

IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EMPRESAS ECUATORIANAS: INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

IMPORTANCE OF SAFETY, OCCUPATIONAL HEALTH AND EPIDEMIOLOGICAL SURVEILLANCE IN ECUADORIAN COMPANIES: IMPACT ON JOB SATISFACTION

Humberto Julio de la Cruz Pico ^{1*}

¹ Doctor en Medicina y Cirugía. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atacames, Esmeraldas, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1547-6169>. Correo: humberto.jyj@hotmail.com

Santiago Alexis Arias Nolivos ²

² Ingeniero Industrial, Mención Gestión de Procesos. Magister en Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, SICA CONSULTING, Esmeraldas, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8212-9654>. Correo: santiago.arias.nolivos@gmail.com

Paúl Alejandro Acosta Castro ³

³ Ingeniero Industrial, Mención Gestión de Procesos. Investigador independiente, Esmeraldas, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5174-426X>. Correo: alej.acostacastro@outlook.com

Alex David Reyna Morán ⁴

⁴ Ingeniero Industrial, Mención Gestión de Procesos. Máster en Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atacames, Esmeraldas, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2287-5433>. Correo: alex_d_reyna@outlook.com

* Autor para correspondencia: humberto.jyj@hotmail.com

Resumen

El estudio que se presenta tiene el objetivo de analizar la incidencia de los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en la satisfacción laboral del talento humano. Se desarrolló una metodología consistente en la aplicación del enfoque cuantitativo, de carácter transversal y de tipo descriptivo. Así se llegó a la formulación de la hipótesis de investigación, cuya comprobación se fundamentó en el análisis y síntesis de la información obtenida en la aplicación a 104 empleados de empresas ecuatorianas de la

Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador I-ESST y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12. Los resultados alcanzados permitieron confirmar la validez de la hipótesis planteada respecto a que la inexistencia o deficiente implementación de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas, incide negativamente en la satisfacción del talento humano. En el planteamiento se evidenció con la interpretación del coeficiente r de Pearson, cuyo valor absoluto y de signo positivo permitió inferir que mientras sea deficiente la percepción del talento humano sobre los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica implementados, su satisfacción laboral tiende a ser baja.

Palabras clave: salud ocupacional, seguridad laboral, vigilancia epidemiológica, satisfacción laboral.

Abstract

The study aims to analyze the incidence of occupational health systems, occupational safety and epidemiological surveillance in the job satisfaction of human talent. A consistent methodology was developed in the application of the quantitative, cross-sectional and descriptive approach. Thus, the formulation of the research hypothesis was reached, whose verification was based on the analysis and synthesis of the information obtained in the application to 104 employees of Ecuadorian companies of the Survey on Safety and Health at Work for Ecuador I-ESST and the Job Satisfaction Questionnaire S10/12. The results achieved confirmed the validity of the hypothesis that the non-existence or poor implementation of occupational health systems, job security and epidemiological surveillance in Ecuadorian companies, negatively affects the satisfaction of human talent. In the approach, it was evidenced with the interpretation of Pearson's r coefficient, whose absolute value and positive sign allowed us to infer that while the perception of human talent regarding the implemented occupational health, occupational safety and epidemiological surveillance systems is deficient, their job satisfaction tends to decrease.

Keywords: occupational health, occupational safety, epidemiological surveillance, job satisfaction.

Fecha de recibido: 15/12/2021

Fecha de aceptado: 03/04/2022

Introducción

La salud ocupacional, la seguridad laboral del talento humano y la vigilancia epidemiológica deben constituirse como una prioridad importante para la gerencia de las instituciones laborales del Ecuador (Merino et al., 2018), no solo porque se ha encontrado en varios estudios que una política adecuada al respecto aumenta la productividad y reduce los costos, sino también porque contribuye a minimizar los riesgos laborales y, en consecuencia salvan vidas (Delgado et al., 2020; Ochoa et al., 2021). En consecuencia, los programas de salud y seguridad que se propongan al interior de las empresas, deben enfatizar la participación de los empleados, el monitoreo continuo y un componente general de bienestar.

Es por ello que la salud ocupacional y la seguridad laboral se orientan fundamentalmente a proteger a los trabajadores de la ocurrencia de accidentes y exposición a sustancias nocivas en su entorno laboral (Cajas, et

al., 2017). Si bien los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento, sigue siendo responsabilidad del empleador asegurarse de implementar medidas para minimizar el riesgo de incidentes y mantener un entorno de trabajo seguro. Asimismo, la seguridad en el trabajo requiere que las condiciones laborales no creen un riesgo significativo de que las personas queden incapacitadas para realizar su trabajo. Por lo tanto, la seguridad ocupacional y salud laboral está dirigida a crear condiciones, capacidades y hábitos que permitan al trabajador y a su organización realizar su trabajo de manera eficiente y evitando eventos que puedan causarles un daño.

Dar prioridad a la salud ocupacional, a la seguridad laboral y a la vigilancia epidemiológica en las empresas tiene varios beneficios clave, entre los que se pueden incluir la reducción del riesgo de accidentes o lesiones al identificar y mitigar los peligros. Otros beneficios son el logro de una mayor eficiencia y productividad debido a que menos empleados faltan al trabajo por enfermedad o lesión (Ochoa et al., 2021). Del mismo modo, la mejora de las relaciones y la moral de los empleados es un beneficio clave, al generarse un entorno de trabajo más seguro donde el talento humano se siente y percibe menos estrés, así como los costos reducidos asociados con accidentes o lesiones (Ordoñez et al., 2020).

