que los colaboradores no participan en los exámenes, lo que provoca una falsa sensación de salud, ya que el no sentir molestia o dolor, no significa estar sano. La falta de tiempo y la falta de conciencia de prevención en la salud también son barreras identificadas en el personal, por lo que es necesario implementar estrategias para poder fomentar una cultura de prevención de la salud, y por otra parte facilitar y agilizar el proceso para poder redimir la sensación de falta de tiempo.

Se identificó en el personal la sensación de falta de seguimiento, dirección y presión por parte del departamento de Recursos Humanos, lo que puede estar provocando en los colaboradores falta de interés u olvido, ya que al no existir obligatoriedad es necesario implementar programas de seguimiento en donde se les recuerde sobre los exámenes médicos periódicos. Por otra parte, las campañas sobre prevención y concientización sobre la salud son un factor clave para poder motivar al personal.

Finalmente, en la propuesta se sugieren algunas estrategias basadas en el apoyo de pares, apoyo de directivos, promoción de la salud por medio de las tecnologías de la información y refuerzos positivos. Motivar al personal con los testimonios de sus pares, puede generar conciencia sobre la importancia de acudir a realizarse los exámenes médicos periódicos, los testimonios personales pueden lograr un cambio en la perspectiva equivocada de pensar que “sentirse bien es estar sano”. El apoyo de los directivos es fundamental para que los programas de promoción de la salud tengan mayor impacto sobre el personal, por lo que el área de Recursos Humanos debe solicitar el apoyo de los altos directivos y los líderes de cada área para poder obtener mejores resultados. Las TIC pueden ser una herramienta muy útil para poder dar mayor seguimiento al proceso, motivar a las personas a participar en los exámenes médicos, y facilitar el proceso; estas campañas virtuales se las puede realizar por medio de diferentes aplicaciones o plataformas como: WhatsApp, emailing, zoom, webinar, D2L, y página web de la universidad. Los refuerzos positivos pueden modificar conductas del personal, logrando que asistan a los exámenes periódicos, por lo que se plantean varias estrategias en donde los colaboradores que participan o cumplan con lo establecido obtendrán un premio a cambio; se hizo énfasis en la necesidad de visibilizar estas conductas y sus resultados positivos, para tener mayor influencia en los colaboradores.

Todas las estrategias mencionadas se plantearon para poder contrarrestar las barreras identificadas en el personal como falta de tiempo, sentirse saludable, falta de seguimiento y presión. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que algunas de estas estrategias pueden tener limitaciones, como en el caso del apoyo de pares con testimonios reales, por el temor que las personas sienten al recibir resultados médicos, por lo que se recomienda probar con un grupo de personas. Otro limitante, puede ser que los colaboradores se cansen de las campañas de promoción y de los refuerzos positivos, se sugiere renovar las campañas cada dos años.





## REFERENCIAS

- Arenas, A. y Riveros, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Persona y Bioética*, 21 (1). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v21n1/0123-3122-pebi-21-01-00062.pdf>
- Arriscado, D., Muros, J., Zabala, M., y Dalmau, J. (13 de julio, 2014). ¿Influye la promoción de la salud escolar en los hábitos de los alumnos? Recuperado desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1695403314003968>
- Ashida, S., Wilkinson, A., & Koehly, L. (2010). Motivation for Health Screening: Evaluation of Social Influence Among Mexican American Adults. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2844878/>
- Barrios, S., y Paravic, T. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14 (1). Recuperado desde: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- Castellano, J., Peñalvo, J., Bansilal, S., y Fuster, V. (17 de julio, 2014). Promoción de la salud cardiovascular en tres etapas de la vida: nunca es demasiado pronto, nunca demasiado tarde. *Revista Española de Cardiología*, 67 (9), 731-737. Recuperado desde: <https://www.revespcardiol.org/es-pdf-S0300893214002632>
- Cevallos, J. (13 de febrero, 2017). El ecuatoriano tiene poca cultura de la prevención, según informe de seguros. *EL UNIVERSO*. Recuperado desde: <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/02/13/nota/6046708/ecuatoriano-tiene-poca-cultura-prevencion-segun-informe-seguros>
- Cordero, R., Fernández, E., y Bandanta, B. (2017). Uso de las TIC para fomentar estilos de vida saludables en niños/as y adolescentes: el caso del sobrepeso. Departamento de Enfermería, Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS/article/view/3607/2328>
- Corzo, A. (2016). Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado desde: <https://es.scribd.com/document/310971973/Andrea-Corzo-Seguridad-y-Salud-en-El-Trabajo>
- DECISIÓN 584. INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 15 de noviembre de 2004. *trabajo.gob.ec*. Recuperado desde: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>
- DECRETO 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018. Recuperado desde: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Fernández, M. (2013). La Salud 2.0 y la atención de la salud en la era Digital. *Revista Médica*, V.20, pp.44-45. Recuperado desde: <file:///C:/Users/ACER/Downloads/8483-12131-1-PB.pdf>

