

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

TEMA:

**Análisis del nivel de satisfacción laboral en los empleados del sector
de seguridad privada en Guayaquil.**

AUTORES:

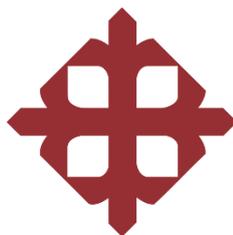
**Andrade Blum, Michael Lewin
Rea García, Mateo Stefano**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ECONOMISTA**

TUTOR:

Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis, PhD.

**Guayaquil, Ecuador
4 de septiembre del 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Andrade Blum, Michael Lewin y Rea García, Mateo Stefano**, como requerimiento para la obtención del título de **Economista**.

TUTOR (A)

Jorge Luis Delgado S.

f. _____

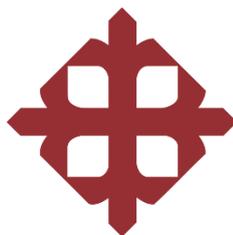
Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis PhD.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Guillen Franco, Erwin Mgs.

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Andrade Blum, Michael Lewin**
Rea García, Mateo Stefano

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis del nivel de satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Economista**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

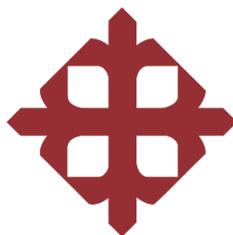
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025

LOS AUTORES

f. _____
Andrade Blum, Michael Lewin

f. _____
Rea García, Mateo Stefano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Andrade Blum, Michael Lewin**
Rea García, Mateo Stefano

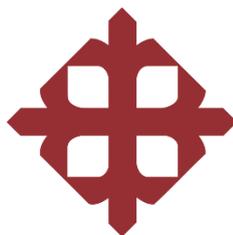
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **(Escriba el tema del trabajo)**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025

LOS AUTORES:

f. _____
Andrade Blum, Michael Lewin

f. _____
Rea García, Mateo Stefano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Para plagio_Final_Michael & Mateo

3%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos (ignorado)
3% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: Para plagio_Final_Michael & Mateo.docx
ID del documento: ae0ce275bd730784ad10c7b79241702f012ade0c
Tamaño del documento original: 83,92 kB

Depositante: Jorge Luis Delgado Salazar
Fecha de depósito: 2/9/2025
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 2/9/2025

Número de palabras: 16.155
Número de caracteres: 104.811

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	read.bookcreator.com Book Creator Teorías de la Motivación https://read.bookcreator.com/vpgQ7V9ka7a2dqN6G35oCPKXv62wpo0DPfHTcmNYNPUu4qx... 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	economiaeinversion.com Cómo las teorías de la oferta y la demanda afectan el... https://economiaeinversion.com/economia/1/como-las-teorias-de-la-oferta-y-la-demanda-afec...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
2	Angelica Nicole Briones Intriago.338779_assignsubmission_file_Brion... #630448 Viene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Para plagio (2).docx Para plagio (2) #574648 Viene de mi biblioteca	37%		Palabras idénticas: 37% (5876 palabras)

Jorge Luis Delgado S.

TUTOR f. _____

Econ. Delgado Salazar, Jorge Luis, PhD.

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

f. _____

Andrade Blum, Michael Lewin

AUTOR – PROYECTO DE GRADUACIÓN

f. _____

Rea García, Mateo Stefano

AUTOR – PROYECTO DE GRADUACIÓN

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi gratitud a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de este camino. Su presencia fue mi refugio en los momentos de adversidad y mi motivo de celebración en los de alegría, dándome la salud y la sabiduría necesaria para poder culminar este proceso de manera satisfactoria.

A mis padres, Mario y Sandra, les agradezco infinitamente por el esfuerzo incansable de cada día para que yo pudiera cursar mis estudios universitarios. Su amor, su sabiduría y su apoyo incondicional han sido el pilar fundamental de mi vida, impulsándome siempre a plantearme nuevas metas y a no temerle a los desafíos.

A mis hermanos, Mario y Sebastián, por su compañerismo y por ser un apoyo constante en el día a día; su complicidad y aliento hicieron más liviana la carga en los momentos más intensos.

A mis compañeros y amigos, quienes estuvieron presentes no solo para compartir las alegrías, sino también, y sobre todo, para tender una mano en los momentos difíciles. Con su solidaridad, demostraron que se forjan amistades genuinas y perdurables en esta etapa.

Finalmente, mi agradecimiento más especial a los docentes que marcaron mi formación, y en particular a nuestro tutor, el Econ. Jorge Delgado. No solo por compartir sus conocimientos y experiencias con gran dedicación, sino por ser un verdadero apoyo y una mano amiga, cuya ayuda fue fundamental para seguir adelante y culminar este trabajo.

Mateo Stefano Rea García

AGRADECIMIENTO

Como no empezar agradeciendo a mi Dios Todopoderoso el cual me ha permitido llegar hasta este momento, su presencia, su fortaleza, su amor incondicional ha sido el motor principal para poder cumplir su propósito en mi vida, aquel día cuando entregue mi vida completa a él; el sentimiento de un primer amor, amor que siempre ha estado presente pese a las circunstancias de la vida, me ha reconfortado, ha estado conmigo en las derrotas y victorias, ante su altar le entrego mi futuro por completo, la vida de mis padres y mis hermanos, sin su presencia en mi vida no soy nadie, con Jehová lo tengo todo y soy más que ganador.