Atendiendo a los elementos antes mencionados, resulta claro que las condiciones de trabajo seguras tienen un efecto en los hábitos de los trabajadores, lo que a su vez impacta en la eficiencia. Esto implica que es probable que los empleados que trabajan en condiciones seguras se desempeñen de una manera que no les cause daños físicos y/o psicológicos a sí mismos y sus compañeros, o daños económicos o perjuicios judiciales a las entidades en las que laboran (Ochoa et al., 2021).

No es ningún secreto que todas las industrias tienen algún tipo de peligro para la salud ocupacional y la seguridad laboral. El aspecto más importante de una buena política de salud y seguridad ocupacional consiste en identificar estos peligros y garantizar que el talento humano cuente con la capacitación, el equipo de seguridad y otros recursos necesarios para laborar en sus puestos de manera segura (Gómez, 2021). En cambio, la falta de implementación de políticas y precauciones efectivas puede provocar lesiones, reducción de la productividad debido a la ausencia o pérdida de mano de obra calificada (Butrón, 2021), reclamos de compensación para trabajadores y posibles sanciones de los organismos de seguridad y salud ocupacional competentes y fiscalizadores del cumplimiento de tales normativas (Bravo et al., 2018).

Dentro de los aspectos que hacen parte de la seguridad laboral, se encuentra la vigilancia epidemiológica, siendo ello algo que, a decir de Butrón (2021), prácticamente no se implementa en las instituciones laborales. La vigilancia epidemiológica se refiere a la compilación, observación, deducción e inferencia metódica y sostenida de determinados datos de resultados para su empleo al momento de planificar, ejecutar y estimar políticas y prácticas de salud. Un sistema de vigilancia epidemiológica eficiente debe cumplir con dos funciones clave: alerta temprana de amenazas potenciales para la salud pública, y funciones de monitoreo de programas que pueden ser de naturaleza específica de una o varias enfermedades (Uribe, 2019). Las funciones de alerta temprana de la vigilancia son fundamentales para la seguridad sanitaria tanto de una nación, región como de sus instituciones (Merino et al., 2018; Valencia-Moreno et al., 2020). Los brotes recientes, como el síndrome respiratorio agudo severo, la influenza aviar, las posibles amenazas de agentes biológicos y químicos o el COVID 19, demuestran la importancia de contar con sistemas de vigilancia epidemiológicos apropiados y respuestas eficaces.

Si se quiere en realidad establecer un verdadero compromiso con el objetivo de la seguridad y la salud ocupacional en las instituciones, se deben establecer sistemas eficaces de vigilancia epidemiológica para detectar y contener las amenazas a la salud a las que se encuentran expuestos los empleados (Bravo, et al., 2018; Gómez, 2021). Adicionalmente, los sistemas de vigilancia epidemiológica en las entidades laborales también son útiles e importantes para monitorear las tendencias de ciertas enfermedades tienen origen en un centro laboral o que provienen de fuentes externas, así como el progreso hacia los objetivos de control de enfermedades y proporcionar información que puede usarse para la evaluación del impacto que tienen las acciones de control y prevención de enfermedades (Frías, 2021). Por otra parte, reconociéndose que el empleo es un aspecto esencial en la vida de las personas, ya que de ello dependen su estilo de vida y sus vínculos sociales, es necesario que toda organización cuente con una fuerza laboral satisfecha (Cabello et al., 2015). De ahí, existe un entendimiento general de que la productividad general y el éxito de una organización dependen del desempeño eficaz y eficiente de los empleados, y que un mejor desempeño depende del grado de satisfacción en el trabajo que tienen las personas.

La satisfacción laboral puede ser entendida desde los sentimientos negativos y positivos que tiene una persona trabajadora hacia su entorno laboral o la cantidad de felicidad relacionada con el trabajo (Cabello et al., 2015). Se considera que la problemática de la satisfacción laboral es un tema de investigación ampliamente difundido en el campo de la psicología organizacional. La satisfacción laboral es la percepción y valoración positiva y confortante que resulta de la estimación del propio trabajo o de la experiencia laboral del talento humano (Pujol & Dabos, 2018). Así, se reconoce que la satisfacción laboral es un área muy compleja en el análisis de los factores que condicionan un entorno laboral saludable (Olaz & Ortiz, 2021). A medida que dicho entorno se vuelve cada día más competitivo y complejo, también aumenta la importancia de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador (Cabello et al., 2015). Se ha observado en investigaciones previas que cuando un empleado está satisfecho, se desempeñará a su mejor nivel para lograr los objetivos organizacionales (Cajas, et al., 2017; Ordoñez et al., 2020). Los empleados que están muy satisfechos suelen ser regulares y puntuales, más productivos, más comprometidos con la organización, al percibirla como suya, y pueden llegar a sentirse más contentos con sus propias vidas (Butrón, 2021).