- Fisher, E., Boothroyd, R., Elstad, E., Hays, L., Henes, A., Maslow, G., & Velicer, C. (May, 2017). Peer support of complex health behaviors in prevention and disease management with special reference to diabetes: systematic reviews. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5471959/>
- Flores, J., Mayorca, M., y Narváez, M.D (2016). Efectividad de una programa de salud ocupacional frente a las actitudes de trabajadores en los exámenes médicos ocupacionales de una clínica privada. Universidad Peruana Cayetano Heredia: Facultad de Enfermería. Recuperado desde: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/709/Efectividad\\_FloresCaballero\\_Jeny.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/709/Efectividad_FloresCaballero_Jeny.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Gangotena, S. (11 de mayo de 1999). Que es la universidad. Recuperado desde: [https://www.usfq.edu.ec/sobre\\_la\\_usfq/artes\\_liberales/Documents/que\\_es\\_la\\_universidad.pdf](https://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/artes_liberales/Documents/que_es_la_universidad.pdf)
- García, J. (2020). Exámenes Médicos Ocupacionales. ¿Que importancia tienen en la salud ocupacional? Recuperado desde: <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/importancia-de-los-examenes- medicos-ocupacionales/>
- Gastañaga, (2012). Salud Ocupacional: Historia y retos del futuro. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2). Recuperado desde: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/177-178/es>
- Giraldo, A., Toro, M., Macías, A., Valencia, C., y Palacio, S. (2010). La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 15 (1), 128-143. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126693010.pdf>
- Glanz, K., Rimer, BK., & Viswanath. (February, 2008). Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice. New Jersey: Key Points. pp. 240–264. Recovered from: [https://scholar.google.com/ec/scholar?q=Health+Behavior+and+Health+Education:+Theory,+Research,+and+Practice.+New+Jersey:+Key+Points&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholat](https://scholar.google.com/ec/scholar?q=Health+Behavior+and+Health+Education:+Theory,+Research,+and+Practice.+New+Jersey:+Key+Points&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholat)
- Gomero, R., Zevallos, C., y Llap, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Revista Médica Herediana*, 17 (2), 105-108. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1.pdf>
- Gómez, I. (2006). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6 (1). Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760111.pdf>
- Hakro, S., & Jinshan, L. (2018). Workplace Employees' Annual Physical Checkup and During Hire on the Job to Increase Health-care Awareness Perception to Prevent Disease Risk: A WorkforPolicy-ImplementableOptionGlobally. Recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118301938#bib1>

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2013). INFORME SOBRE EL ESTADO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL E ESPAÑA. Recuperado de: [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Docum\\_ITSS/Informe\\_SS\\_2013.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Informe_SS_2013.pdf)
- La prevención en el trabajo es ahorro. (11 de agosto de 2012). *El Comercio*. Recuperado desde: <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/prevencion-ahorro.html>
- Llamas, A. (11 de octubre, 2014). Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. *Revista Colombiana de Cardiología*, 21 (4), 199-201. Recuperado desde: <https://core.ac.uk/download/pdf/81150202.pdf>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2020). Inserción de personas con discapacidades. Recuperado desde: <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2017). Acuerdo Ministerial No.MDT-2017-0135. Recuperado desde: [trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf](http://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Estrategia y plan de acción sobre eSalud. Recuperado desde: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/CD51-13-s.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Recuperado de: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (11 de noviembre de 2011). Desigual acogida de los medios sociales por parte de los especialistas de la salud pública. Recuperado desde: <https://www.who.int/bulletin/volumes/89/11/11-031111/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre de 2017). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado desde: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de Agosto de 2019). Declaración del Director General sobre la función de las redes sociales en la información sanitaria. Recuperado desde: <https://www.who.int/es/news-room/detail/28-08-2019-who-director-general-statement-on-the-role-of-social-media-platforms-in-health-information>
- Ojeda, M. y Párraga, R. (6 de marzo, 2018). Análisis de los factores que inciden en la realización de exámenes médicos de forma privada en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Peña, M., Socarras, Y., Rodríguez, N., Tamayo, L., y Pons, S. (2016). Necesidad de crear programas de prevención y promoción en el adulto medio que afronta el envejecimiento. *Revista Médica Multimed*, 20 (1). Recuperado desde: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/135-277-1-PB.pdf>