A mi padre Jimmy Antonio Andrade Navarrete, eres ejemplo de vida, ejemplo de superación, ejemplo de resiliencia y de amor a la profesión, aquellos días donde soñabas un mejor futuro para nuestra familia, convencido de tener el respaldo de Dios, creaste con fe y convicción la mejor empresa de seguridad del Ecuador *City Security Cía. Ltda.*, sueño que hoy en día es una realidad, el cual genera empleo y bendiciones para cientos de familias, gracias a ti, infinitas gracias por cambiarnos la vida, por brindarnos una vida distinta, un futuro mejor, sobre todo la mejor herencia que un padre puede dar, enseñarnos el temor a Dios, desde muy pequeños involucrándonos en una vida basada en el amor a él, recalándonos y ofreciéndonos los consejos más importantes en mi vida *“El temor a Jehová es el principio de la sabiduría”*, *“Dios da libre albedrío, escoger entre el bien y el mal”*, consejos que llevare siempre en mi corazón y transmitiré para las futuras descendencias de mi descendencias, A mi madre Katuska Patricia Blum Parrales, mi doctora de vida, que con tanta nostalgia recuerdo todas esas noches de desvelo en las diferentes etapas de mi vida, puliéndome en todo momento para poder hacer todo de la mejor manera posible, creyendo en mí, creyendo fielmente de lo que soy capaz y de lo mucho que tengo por delante, sin sus enseñanzas,

sin sus sacrificios, sin sus retadas, sin sus palizas no sé qué fuera de mí, te agradezco inmensamente, eres y siempre serás el mayor de mis alegrías, te amo papito y mamita.

A mis hermanos John Anthony García Blum, Jesús Adrián Andrade Blum & Valentina Arelys Andrade Blum, por ser parte de mis días, mis sonrisas y mis llantos, los amo mucho, siempre juntos hasta el infinito y más allá.

Creo fielmente en que Dios pone en nuestras vidas a las personas idóneas en los momentos correctos, Angie Anabell Cruz Valdiviezo es mucho más que eso, es la bendición más hermosa que Dios le puede dar a un hombre, una mujer de batallas, de enseñanzas y ejemplos, no sabes lo mucho que me cuesta expresar el agradecimiento que tengo hacia ti, por enseñarme el verdadero sentido de lealtad, faltarían infinitas páginas para expresar todo lo que hemos vivido, las experiencias que hemos construido a lo largo de esta hermosa etapa, cada risa, cada lágrima ha sido parte de nuestro crecimiento y proceso, proceso del cual siempre agradeceré a Dios que hayas sido tú y solo tú, porque si moriría y volvería a nacer te buscaría para experimentar nuevamente todo lo vivido, estaré eternamente orgulloso de ti, sobre todo ten presente siempre que todo lo puedes si Dios va por delante, siendo el nuestra guía eterna.

Agradezco también a mi tutor Econ. Jorge Delgado Salazar por transmitirnos sus conocimientos y experiencias, por formar parte de nuestro crecimiento académico, estando presente y brindándonos todo el apoyo posible para poder culminar este trabajo exitosamente. Finalmente quiero expresar mis agradecimientos a la familia de Independientes Economía, por confiar en mí, por permitir representarlos durante dos periodos, aprendiendo que el trabajo en equipo y el valor del servicio siempre nos llevarán bastante lejos, gracias a Fernando por brindarme su amistad y estar presente desde el primer día de clases hasta la actualidad, anhelo que nuestra amistad dure y perdure para siempre, a Carlos, Kenny, Ángel, William y Mateo por hacer de esta etapa universitaria la mejor de mi vida.

Michael Lewin Andrade Blum

DEDICATORIA

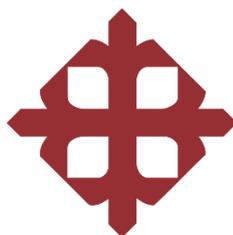
Dedico este logro primeramente a Dios, por ser mi guía y fortaleza durante todo este camino. A mis padres, Mario y Sandra, por su apoyo inquebrantable y sacrificio, que hicieron posible mi formación. A mis hermanos, Mario y Sebastián, por su constante compañía y aliento. A mis amigos, por su solidaridad en los momentos cruciales. Y, finalmente, a mis docentes, por compartir sus conocimientos y por su invaluable orientación durante este proceso.

Mateo Stefano Rea García

DEDICATORIA

A Dios por siempre acompañarme en todo momento, este logro se lo debo a él. A mi padre Jimmy Andrade, mi madre Katuska Blum, ya que sin sus sacrificios y dirección esto no sería posible, a mis hermanos John, Jesús y Valentina por dejarme ser un ejemplo para ustedes, sé que les brindaremos muchos logros y alegrías a nuestros padres, siempre juntos, te agradezco a ti Angie Anabell, por ser mi complemento, mi guía y mi refugio, esto es por ti y para ti, eternas gracias.

Michael Lewin Andrade Blum



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

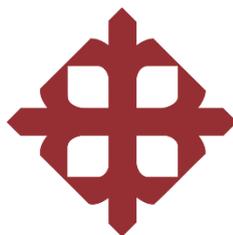
ECON. ERWIN JOSÉ GUILLÉN FRANCO, MGS
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

ING. FREDDY RONALDE CAMACHO VILLAGOMEZ, PH.D.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

ECON. MARLON ESTUARDO PACHECO BRUQUE, PH.D.
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ECONOMÍA**

CALIFICACIÓN

f. _____

**ECON. DELGADO SALAZAR, JORGE LUIS PH.D.
PROFESOR GUIA O TUTOR.**

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XIX
ABSTRACT.....	XX
INTRODUCCIÓN.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	5
OBJETIVOS.....	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Hipótesis General.....	7
Hipótesis Específicas	7
Pregunta de Investigación	8
CAPITULO I.....	8
Marco Teórico.....	8
Teoría Bifactorial de Herzberg.....	8
Teorías del trabajo con enfoque neoclásico	10
Teoría de la equidad.....	11
Teoría de la discrepancia (Locke).....	12
Productividad en trabajadores.....	12
Teoría del capital humano.....	12
Mercado laboral.....	13
Teoría del mercado dual de trabajo.....	14