Del mismo modo, existen varios factores que son reconocidos entre los que más incidencia tienen en los niveles de satisfacción laboral. De hecho, las buenas relaciones con el personal de superior jerarquía y los compañeros de trabajo, la naturaleza del trabajo, la forma de supervisión, la seguridad laboral, el reconocimiento y el avance son factores importantes para el compromiso organizacional de los empleados y que están relacionados con la satisfacción laboral (Ordoñez et al., 2020; Pujol & Dabos, 2018). Sin embargo, como parte de los factores organizacionales que correlacionan positivamente con la satisfacción laboral están la salud ocupacional, la seguridad laboral y la vigilancia epidemiológica como parte de ambos factores. En este sentido, cada vez hay más pruebas de que las tendencias actuales en las condiciones laborales negativas, la falta de atención a la salud ocupacional y/o la inexistencia de sistemas de vigilancia epidemiológica, todo lo cual afecta el nivel de satisfacción laboral e implica un daño directo a la salud mental y física de los empleados (Cardoza et al., 2019).

Existen numerosos estudios que afirman que la realización de determinadas acciones puede conllevar al aumento de la satisfacción laboral. Algunas de estas acciones son las relacionadas con la eliminación de los peligros físicos en el lugar de trabajo, proporcionándole equipos de protección personal al personal en vistas a garantizar su integridad física. Otras acciones se enfocan a la capacitación del trabajador en el empleo adecuado de los equipos de protección certificados en su puesto de trabajo y en aplicar medidas de seguridad laborales permanentes (Cajas et al., 2017; Ochoa et al., 2021). En este sentido, es tan importante eliminar los peligros físicos en el lugar de trabajo como aumentar la satisfacción laboral del talento humano. Por eso, se encuentran consistentemente diversos estudios donde la baja tasa de ocurrencia de accidentes en el trabajo puede ser un factor fuertemente relacionado y predictivo con la satisfacción laboral, incluso superando a otros factores organizacionales en cuanto a la intensidad de dicha relación (Cabello et al., 2015; Oviedo et al., 2018).

Desafortunadamente, en el Ecuador no se tiene constancia del desarrollo de estudios en este sentido. No obstante, hay investigaciones que demuestran cifras verdaderamente alarmantes. Según Cajas et al. (2017), alrededor del 60% del talento humano ecuatoriano se encuentra insatisfecho con su trabajo, lo cual demostraría que esta gran cantidad de empleados, tal como plantea la Teoría de Motivación de Maslow, tienen múltiples problemas para satisfacer sus necesidades más básicas, viéndose así afectados para alcanzar adecuados niveles de autorrealización (Bravo et al., 2018). Los resultados coinciden con los bajos niveles de satisfacción laboral en empresas específicas encontrados por Ochoa et al. (2021) y Ordoñez et al. (2020).

Otros hallazgos revelan que, aun cuando en el Ecuador existen diferentes normativas que establecen que las empresas del país deberían implementar sistemas integrales de gestión de la salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica- para minimizar y/o eliminar los riesgos laborales existentes (Gómez, 2021), esto no se cumple en la realidad (Frías, 2021). De hecho, muchas entidades adolecen de dichos sistemas, lo que compromete, en gran medida, la existencia de un marco eficaz y eficiente para que la fuerza laboral sea capaz de prevenir accidentes, peligros, enfermedades médicas, lesiones y muertes en el lugar de trabajo.

Ante estas situaciones, probablemente la carencia de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas, sea uno de los determinantes importantes de los bajos niveles de satisfacción laboral, pero este tema crítico ha sido pasado por alto en la literatura científica existente en el Ecuador. Al respecto, los académicos se han centrado en la medición y conceptualización del riesgo y su impacto sobre la salud ocupacional (Butrón, 2021), o la evaluación de los elementos que tienden a afectar la percepción del riesgo para la salud ocupacional del talento, pero no se incluye entre dichos factores a la satisfacción laboral.

Por todos los elementos abordados, el objetivo que se propone para el presente trabajo es establecer la incidencia que tienen la salud ocupacional, la seguridad ocupacional y la vigilancia epidemiológica en la satisfacción laboral del trabajador que labora en empresas ecuatorianas. A partir de la obtención de resultados se pudiera tener una idea más clara y concreta sobre las acciones más efectivas para lograr lo que, en definitiva, es lo más importante: el mejoramiento y el bienestar laboral y personal del talento humano.

Materiales y métodos

El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, siendo de carácter transversal, de tipo descriptivo, donde se aplicaron los métodos analítico-sintético e hipotético-deductivo (Hernández-Sampieri et al., 2016). En este estudio, las variables no fueron manipuladas, por lo que su diseño tiene la característica de no experimental. La población estadística de estudio está conformada por 142 empleados que laboran en 15 empresas privadas y públicas radicadas en Guayaquil, Ecuador. Es así como la muestra resultante está constituida por 104 trabajadores, al ser calculada con un error muestral del 5% y con un nivel de confianza del 95% (Pérez et al., 2021).

El criterio de inclusión establecido tiene que ver con el tiempo de trabajo del talento humano colaborador con la investigación, el cual debe ser superior al año; no se estableció ningún criterio de exclusión. Adicionalmente, se le entregó a cada trabajador un documento de consentimiento informado donde se expresa su conformidad en participar con el estudio. Previamente, se les informó en qué consistía la investigación, y se le aseguró la confidencialidad de la información obtenida en todo momento. No se tuvo problemas para obtener la firma del consentimiento consentido.