- Plazas, E. (2006). B.F. Skinner: La Búsqueda de Orden en la Conducta Voluntaria  
Recuperado desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a13.pdf>
- Robbins, R. (2017). *Comportamiento Organizacional 17a edición*. Guadalajara, México: P Pearson Hispanoamérica.
- Rossi, F. (2016). El Examen Médico Laboral, su Necesidad e Importancia. Universidad Nacional de la Plata: Facultad de Ciencias Médicas. Recuperado desde: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/67034/Documento\\_completo.%20Fernando%20M.A.%20Rossi.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/67034/Documento_completo.%20Fernando%20M.A.%20Rossi.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rongen, A., Robroek, S., Ginkel, W., Lindeboom, D., Altink, B., & Burdorf, A. (2014). Barriers and facilitators for participation in health promotion programs among employees: a six-month follow-up study. *BMC Public Health, 14*. Recovered from: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-573>
- Soto, B. (2017). Modificación de la conducta agresiva en niños, postulados de Skinner según la teoría de condicionamiento operante, referente al castigo. Universidad Técnica de Machala. Recuperado desde: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10548/1/ECUACS%20DE00023.pdf>
- Teen, L., & Yazdanifard, R. (2014). The impact of Positive Reinforcement on Employees' Performance in Organizations, de American Journal of Industrial and Business Management. Recovered from: [https://www.scirp.org/html/2-2120298\\_41885.htm#return8](https://www.scirp.org/html/2-2120298_41885.htm#return8)
- Urrutia, M., Poupin, L., Concha, X., Viñales, D., Iglesias, C., y Reyes, V. (2008). ¿Por qué las mujeres no se toman el papanicolau?: Barreras percibidas por un grupo de mujeres ingresadas al programa de cáncer cervicouterino auge. *Revista chilena de obstetricia y ginecología, 73* (2), 98-103. Recuperado desde: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchog/v73n2/art05.pdf>
- USFQ. (29 de noviembre de 2019). Recuperado desde: [https://www.usfq.edu.ec/sobre\\_la\\_usfq/Paginas/Historia.aspx](https://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/Paginas/Historia.aspx)
- USFQ ALUMNI. (2020). Recuperado desde: <http://vivealumni.usfq.edu.ec/2017/06/la-historia-de-la-usfq-en-imagenes.html>
- Vargass, J. (9 de noviembre de 2012). Servicios Básicos De Salud Ocupacional. Recuperado desde: [jasprins.wordpress.com: https://jasprins.wordpress.com/2012/11/09/servicios-basicos-de-salud-ocupacional/](https://jasprins.wordpress.com/2012/11/09/servicios-basicos-de-salud-ocupacional/)
- Yangho, K., Park, J., & Park, M. (Jun, 2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice, de PMC. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4909854/>

Zepeda, C.A. (2011). El examen médico periódico del adulto asintomático. Laboratorios Médicos, Tegucigalpa, Honduras. Recuperado desde:  
<http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2011/pdf/Vol79-2-2011-11.pdf>

## Reflexión Personal

Antes de compartir reflexiones de mi trabajo de investigación y de las experiencias como estudiante, teniendo en cuenta que estoy llegando al final de la carrera, me gustaría hablar de un aspecto personal.

Ser una profesional era uno de mis grandes anhelos, tuve la oportunidad de empezar los estudios universitarios a los 36 años, con compromisos familiares y laborales. Así, ingresé a la carrera de Psicología y Recursos Humanos, que a pesar de muchos momentos desafiantes, hoy después de seis años de estudio tengo la satisfacción de lograr este especial propósito.

Como estudiante, la carrera de Psicología siempre llamó mi atención, y me interesaba aprender sobre teorías que expliquen el comportamiento y desarrollo del ser humano, también consideraba interesante el hecho de trabajar en el futuro en distintas áreas relacionadas con la gestión del Talento Humano.

Como parte de las primeras experiencias académicas, pude tener contacto con temas relacionados a las artes liberales, y aprendí que podemos vivir una libertad consciente para pensar, hablar, crear y actuar sin perjudicar a los demás y que uno es responsable de buscar su propio bienestar y conseguir las metas con honestidad y voluntad.

Continué los semestres reforzando mis conocimientos a través de la formación impartida por los profesores, y del estudio de las diferentes bases teóricas, que ampliaron mi conocimiento.

El desarrollo de esta investigación, me permitió comprender cómo se efectúa un trabajo de consultoría y cómo se sugiere un esquema que permita identificar la problemática a través del análisis del comportamiento de áreas estratégicas en una organización, para luego emitir recomendaciones a considerarse dentro de un plan de acción.

Este trabajo analizó el comportamiento del personal administrativo de la Universidad San Francisco de Quito, con el objetivo de identificar los motivos por los cuales existía renuencia a realizarse los exámenes médicos. Se posibilitó la participación de las áreas responsables como Recursos Humanos, Medicina Ocupacional y Trabajo Social a través de entrevistas; así como de trabajadores que sí se efectuaban los controles, y también de los que evitaban dichos exámenes. Como resultado, se verificó que existía una baja concientización por cuidar la salud de parte del personal, expresando varias razones: que se sentían sanos, que no tenían información suficiente por parte del empleador, falta de tiempo o temor a conocer diagnósticos, con estos resultados se sugiere implementar motivadores que ayuden a modificar las conductas a través de programas de salud, apoyo de pares, apoyo de directivos y reforzadores positivos que fomente una cultura de prevención.

Fue útil para esta investigación utilizar teorías de la psicología de la motivación extrínseca, la cual influye en el individuo a transformar su comportamiento a cambio de recompensas (premios, reconocimientos, distintivos, etc.), en el futuro se espera que el personal concientice los beneficios de cumplir los controles periódicos ocupacionales y decidan cuidar su salud. Las entrevistas realizadas al personal fueron claves para contar con una información interna de la organización y me ayudó a identificar que es necesario en las organizaciones que los diferentes departamentos integren a los directivos para innovarse periódicamente, para crear una comunicación eficaz y como resultado se fomentará una cultura de prevención con empleados comprometidos.