Teoría del capital humano y el capital social en la calidad del empleo.	15
Teoría del efecto salarial.....	15
Teoría del salario de eficiencia	16
Teoría del torneo	17
Satisfacción laboral en la economía del bienestar.....	17
Marco Legal	20
Ley de Vigilancia y Seguridad Privada (2014).....	20
Reglamento General de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada	21
Código de Trabajo del Ecuador.....	21
Ley Orgánica de Comunicación (LOC).....	21
Alineación Internacional	21
Registro Único de Empresas de Seguridad Privada	22
Constitución de la República del Ecuador (2008).....	22
Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	22
Normativa de Armas, Municiones y Explosivos (Decreto Ejecutivo 1695)	22
Ley de Prevención, Detección y Erradicación del Lavado de Activos	22
Convenio 181 de la OIT sobre Agencias de Empleo Privadas	23
Normativa sobre Seguridad y Salud Ocupacional (SART)	23
Ley Orgánica de Empresas Públicas	23
Marco Referencial.....	23
Marco Conceptual.....	36
Economía laboral	36
Empleabilidad.....	37

CAPITULO II.....	39
Metodología.....	39
Materiales y Métodos.	41
Modelo de ecuaciones estructurales parciales.....	42
CAPITULO III.....	44
Resultados.....	44
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS	74

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Definiciones</i>	20
<i>Tabla 2 Operalización de las variables</i>	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de Variables..	XIX
Figura 2. Estadística Descriptiva de Variables.	44
Figura 3. Resultados de la Codificación..	45
Figura 4. Resultados Obtenidos de Variable “Beneficios Sociales”.	45
Figura 5. Resultados Obtenidos de Variable “Oportunidades de Crecimiento”.....	46
Figura 6. Resultados Obtenidos de Variable “Desarrollo Profesional”..	47
Figura 7. Resultados Obtenidos de Variable “Ambiente Laboral”.	48
Figura 8. Resultados Obtenidos de Variable “Carga Laboral”.....	49
Figura 9. Resultados Obtenidos de Variable “Comunicación Interna”.	50
Figura 10. Resultados Obtenidos de Variable “Reconocimiento”.....	50
Figura 11. Comparación del Alfa Estandarizado y Alfa Crudo.....	51
Figura 12. Análisis de Resultados Mediante Modelo OLS.....	53
Figura 13. Coeficiente de Regresión.	54
Figura 14. Prueba de autocorrelación.	55
Figura 15. Matriz de Correlación.....	56
Figura 16. Modelo de Varianza.	60
Figura 17. Análisis de Confiabilidad.....	61
Figura 18. Resultados de Confiabilidad de factores.	62
Figura 19. Modelo.	62
Figura 20. Resultados de la Plataforma Estadística Smart PLS4.....	64
Figura 21. Omisión del factor de Desarrollo por Baja Significancia. 2025.....	65

Figura 22. Modelo.	68
Figura 23. Valor de Bayesian Information (BIC) 2025.	68
Figura 24. Resultados del Modelo Fit.	68

RESUMEN

El presente estudio analiza la satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en la ciudad de Guayaquil a través de un modelo de ecuaciones estructurales parciales que permite identificar los factores más importantes basados en la percepción de los colaboradores. La investigación consideró tres factores principales como lo son: economía, comunicación y ambiente laboral. Todas aquellas influyen significativamente sobre la satisfacción laboral.

Los resultados evidencian un impacto significativo y positivo de cada una de las variables independientes sobre la variable dependiente, dejando en evidencia que el bienestar de los trabajadores no solo está basado en la remuneración monetario sino en diversos factores, y es la interacción de estos, los que generan que un colaborador tenga un mayor nivel de satisfacción laboral.

Este estudio contribuye al conocimiento sobre los factores que impactan en la satisfacción laboral de los trabajadores de este sector, buscando dar a conocer herramientas que permitan mejorar estos aspectos impactando de forma positiva en los empleados sin perjudicar la operatividad de las empresas en las que laboran. Asimismo, se buscan estrategias que generen retornos positivos para las compañías del sector y que contribuyan a la eficiencia de la organización sin comprometer la sostenibilidad financiera en el largo plazo.

Palabras Claves: *satisfacción laboral, mercado laboral, beneficios económicos, productividad, rotación y costo laboral.*

ABSTRACT

This study examines job satisfaction among employees in the private security sector in the city of Guayaquil through a partial least squares structural equation model, which makes it possible to identify the most relevant factors based on employees' perceptions. The research focused on three main factors: economy, communication, and work environment. All of these have a significant influence on job satisfaction.

The findings show a positive and significant impact of each independent variable on the dependent variable, demonstrating that employee well-being is not solely based on monetary compensation but on multiple factors, and it is the interaction of these elements that leads to higher levels of job satisfaction among workers.

This study contributes to the understanding of the factors that influence job satisfaction within this sector, aiming to provide tools that help improve these aspects while maintaining business operations. In addition, it seeks strategies that generate positive returns for companies in the sector and support organizational efficiency without compromising long-term financial sustainability.

INTRODUCCIÓN

El sector de la seguridad privada es de gran importancia, sobre todo en la ciudad de Guayaquil donde la creciente inseguridad ha generado una necesidad en sus habitantes de buscar protección para sí mismos y sus bienes. La combinación entre la creciente actividad económica y el aumento en los índices de inseguridad han generado que se incremente la relevancia de la seguridad privada en la economía local.

Guayaquil es uno de los centros económicos más importantes de Ecuador, en la ciudad existe un gran número de empresas e industrias que demandan servicios de seguridad privada para proteger sus bienes y a sus colaboradores.

El aporte de las empresas de seguridad privada es de gran importancia debido a que se completan con las fuerzas públicas en la lucha y prevención de delitos y para brindar seguridad y protección a los ciudadanos, además que los custodios pueden llegar a zonas donde la cobertura estatal se ve disminuida. Las empresas del sector contribuyen a la comunidad local con la protección de activos y de personas a través de un monitoreo continuo a empresas, instituciones financieras, centros comerciales, urbanizaciones y eventos masivos, entre otros, que aportan al desarrollo de la economía de la ciudad.