Se hizo un análisis bibliográfico con una antigüedad de cinco años al momento del desarrollo de la investigación en el período comprendido entre el año 2018 y el año 2022. Tales fuentes pertenecen a diferentes bases de datos electrónicas que contienen revistas científicas indexadas -principalmente Scielo, Redalyc, Dialnet y *Web of Science*- y a libros digitales de reconocidos autores que han abordado profundamente el tema de investigación.

Como parte del estudio se definieron, específicamente, dos variables de investigación, precisando a la integración de la salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica como variable independiente, mientras que se delimitó a la satisfacción laboral como variable dependiente. De ahí se deriva el planteamiento de la siguiente hipótesis de investigación: la inexistencia o deficiente implementación de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas, incide negativamente en la satisfacción del talento humano.

La recopilación de la información tuvo lugar a través de la aplicación de dos instrumentos cuantitativos de medición. El primero de estos instrumentos es la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (I-ESST) para Ecuador, adaptada por Gómez (2017). A efectos de este estudio, se tuvieron en cuenta cinco dimensiones de dicho cuestionario, las cuales son Seguridad del Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicología y Vigilancia Epidemiológica (Salud). El segundo de los instrumentos de investigación es el conocido Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, adaptado por Cabello et al. (2015), quienes establecen para el mismo tres dimensiones: Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción con el Ambiente Físico de Trabajo y Satisfacción con la Supervisión.

Ya obtenida la información, se aplicaron análisis estadísticos para una mayor comprensión de la situación encontrada, siendo éstos descriptivos (para una sola variable) y relacionales (para dos variables), en vistas a aceptar o refutar la hipótesis planteada. Todos los datos se procesaron y analizaron mediante el uso del software IBM SPSS v 26, al ser el mismo muy útil en el manejo estadístico de los datos (Pérez et al., 2021).

Finalmente, para el análisis de la información se empleó un procedimiento de ejecución de cuatro pasos esenciales. En primer lugar, se determinaron los aspectos demográficos de la muestra de estudio. Después, fueron aplicados los correspondientes cuestionarios al talento humano seleccionado para la investigación. Con toda la información disponible, se procedió a realizar un análisis descriptivo de las dos variables de estudio. Finalmente, se hizo la prueba de hipótesis mediante la interpretación del coeficiente r de Pearson, y así aceptar o refutar el planteamiento referente a si, verdaderamente, la falta de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas o su deficiente implementación, incide negativamente en la satisfacción del talento humano.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos después del procesamiento de la información recopilada se presentan a continuación, para así tener un criterio científico que permita conocer la incidencia de los sistemas de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en la satisfacción del talento humano que labora en empresas ecuatorianas.

Inicialmente, se realizó una breve caracterización de los aspectos demográficos de la muestra de estudio, de modo que, según se observa en la tabla 1, el talento humano de las empresas estudiadas corresponde mayoritariamente al género masculino, para un 43,3%. Además, el rango de edad en el que los empleados se encuentran, es, en mayor medida, entre los 31 y 40 años (38,5%), mientras que el nivel de estudios predominante es el bachillerato, con un 29,8%.

Tabla 1. Características demográficas de la muestra de estudio correspondiente al talento humano de empresas ecuatorianas.

Característica demográfica	Porcentaje	Frecuencia
Género		
Femenino	43,3%	45
Masculino	56,7%	59
Edad		
18-30 años	19,2%	20
31-40 años	38,5%	40
41-50 años	24%	25
Mayor de 50 años	18,3%	19
Nivel de estudios		
Primario	13,5%	14
Secundario	19,2%	20
Bachillerato	29,8%	31
Universitario	26,9%	28
Posgrado	10,6%	11

Análogamente, se determinó que, de modo general, los empleados consideran que los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en sus empresas son, en su mayoría, aceptables, para 40,4%, aunque existe una prevalencia preocupante del 30,8% que clasifican dichos sistemas como deficientes, tal como refleja la figura 1.

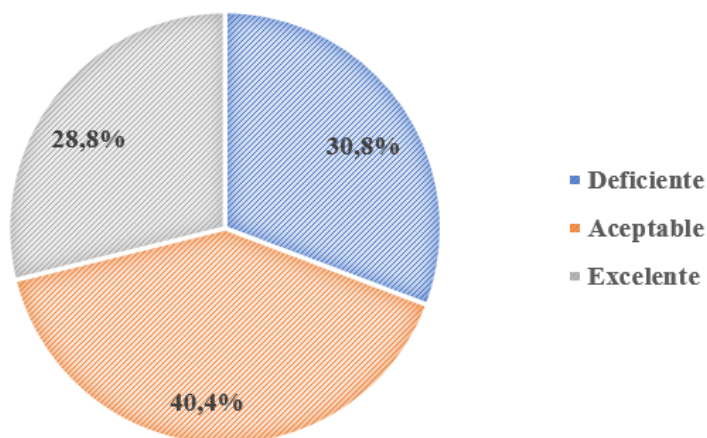


Figura 1. Clasificación de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas

La figura 2 demuestra que entre las dimensiones de la variable Salud Ocupacional, Seguridad Laboral y Vigilancia Epidemiológica destaca la Seguridad del trabajo, al alcanzar el valor más alto de puntuación promedio ($\bar{X}=32,38$; $\sigma=10,06$). Contrariamente, la dimensión Ergonomía es la que menos puntuación promedio alcanzó ($\bar{X}=9,06$; $\sigma=3,67$).

Esto significa que los empleados consideran que factores relacionados con la baja frecuencia de exposición a riesgos mecánicos, físicos, químicos, así como el uso de equipos de protección, tienen una mejor implementación en las empresas. En cambio, a las posturas incómodas para realizar una labor determinada, al levantamiento o traslado de cargas pesadas y a la ejecución de demasiados movimientos repetitivos en un corto período de tiempo no se les presta la debida atención en las instituciones.

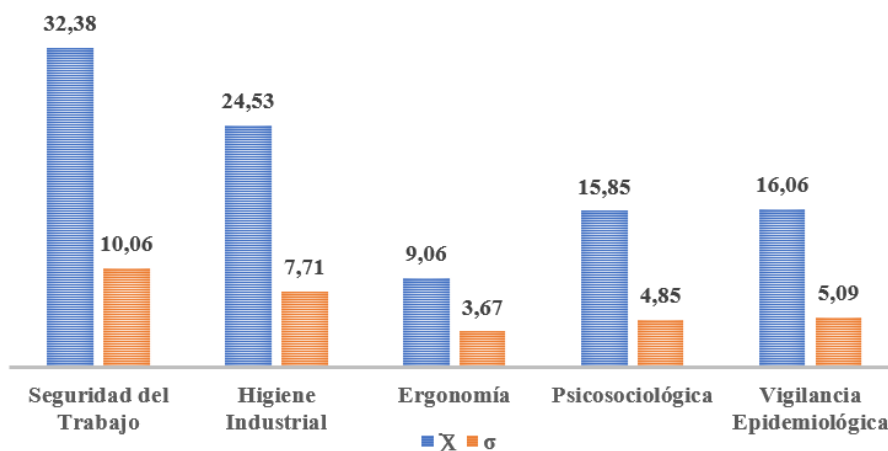


Figura 2. Valores de media aritmética y desviación estándar de la variable Salud Ocupacional, Seguridad Laboral y Vigilancia Epidemiológica.

Un análisis similar se realizó para la variable Satisfacción Laboral, llegándose a obtener como principal resultado que, de forma general y como muestra la figura 3, la satisfacción de los empleados es predominantemente baja, marcado por el 44,2% de las respuestas emitidas, aunque el 28,8% de éstos clasifica dicho factor como alto, siendo este último resultado muy similar a quienes una percepción de satisfacción laboral media (26,9%).

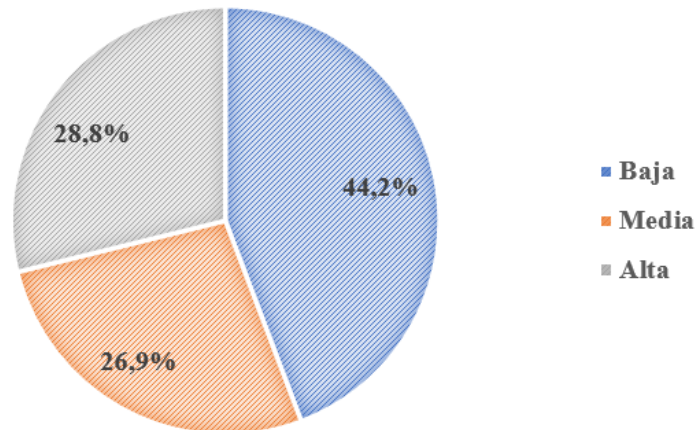


Figura 3. Clasificación sobre la percepción de la Satisfacción Laboral del talento humano de empresas ecuatorianas

Asimismo, según la figura 4, la dimensión que más destaca de las correspondientes a la variable Satisfacción Laboral es la satisfacción con la supervisión ($\bar{X}=14,73$; $\sigma=5,46$), al contrario de la satisfacción con las prestaciones recibidas ($\bar{X}=5,96$; $\sigma=2,3$). De aquí se infiere que los elementos que más les causan satisfacción a los empleados tienen que ver con las relaciones personales con los supervisores, el apoyo que recibe de éstos o la supervisión que ejercen los superiores, por solo mencionar algunos. En cambio, los hechos que menos satisfacción producen son la manera en que se negocian en la empresa ciertos aspectos laborales y ciertos incumplimientos con los convenios, disposiciones y leyes laborales.