Entre algunos de los desafíos y retos a los que se enfrentan las empresas del sector de seguridad privada en Guayaquil se encuentran las condiciones laborales, donde los empleados podrían percibir que sus salarios y beneficios no reflejan la naturaleza riesgosa de su labor ni las elevadas jornadas laborales que tienen que cumplir.

Además, el riesgo que implica esta actividad supone un reto importante para todos los integrantes de este sector, debido a vulnerabilidad a sufrir riesgos de asaltos,

violencia y amenazas, especialmente en una ciudad con un elevado nivel delictivo como Guayaquil.

El contexto local permite experimentar un incremento en la demanda de servicios, pero los custodios son expuestos a situación de alto riesgo. De esta forma, para poder hacer frente a estos contextos, la capacitación, profesionalización y los desafíos tecnológicos son un tema de gran importancia dentro de este sector. La creciente automatización de procesos y la implementación de tecnologías novedosas, tales como cámaras, sensores, drones, entre otros, suponen un reto para las empresas, quienes deben buscar adaptarse a las nuevas tendencias para ofrecer un servicio más eficiente.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sector de la seguridad privada en Guayaquil presenta varios retos en el contexto actual como los son un entorno laboral precario y una creciente demanda de servicios generados principalmente por el incremento en los índices de inseguridad en la ciudad.

En la actualidad, Guayaquil es la zona con los niveles de violencia más elevados del país, esto ha generado que los ciudadanos y las empresas demanden en mayor cantidad servicios de seguridad privada (Ministerio del Interior de Ecuador, 2023). Pese a esto, el sector enfrenta problemáticas como la falta de condiciones laborales adecuadas y salarios competitivos.

Según la Comisión Nacional de Seguridad Privada (2022), el sector de la seguridad privada en el Ecuador cuenta con un promedio de 98,100 empleados afiliados al Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, con una concentración de afiliados en la ciudad de Guayaquil, presentando un aumento considerable para el año

2020, lo cual se relaciona con un incremento en los índices de inseguridad en la ciudad, aunque muchos empleados carecen de estabilidad laboral y beneficios sociales idóneos para dicho sector.

Según la Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional (2023), la inseguridad generalizada en Ecuador ha generado que el país se ubique en el puesto 11 del Índice Global de Crimen Organizado, obligando a hogares y empresas a destinar hasta un 13% de su presupuesto a servicios de seguridad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022). Sin embargo, el contexto actual ha ocasionado desigualdades al momento de acceder a estos servicios debido a los altos costos que estos implican, limitando la contratación de personal especializado, mientras que, para las empresas del sector, los costos de los implementos como chalecos antibalas, municiones, sistemas de vigilancia y vehículos blindados también han aumentado generando problemas para empresas nacientes en el sector.

Además, el sector enfrenta una problemática relacionada con la regulación de las empresas. Según el Ministerio del Interior de Ecuador (2022), existen 740 empresas de seguridad privada registradas, pese a esto, no todas cumplen con los estándares legales y de calidad exigidos para poder desempeñar de manera correcta sus funciones, esto influye negativamente en la profesionalización y capacitación del personal, afectando la calidad del servicio y la percepción de confianza que tienen los clientes hacia las empresas del sector (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2023).

Finalmente, el incremento en los índices de violencia ha generado cambios en las dinámicas laborales dentro del sector. Los custodios enfrentar mayores riesgos al momento de desempeñar sus labores que no siempre son compensados con salarios o

beneficios adecuados. A pesar de esto, las empresas del sector de seguridad privada en el país han incrementado sus ingresos, con facturaciones de hasta 83 millones de dólares en 2023 (Paola, 2023).

JUSTIFICACIÓN

En el ámbito económico, el estudio aporta con información pertinente para identificar los diferentes factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados del sector de la seguridad privada, en la ciudad de Guayaquil, el cual permite evaluar como las variables inciden en la productividad y eficiencia operativa del sector de la seguridad privada, por lo cual la empresa puede implementar estrategias orientadas a optimizar los rendimientos del talento humano, reducir costos por rotación laboral y por ende mejorar la calidad del servicio obtenido, lo cual incrementaría la rentabilidad y sostenibilidad. Además, nuestro estudio impulsa a un mejor desempeño en las características laborales, proporcionando datos específicos para la toma de decisiones, por ejemplo, en la inversión de beneficios laborales lo que genera un entorno más seguro para el desarrollo económico social.

En el aspecto social, se busca evidenciar las condiciones, recursos laborales y el nivel de satisfacción de los trabajadores del sector de la seguridad privada. Nuestro estudio busca evidenciar los factores que inciden en su bienestar, mejorando las políticas internas y acciones que promuevan un entorno social laboral más justo, motivador, seguro, esto genera un ambiente de trabajo más óptimo para realizar sus labores ayudando a un incremento del nivel de calidad de vida de los trabajadores.

En el ámbito académico, el presente estudio aporta al entendimiento de la situación del sector de la seguridad privada en Guayaquil, al analizar de forma

sistemática las variables que inciden en la satisfacción laboral de este grupo, se abre un espacio para futuras investigaciones, estudios y el desarrollo de modelos teóricos aplicables a sectores similares en busca de la satisfacción laboral. Al tratarse de un sector específico y poco explorado. Permite conocer qué variables inciden negativamente en la motivación y el desempeño de los empleados enfocados en la realidad que viven los trabajadores de dicho sector.

En el ámbito profesional, el presente estudio permitirá conocer los factores que afectan la satisfacción laboral en el sector de la seguridad privadas que, a su vez, permitirá implementar estrategias efectivas para desarrollar talento, mejorar las condiciones laborales y fortalecer el compromiso de los empleados del sector de la seguridad privada en Guayaquil.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar los factores determinantes que inciden en los niveles de satisfacción laboral de los empleados de seguridad privada en Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Evaluar el impacto de los salarios y beneficios sociales en el nivel de satisfacción laboral de los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil.