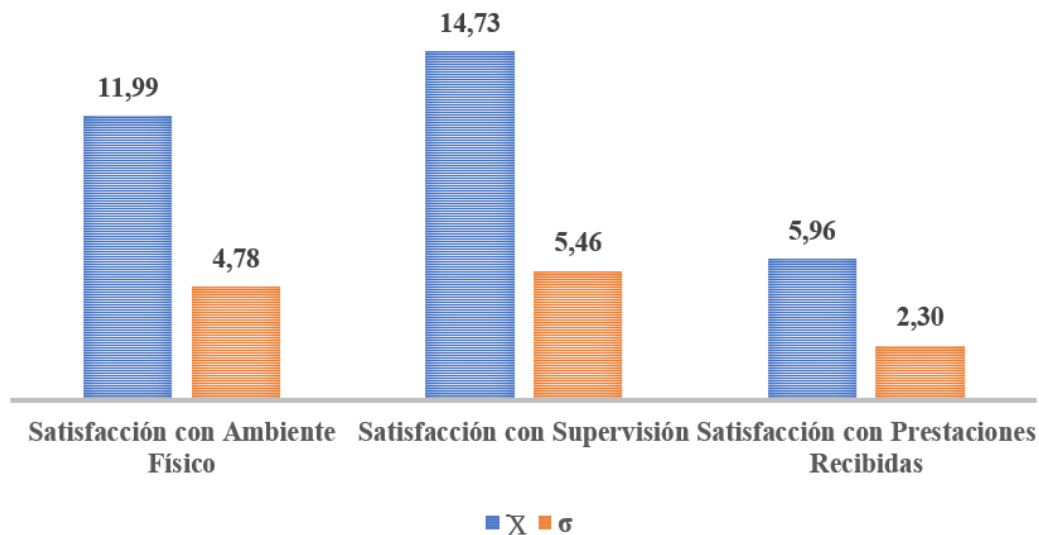


Figura 4. Valores de media aritmética y desviación estándar de la variable Satisfacción Laboral

A continuación, se procedió a comprobar la hipótesis planteada a través de la interpretación del coeficiente r de Pearson, obteniéndose así el siguiente resultado mediante la realización de una prueba de hipótesis.

Tabla 2. Determinación del coeficiente r de Pearson para las variables generales de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica y satisfacción laboral.

VARIABLES GENERALES	Salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica	Satisfacción Laboral
Salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica	-	,914**
Satisfacción Laboral	,914**	-

Nota: ** Para un nivel de significación asintótica de 0,05

La interpretación del valor del coeficiente r de Pearson permite inferir que la relación entre la salud ocupacional, la seguridad laboral, la vigilancia epidemiológica y la satisfacción laboral es muy fuerte (el valor absoluto es cercano a 1) y directa (signo positivo de r). Dicho resultado significa que, en la medida que la percepción que tenga el talento humano sobre los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica es deficiente, también la percepción que éstos tienen sobre la satisfacción laboral es deficiente o baja, y viceversa.

Específicamente, la tabla 3 muestra una matriz de contingencia entre las principales variables estudiadas, donde se observa que aquellos empleados que caracterizan a los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica como deficiente, tienen una percepción de satisfacción laboral baja en el 100% de los casos. Todo lo contrario sucede para quienes valoran tales sistemas como excelentes, ya que, en estos casos, la percepción de satisfacción laboral es alta (100%). Mayores diferencias se demuestran entre los que consideran que los sistemas son aceptables, al tener una percepción de satisfacción laboral media en el 66,7% de los casos, aunque destaca que el 33,3% restante presenta una satisfacción laboral baja.

Tabla 3. Matriz de contingencia entre las variables de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica y satisfacción laboral.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica	Deficiente	32 100%	0 0%	0 0%	32 30,8%
	Aceptable	14 33,3%	28 66,7%	0 0%	42 40,4%
	Excelente	0 0%	0 0%	30 100%	30 28,8%
	Total	46 100%	28 100%	30 100%	104 100%

Nota: ** Para un nivel de significación asintótica de 0,05

Por último, la tabla 4 muestra los valores del coeficiente r de Pearson calculados. Aquí se demuestra que, entre todas las dimensiones, se establecen correlaciones estadísticamente significativas y positivas, destacando entre las mismas la relación entre la vigilancia epidemiológica y la satisfacción con el ambiente físico ($r=0,846$; $p=0,00$). Dicho resultado se puede interpretar como que, en la medida que se implemente la falta de adecuados sistemas de vigilancia epidemiológica en las empresas ecuatorianas conlleva a una baja satisfacción con el entorno laboral de los trabajadores de dichas instituciones. Por otro lado, se evidencia igualmente correlación estadística entre la seguridad del trabajo y la satisfacción que tiene el talento humano con las prestaciones recibidas ($r=0,620$; $p=0,00$).

Tabla 4. Determinación del coeficiente r de Pearson para las dimensiones de las variables salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica, y satisfacción laboral.

Dimensiones	Seguridad del Trabajo	Higiene Industrial	Ergonomía	Psicosociológica	Vigilancia Epidemiológica	Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con el Ambiente Físico
Seguridad del Trabajo	-	,712**	,651**	,703**	,687**	,646**	,648**	,620**
Higiene Industrial	,712**	-	,765**	,847**	,848**	,818**	,799**	,763**
Ergonomía	,651**	,765**	-	,792**	,783**	,682**	,696**	,648**
Psicosociológica	,703**	,847**	,792**	-	,876**	,828**	,793**	,788**
Vigilancia Epidemiológica	,687**	,848**	,783**	,876**	-	,846**	,806**	,767**
Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	,620**	,763**	,648**	,788**	,767**	,870**	,787**	-
Satisfacción con la Supervisión	,648**	,799**	,696**	,793**	,806**	,865**	-	,787**
Satisfacción con Ambiente Físico	,646**	,818**	,682**	,828**	,846**	-	,865**	,870**

Nota: ** Para un nivel de significación asintótica de 0,05

Para el autor no cabe duda que la salud ocupacional, la seguridad laboral y la vigilancia epidemiológica juegan un papel fundamental en el logro del bienestar del talento humano que labora en cualquier ambiente de trabajo. Análogamente, la satisfacción laboral es reconocida como un factor crucial en las organizaciones, a través del cual su talento humano puede alcanzar el éxito laboral, tal como lo sostienen Cardoza et al. (2019). Por todo ello, es importante establecer el modo en que la salud ocupacional, la seguridad laboral y la vigilancia epidemiológica inciden en la satisfacción laboral.

Precisamente, fue ese el principal propósito de la presente investigación, de manera que se planteó la hipótesis correspondiente, llegándose así a comprobar que la escasa existencia de sistemas de salud y seguridad ocupacional, así como la ineffectividad en su implementación, afecta significativa y negativamente la satisfacción laboral de del talento humano de las empresas ecuatorianas, coincidiendo así con los hallazgos de Oviedo et al. (2018). Por lo tanto, los gerentes de empresas deben otorgar gran importancia a las características de seguridad del lugar de trabajo, reducir la percepción de los empleados sobre los riesgos para

la salud ocupacional, implementar mecanismos de vigilancia epidemiológica, apoyar la voz de los empleados y mejorar la satisfacción laboral de los empleados, para así lograr el objetivo de construir una organización armoniosa y saludable (Ochoa et al., 2021).

Esta conclusión es consistente con los hallazgos de Romero et al. (2021), es decir, la percepción de una falta de atención sobre la salud ocupacional y otros factores asociados, como característica negativa de la percepción del trabajo, afectará negativamente la satisfacción laboral de los empleados. En este sentido, según Butrón (2021), los problemas generados por la ineficiencia de los sistemas de salud implementados en las empresas generan altos niveles de estrés de los empleados, ya que perciben que siempre se encuentran en riesgo a sufrir algún tipo de accidente o lesión (Delgado et al., 2020). Por consiguiente, en el lugar de trabajo, cuanto menor sea la percepción de los empleados sobre los riesgos para la salud ocupacional, menor será su estrés laboral y, por lo tanto, intrínsecamente conformarán una mayor satisfacción laboral.

Los puestos de trabajo de los empleados siempre están en constante evaluación de los eventos del entorno laboral (Butrón, 2021), generando así su propia percepción del riesgo para la salud ocupacional, desencadenando el estrés laboral (Cajas et al., 2017). Entonces, el estrés laboral, como estado psicológico negativo de salud mental, conduce a la reducción de la satisfacción laboral de los empleados. Algo interesante es lo que plantea Bravo et al. (2018), refiriéndose a que el compromiso organizacional juega un papel mediador entre la implementación de sistemas de salud laboral, la seguridad ocupacional y la satisfacción laboral. El autor plantea que, en el lugar de trabajo, cuanto menor sea la percepción de los empleados sobre los riesgos de salud ocupacional, mayor será su compromiso con la organización y formarán una mayor satisfacción laboral (Bravo et al., 2018).

Los resultados obtenidos permiten confirmar aún más la investigación de Olaz & Ortiz (2021), quienes denotan hallazgos similares, aunque con un valor añadido. Como rasgo propio de su investigación, se encontró que los empleados con mayor conciencia de los riesgos de salud ocupacional tienen un menor compromiso organizacional (Olaz & Ortiz, 2021). Así, el talento humano con bajo compromiso organizacional tiene menor reconocimiento y participación en la organización, por lo que obtiene menos retorno de la empresa, y esto lo conducirá a la insatisfacción con su trabajo (Bravo et al., 2018).

La investigación, como aporte teórico, integra el conocimiento relevante de la salud ocupacional, la seguridad laboral y la vigilancia epidemiológica, prestando además atención a dichos conceptos tan importantes para el bienestar laboral, y resume hallazgos trascendentales que se expresan en literatura sobre tales factores y cómo se relacionan con la satisfacción laboral. Esto ayudará a los académicos a prestarle más atención, explorar y estudiar más a fondo dicho fenómeno, sobre todo en el Ecuador, donde no se encuentran investigaciones relacionadas con esta importante temática científica.

El estudio enriquece la investigación sobre la influencia de los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en la satisfacción laboral, ya que investigaciones anteriores se han centrado principalmente en el impacto de la percepción del riesgo para la salud ocupacional, y carecen de una profundización de los factores antes mencionados, sobre todo en lo referente a la vigilancia epidemiológica. Por lo tanto, la investigación revela el nivel de impacto de los sistemas de salud ocupacional en la satisfacción

laboral a través de las características propias de ambas variables, determinadas por un análisis dimensional de las mismas.

La contribución práctica que tiene el estudio es también evidente. Por ejemplo, para los gerentes de empresas, la investigación los puede ayudar a comprender más profundamente la importancia de las características de seguridad en el lugar de trabajo y darse cuenta de que sin un adecuado sistema de salud ocupacional y de vigilancia epidemiológica, se verá afectada directa y negativamente la satisfacción laboral (Cabello et al., 2015; Merino et al., 2018). Por lo tanto, la alta gerencia de las empresas debe planificar mejor para mejorar las características de los sistemas de seguridad del lugar de trabajo, reducir la percepción de riesgo de salud ocupacional de los empleados y mejorar la satisfacción laboral, a fin de construir una organización exitosa (Cardoza et al., 2019).