- Analizar la incidencia de las relaciones interpersonales y la comunicación interna dentro de la empresa incide en el nivel de satisfacción laboral de los empleados del sector.
- Determinar la relación entre la carga laboral y las condiciones de trabajo con los niveles de satisfacción laboral en el sector de la seguridad privada.
- Explorar la incidencia de las políticas de reconocimiento y valoración en los diferentes niveles de la satisfacción laboral en los empleados del sector de la seguridad privada en Guayaquil.

Hipótesis General

Diversos factores como las condiciones laborales, el salario, el incentivo profesional y el ambiente dentro de la empresa inciden significativamente en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil.

Hipótesis Específicas

- Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo genera un aumento en la satisfacción laboral de los empleados del sector.
- La percepción de un salario justo incrementa de forma significativa los niveles de satisfacción laboral en los empleados del sector.
- La percepción de reconocimiento y una comunicación efectiva dentro de la empresa generan una mejora en los niveles de satisfacción laboral.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores determinantes que inciden en los niveles de satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil?

CAPITULO I

Marco Teórico

Teoría Bifactorial de Herzberg.

Según Locke (1976), la satisfacción laboral es el grado de bienestar experimentado por un trabajador con respecto a sus labores respectivas, y el entorno laboral en general. El concepto abarca diferentes puntos como lo son las condiciones de trabajo, el salario, las oportunidades de desarrollo, las relaciones interpersonales y la gestión del liderazgo dentro de la organización (Judge & Bono, 2001). El concepto ha sido ampliamente estudiado por su influencia directa en el rendimiento, la productividad y el compromiso de los colaboradores.

El impacto que tiene la satisfacción laboral sobre la comodidad y el bienestar de los empleados es lo que hace que esta sea tan importante. Según Robbins (2009), un índice alto de satisfacción laboral genera que disminuyan los niveles de ausentismo dentro de las empresas, por otro lado, los niveles de desempeño y de eficiencia presentan un aumento.

Esto sucede debido a que los empleados cómodos y satisfechos generalmente tienen una actitud más positiva en su trabajo, lo que genera un mejor ambiente laboral y que las labores dentro de la empresa se desarrollen con mayores niveles de eficiencia.

En el caso de las empresas de seguridad privada, las condiciones laborales resultan un problema debido a que los empleados normalmente están expuestos a elevados niveles de riesgo y condiciones complicadas, por lo que, mantener altos niveles de satisfacción laboral se convierte en una prioridad para las empresas para tener a los empleados motivados y comprometidos.

Los autores Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) desarrollaron la teoría de los dos factores donde destacan dos principales ejes como lo son los factores intrínsecos y extrínsecos, también conocidos como motivacionales e higiénicos, que son de gran importancia al momento de analizar los niveles de satisfacción laboral dentro de las empresas. Generalmente los factores higiénicos son los que evitan que los niveles de satisfacción disminuyan, mientras que los motivacionales son complementos que ayudan a los trabajadores a alcanzar un nivel de satisfacción plena.

Dentro de los factores higiénicos destacan las condiciones de trabajo y el salario, mientras que en los factores motivacionales están el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. La combinación de estos dos factores es lo que permite impulsar un alto nivel de satisfacción laboral (Herzberg, 1959).

Maslow (1943), destaca a través de la jerarquía de necesidades, una perspectiva clave sobre la satisfacción laboral. Los empleados deben cubrir sus necesidades más básicas, como la seguridad y la estabilidad laboral, antes de buscar otros aspectos más complejos como la autorrealización, esto quiere decir, que las empresas que puedan cubrir estas necesidades básicas van a permitir que sus colaboradores busquen niveles más altos de satisfacción, como el desarrollo personal y la realización de metas profesionales. Por lo que, esta jerarquía de necesidades se puede traducir como un cumplimiento progresivo de diferentes niveles de necesidades.

Teorías del trabajo con enfoque neoclásico

El enfoque neoclásico sobre el trabajo determina que las remuneraciones que recibe un trabajador están determinadas por las condiciones generadas por la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, en este sentido, el equilibrio se genera cuando se igualan los salarios con el valor marginal del producto del trabajo (Marshall, 1890).

Clark (1899) teorizó acerca de la productividad marginal definiendo que el valor de los salarios va más allá, siendo un mecanismo por el que se remunera a un colaborador por cada producción adicional generada. Este concepto ha sido empleado en numerosas ocasiones, principalmente en modelos de asignación eficiente. Una de las principales desventajas sobre esta teoría es que no aplica un especial énfasis en factores motivacionales.

Dentro del marco neoclásico, existen el concepto de negociaciones colectivas, esto se refiere a las interacciones existentes entre los empleados y la compañía con el objetivo de conseguir mejores condiciones de trabajo, normalmente a través de

sindicatos. Estas interacciones alteran el equilibrio salarial pero, a su vez, impacta positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores al obtener mejores condiciones contractuales (Boeri & van Ours, 2013).

Becker (1976) definió, a partir de la teoría de la elección racional, que la función de cada individuo es maximizar la utilidad y son percibidos de esta forma y, a partir de esto, deben elegir entre diferentes ofertas laborales existentes en el mercado y ya depende de cada sujeto escoger a partir de la relación costo beneficio que perciba. El autor definió que el salario no es el único aspecto relevante para un trabajador sino que también es ampliamente valorado otros factores como la estabilidad, la carga, los beneficios sociales, entre otros.

Teoría de la equidad.

En la teoría de la equidad, la satisfacción laboral es fuertemente dependiente de la percepción de los colaboradores sobre la justicia entre las remuneraciones recibidas y los aportes realizados por el trabajador a la organización. A partir de esto, las insatisfacciones se generan cuando un empleado percibe que sus aportaciones no están siendo correctamente valoradas a través de su salario. Por ejemplo, si un trabajador percibe que existen individuos que reciben un mayor pago por actividades similares a las que él realiza, este se desmotiva y, a su vez, disminuye significativamente su productividad (Adams, 1963).