Para el talento humano de la empresa, este estudio les ayuda a comprender los factores que determinan la satisfacción laboral, ya que, si bien parece simple, a veces pueden no tener una percepción particularmente fuerte de los riesgos para la salud ocupacional, pero cuando tienen una baja satisfacción laboral, es necesario que consideren si existen factores inseguros e insalubres en su lugar de trabajo. Esto alentará al talento humano a participar activamente en la gestión de sistemas de seguridad ocupacional, salud laboral y de vigilancia epidemiológica, colaborando así con los gerentes de la empresa para construir un lugar de trabajo seguro y saludable. Para las organizaciones, la reducción de la satisfacción laboral puede tener enormes consecuencias y costos (Ordoñez et al., 2020). Entonces, es necesario que las organizaciones tomen medidas de intervención para reducir el impacto de los riesgos de salud ocupacional percibidos en la satisfacción laboral del trabajador. Por consiguiente, las organizaciones deberían prestar más atención a las necesidades internas de seguridad laboral de los empleados para apoyar su sentido de pertenencia a la organización y mejorar su satisfacción laboral.

Conclusiones

La falta de investigaciones en el Ecuador donde se trate la incidencia que tiene la implementación de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica en la satisfacción laboral, no permite que la alta dirección de las empresas del país le preste la debida atención al tratamiento de esta importante temática. De ahí que se desconocen muchos de estos factores que afectan negativamente a la satisfacción laboral, lo cual también se contrapone al alcance del éxito organizacional.

Es así como tuvo lugar el desarrollo del presente estudio, donde se realizó un análisis correlacional de las variables identificadas, pudiendo afirmarse así que, en efecto, los bajos niveles de satisfacción laboral presentes en el entorno empresarial ecuatoriano, pueden estar supeditados a la inefectividad de los sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica aplicados en dicho entorno. Con este análisis, los gerentes de las empresas del Ecuador pueden ejercer un mejor rol en la toma de decisiones.

En tanto, se alienta a desarrollar investigaciones futuras con una mayor recopilación de datos de múltiples sectores -ya sean empresas de producción o de servicios-, así como ampliar el tamaño de la muestra y mejorar la persuasión de los participantes en la investigación. También se puede continuar explorando si existen diferencias significativas en cuanto a los resultados de la investigación considerando la diversidad sectorial.

Finalmente, el estudio se llevó a cabo a nivel individual y centrándose en la percepción y evaluación subjetiva de los empleados, las investigaciones futuras pueden extenderse al nivel de equipo u organización y saber, entonces, si la ineficiente aplicación de sistemas de salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia epidemiológica tendría un impacto negativo en la cooperación del equipo, desempeño organizacional y la satisfacción laboral general.

Referencias

- Bravo, Á. M., González, G. A., & Duque, J. L. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12-31. <https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Butrón, E. (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición: Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST*. Ediciones de la U.
- Cabello, E., Algarra, M., Díaz, P., & Collado, D. (2015). Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *REIDOCREA*, 4(29), 200-205.
- Cajas, M., Gastiaburo, J., Espinel, A., Espinel, J., & Ruperti, E. (2017). Factores de satisfacción e insatisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Milagro. *Revista de Psicología UNEMI*, 1(1), 15-23.
- Cardoza, M. H., Hidalgo, L., Peña, J., & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-84.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Frías, E. A. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5(18), 103-121.
- Gómez, A. (2017). I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador: I-ESST. *CienciAmérica*, 6(2), 63-75.
- Gómez, A. R. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232-239. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Hernández-Sampieri, I., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Merino, P., Cornelio, C., López, M., & Benavides, F. (2018). Propuesta de indicadores para la vigilancia de la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 1-9. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.125>
- Ochoa, V. P., Pérez, A. L. J., & Pérez, J. F. R. (2021). Impacto de la luz y la ventilación natural en el ambiente laboral sobre el Síndrome del Edificio Enfermo y la productividad. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. 5(4), 97-108. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v5.n4.2021.581>

- Olaz, J., & Ortiz, P. (2021). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial.
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Oviedo, R., Defranc, P., & Otero, t. (2018). Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45.001. *Dominio de las Ciencias*, 4(2), 239-256. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n2.215-223>
- Pérez, J. F. R., Torres, V. G. L., Pérez, A. D. R. R., & Valdés, M. M. (2021). Tecnologías de la Información y la Comunicación en Salud: Análisis de Componentes Principales en la evaluación del desempeño competitivo. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 15(30), 22-29. <https://doi.org/10.31908/19098367.2618>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Romero, J.-A., Mercado, A., Díaz, S., & de la Valle, R. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivos de Medicina*, 21(1), 137-152. <https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>
- Uribe, J. (2019). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1-16.
- Valencia-Moreno, J. M., López, E. G., Pérez, J. F. R., Rodríguez, J. P. F., & Xochihua, O. Á. (2020, February). Exploring breast cancer prediction for cuban women. *In International Conference on Information Technology & Systems* (pp. 480-489). Springer, Cham.