Además, señaló que los colaboradores dentro de un área de trabajo buscan mantener una equidad entre los insumos que traen al espacio físico de trabajo y lo que obtienen como resultado, tomando en cuenta el resultado de los demás. Esta teoría se centra en la satisfacción en términos de relaciones personales entre los empleados. La creencia por un trato justo del valor de las personas es lo que provoca la motivación

para mantener la imparcialidad que se mantiene dentro de las relaciones de la organización y con sus compañeros de trabajo.

Teoría de la discrepancia (Locke).

Locke (1970), estableció que la satisfacción nace a partir de la relación entre lo que el colaborador desea o espera de su trabajo y lo que realmente siente que está obteniendo. En concreto, la satisfacción laboral se obtiene de la diferencia existente entre las expectativas y la realidad de los trabajadores. Los niveles de insatisfacción laboral suelen incrementar de forma considerable cuando existe una diferencia entre los factores que el colaborador los percibe de mayor valor y las prácticas existentes dentro de la organización en la que se desempeña. Un equilibrio entre estos dos aspectos promueve una mejor satisfacción laboral.

Productividad en trabajadores.

Un factor importante para toda organización que se encuentra en el contexto de generar bienes y/o servicios es el factor humano, debido que la calidad de los servicios dependerá directamente de este, y muchos más cuando nos referimos a un servicio puro, tal como comprenderían de los servicios de seguridad o vigilancia. Esta variable juega un papel importante en el alcance de productividad del personal es su nivel de compromiso.

El compromiso en la organización es un factor que puede ser oportunamente dispuesto, mediante variables que se encuentran correlacionadas, entre ellas la cultura de la organización y la satisfacción laboral.

Teoría del capital humano.

Gary Becker (1964), lo definió como un conjunto o grupo de capacidades productivas que un individuo adquiere a través del conocimiento adquirido que ha ido acumulando. La teoría del capital humano se distingue de dos formas, la formación general, adquirida en el sistema de aprendizaje y la formación específica la cual es adquirida en el interior de la unidad de producción o servicio, permite desarrollar al colaborador su productividad dentro de la actividades o funciones que cumplan en la empresa. La inversión del trabajador en su propia capacitación aumenta su productividad marginal y la competencia en el mercado laboral, provocando así una mejora en el sueldo que percibe de una manera equivalente a su mejor nivel de capacitación y aprendizaje.

El nivel de educación y las cualidades de cada individuo impactan de forma significativa en su percepción de valor dentro del mercado laboral, lo que se traduce en mejores sueldos y oportunidades y, a su vez, en mayores niveles de satisfacción laboral. Es debido a esto que se generan diferencias entre remuneraciones y los niveles de productividad de cada colaborador dentro de una organización. Desequilibrios significativos en estos aspectos pueden ocasionar que los niveles de insatisfacción se vean incrementados, aumentando el riesgo de la pérdida de capital humano por rotación laboral, esto para las compañías representa un costo de oportunidad de gran relevancia que genera un impacto considerable en su eficiencia económica.

Mercado laboral.

La teoría del mercado laboral explica cómo el mercado de trabajo no es totalmente homogéneo, si no también se divide en diferentes sectores con distintas características en su estructura. Doeringer y Piore (1971). El mercado primario se caracteriza por empleos seguros y estables, bien remunerados, con oportunidades de

crecimiento profesional y protección laboral. A diferencia del mercado secundario, este incluye empleos precarios, con bajos salarios, alta rotación en personal y poca capacitación para ellos. El mercado secundario suele obtener menor poder de negociación y son más probables a percibir diversas condiciones laborales inadecuadas.

El sector de la seguridad privada en Guayaquil se ubica dentro del mercado secundario, debido a su escasa obtención de contratos fijos por contratos temporales, salarios bajos, turnos prolongados, etc., la segmentación laboral no solo tiene relación en términos de desigualdad, sino que también incide directamente en la satisfacción laboral.

Teoría del mercado dual de trabajo.

A finales de la década de 1960, algunos economistas mencionaron que existen ciertas variables que impactan en los niveles de satisfacción laboral pero que no habían sido tomadas en cuenta en los análisis teóricos predominantes, entre estas variables destacan la persistencia de la pobreza, las desigualdades en los salarios, la discriminación o la falta de éxito en programas de formación. Ellos concluyen que, a partir de estos nuevos estudios, el enfoque que se le estaba dando al análisis del capital humano no era el adecuado debido a que existen sectores dentro de la población que, debido a la presencia de otros factores, se desempeñan de forma distinta al resto. A partir de esto, se teorizó el concepto de mercado dual del trabajo. Esta teoría está dividida en dos segmentos, el primero es el mercado primario que son aquellos puestos de trabajo de alto valor dentro del mercado (Piore, 1969). En estos sectores existen salarios altos, mayor estabilidad, oportunidades de crecimiento, ambiente laboral positivo, entre otros. Por otro lado, el mercado secundario incluye aquellos puestos de

trabajo de menor valor donde existen salarios bajos, mayor inestabilidad, pocas oportunidades de crecimiento, entre otros.

Tiempo después, Piore (1975) explicó una teoría más amplia acerca del funcionamiento del mercado de trabajo, teorizando que dentro del mercado primario existe un segmento superior y uno inferior. El primero se caracteriza por incluir puestos asociados a profesionales y cargos directivos con mayor salario, estatus, oportunidades de crecimiento, espacios para desarrollar la creatividad individual y la iniciativa, entre otros. Mientras que, el segmento inferior incluye puestos manuales.

Teoría del capital humano y el capital social en la calidad del empleo.

La teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker (1964), propone que la educación y la capacitación son inversiones que los empleados realizan para aumentar su productividad en gestión y, por ende, sus ingresos futuros. Este análisis sostiene que la inversión en capital humano genera retornos económicos tanto para el individuo como para la sociedad en general. Por lo tanto, las teorías del capital humano y el capital social han recibido atención y reconocimiento de los académicos como la base para estudiar la calidad del empleo para personas en relación laboral. El impacto del capital humano y el capital social en la calidad del empleo para las personas es sumamente significativo.

Teoría del efecto salarial

Baumol & Bowen (1966) definieron que los salarios se encuentran en constante cambio, incluso en sectores con menor productividad. Esto se genera debido a que existe una competitividad recurrente, por lo que, las remuneraciones tienden a aumentar, generando variaciones en los niveles de satisfacción laboral percibidos por los colaboradores. Asimismo, los autores definen la importancia de buscar un

equilibrio en los salarios en cada industria para evitar una elevada rotación laboral e incrementar los niveles de estabilidad laboral.

Teoría del salario de eficiencia

La teoría del salario de eficiencia señala que existen ocasiones donde las compañías retribuyen a sus colaboradores con pagos mayores a los del mercado, de esta forma, se genera que el trabajador aumente sus niveles de satisfacción laboral, y esto se traduce en una mayor productividad. Esta práctica genera una disminución en los niveles de ausentismo y rotación, mejorando significativamente el rendimiento laboral (Sánchez, 2023).

Shapiro y Stiglitz (1984) concluyeron en que retribuir al colaborador con un salario de eficiencia reduce las prácticas oportunistas dentro de una organización, debido a que el empleado se siente cómodo y valorado en su empleo con una remuneración justa y, de esta forma, su esfuerzo y productividad se ven aumentadas. Esta teoría también busca dar una explicación a la relación que tienen los salarios con atraer a profesionales con mayores cualidades y esto, a su vez, genera una mejoría significativa en la calidad de la fuerza laboral. Esto se debe a que individuos con más capacidades se empiezan a sentir atraídos por organizaciones que ofrezcan mejores salarios, buscando una donde su satisfacción y bienestar se vean maximizados.

Akerlof (1982) teorizó profundamente sobre el concepto de “salario justo” donde definió el salario como unidades de pago que reciben los trabajadores debido a su aportación. Conforme a esto, destacó la importancia que tiene la percepción de los colaboradores sobre su remuneración señalando que mientras más justos sean percibidos los salarios, mayor lealtad y compromiso desarrollarán los empleados por la empresa. También define que, una remuneración por encima de lo que ofrece el

mercado, genera en el trabajador una percepción de mayor valor sobre la compañía, reforzando el esfuerzo y productividad que dan a cada una de sus actividades.

Teoría del torneo

Lazear y Rosen (1981) definieron que aumentar la competitividad dentro de una organización genera una mayor productividad e incrementos significativos en los niveles de satisfacción laboral. Uno de los mecanismos utilizados para generar dicha competitividad son las diferencias jerárquicas que, a su vez, generan diferencias en los salarios. De este modo, los colaboradores se esfuerzan más por buscar una promoción. A pesar de esto, debe existir un equilibrio en este aspecto o puede generar un efecto contrario en los empleados de menor jerarquía, reduciendo su bienestar dentro de la organización.

Satisfacción laboral en la economía del bienestar.

Richard Easterlin (1974) explica que la economía laboral ha extendido su enfoque común, centrándose en las variables como el consumo e ingreso que el empleado percibe, esto incluye indicadores subjetivos como la satisfacción laboral., este enfoque explica que el sentido del bienestar en los trabajadores no solo depende un buen salario, sino también de aspectos cualitativos del propio trabajo, como la seguridad en el empleo, las oportunidades de crecimiento profesional, el ambiente de trabajo y la percepción de una remuneración justa. Richard Easterlin (1974) a su vez menciona que, si bien un buen salario influye en la felicidad y la satisfacción personal del trabajador, su impacto tiende a disminuir una vez que se alcanzan niveles mínimos de bienestar material, fenómeno conocido como la Paradoja de Easterlin. Esto explica que las mejoras considerables en las condiciones del empleo no salariales pueden tener efectos significativos sobre la satisfacción laboral que pueda tener el empleado sobre

su empresa. Por su parte, Frey y Stutzer (2002) desarrollan un punto de vista más amplio en su obra *Happiness and Economics*, donde integran variables de bienestar subjetivo al análisis económico. Akerlof y Yellen (1986) sugieren que pagar salarios superiores al equilibrio de mercado puede elevar la moral y la productividad de los trabajadores, generando una retroalimentación positiva entre salario y satisfacción laboral.

Lerner (1944) explicó el concepto de la eficiencia distributiva, definiéndolo como algo que va más allá de la asignación eficiente de los recursos, sino que también debe existir una asignación equitativa. Esta definición hace un énfasis especial en el mercado laboral donde, a partir de esto, se busca garantizar que se remunere al colaborador con salarios que puedan garantizar su bienestar.

Por otro lado, autores como Sen (1999), definen el impacto que tienen ciertos factores en la productividad agregada a través de un marco teórico enfocado en el bienestar. El autor plantea que el bienestar y la satisfacción laboral son factores esenciales en el estudio de la productividad, pero al ser variables subjetivas deben ser analizadas con especial cuidado.

Estudios actuales han evidenciado como los trabajadores valoran significativamente factores que van más allá del salario como las condiciones laborales, el estrés y la carga laboral, mostrándose dispuestos a sacrificar una parte del componente salarial para poder mejorar otros aspectos relacionados a su actividad laboral (Isaek, 2025). Esto muestra el valor que le dan los individuos a los factores no monetarios, por lo que, es necesario darles especial importancia a estas variables en el estudio de todos los aspectos relacionados al mercado laboral. La autonomía, el reconocimiento, entre otros factores, tienen un impacto directo a los niveles de productividad y la sensación de bienestar de cada trabajador.

A partir de esto, ciertas políticas que impulsen la reducción de la jornada laboral tienen el objetivo de generar un equilibrio entre la productividad y el bienestar de cada colaborador. Se busca reducir significativamente el riesgo de burnout y aumentar la comodidad y la sensación de bienestar de cada trabajador (Pencavel, 2015). Las teorías de economía del bienestar tienen como objetivo principal priorizar la felicidad y el bienestar de cada colaborador, buscando un equilibrio entre esto y los indicadores económicos (Fioramonti, 2017).

A partir de esto, el World Economic Forum (2024) en uno de sus informes realizó la recomendación de invertir en el bienestar laboral, debido a que esto puede generar aumentos en los niveles de productividad y de atracción de talento y reducir los niveles de rotación, generando un mejor ambiente económico y condiciones más favorables para los trabajadores que, a su vez, impactan de forma positiva en las empresas al verse aumentada su productividad. Además, el WEF toma como referencia el concepto de bienestar financiero, donde la estabilidad económica de cada individuo es la principal prioridad, teniendo una mayor significancia en las economías emergentes.

Tabla 1 Definiciones

Definiciones de satisfacción laboral			
Satisfacción	Año	Autor	Definición
Emociones / Sentimientos	1993	Muchinsky	Es el comportamiento emocional o afectivo resultante de la labor realizada.
Respuesta afectiva	2004	Robbins	La actitud que mantiene un sujeto en relación con la labor que realiza.
Actitudes	2017	Ruiz Gómez et al.	Actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo, evidenciado en sistemas positivos o negativos hacia la labor que realizan.

Elaborado por: Michael Andrade, Mateo Rea (2025).

Marco Legal

Las compañías que operan en el sector de la seguridad privada en la ciudad de Guayaquil están normadas y reguladas bajo las leyes ecuatorianas y regulaciones que fueron diseñadas con el objetivo de que éstas cumplan ciertos parámetros y estándares de calidad para que el servicio final recibido por los consumidores sea satisfactorio y se realice con total respeto a los derechos de los trabajadores.

Ley de Vigilancia y Seguridad Privada (2014)

Esta ley es la más importante en el ámbito de la seguridad privada a nivel nacional. En esta, se detallan los principales requisitos que necesitan las compañías del sector para realizar sus procesos de registro, supervisión y demás obligaciones legales

al momento del registro, la supervisión y las obligaciones legales. Además, señala las condiciones mínimas que se necesitan para contratar personal y la obligación que tienen las empresas de cumplir con ciertos parámetros de capacitación. Esta ley aplica para la prestación de este servicio tanto a personas naturales como jurídicas.

Reglamento General de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada

El reglamento se complementa con la ley anterior, pero esta se encarga de detallar aspectos técnicos y operativos entre los que se encuentran las certificaciones para los guardias y las empresas, el uso y porte de armas y los requisitos de infraestructura.

Código de Trabajo del Ecuador

Este código define los parámetros en los cuales se rigen las empresas y los trabajadores incluyendo el sector de la seguridad privada. Señala la obligación de contratos formales para los empleados, el cumplimiento de sus beneficios sociales y las sanciones a los empleadores que no cumplan dichas disposiciones.

Ley Orgánica de Comunicación (LOC)

Aunque esta ley no regula directamente el sector de seguridad privada, establece sanciones en caso de mala comunicación de los servicios y contratos entre las empresas de seguridad y sus clientes.

Alineación Internacional

Ecuador se guía también por principios del Código de Conducta Internacional para Proveedores de Seguridad Privada (ICoC), el cual promueve estándares éticos globales en el uso de servicios de seguridad, respeto a los derechos humanos y supervisión de actividades.

Registro Único de Empresas de Seguridad Privada

Este registro, supervisado por el Ministerio del Interior, permite controlar el número de empresas operativas, licencias, y sanciones administrativas por incumplimiento.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución del país menciona en su artículo 393 que la seguridad es un derecho fundamental y único, es tarea del Estado proporcionarla, pero, a su vez, permite servicios de seguridad privada que operen bajo el marco de la ley y regulados por el ministerio del interior.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La ley Orgánica de servicio público tiene ciertas disposiciones que resultan de gran importancia para las empresas de seguridad privada por ejemplo, las contrataciones externas, donde señala la necesidad de procesos transparentes para la contratación de servicios y la supervisión de que se cumplan los estándares de calidad.

Normativa de Armas, Municiones y Explosivos (Decreto Ejecutivo 1695)

Esta normativa controla el porte, el almacenamiento y el uso de armas por parte del personal de las empresas de seguridad privada, exigiendo rigurosos controles y licencias para garantizar un uso responsable.

Ley de Prevención, Detección y Erradicación del Lavado de Activos

Esta ley señala que las empresas que operen en el sector deben cumplir con los requisitos como implementación de políticas de control interno y reportar a su vez cualquier movimiento financiero sospechoso ya que son consideradas empresas de potencial riesgo.

Convenio 181 de la OIT sobre Agencias de Empleo Privadas

Este convenio establece estándares internacionales para compañías del sector privado que quieran contratar personal que incluyen prácticas justas y que no discriminen.

Normativa sobre Seguridad y Salud Ocupacional (SART)

Esta normativa señala que las empresas deben cumplir con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para poder asegurar que las condiciones en las que trabajan los empleados sean las adecuadas. La normativa dispone de la implementación de evaluaciones de riesgo, entrega de equipos y capacitaciones.

Ley Orgánica de Empresas Públicas

La ley indica que las instituciones del sector público que quieran contratar servicios ofrecidos por empresas de seguridad privada deben asegurarse que los procesos sean totalmente transparentes.

Marco Referencial.

La influencia de la salud mental en la satisfacción laboral: Efecto mediador del capital psicológico y el capital social.

Con el desarrollo de la sociedad, la salud mental se vuelve cada vez más importante para mantener una vida feliz y la satisfacción laboral. Desafortunadamente, la salud mental de los trabajadores no es optimista y muchas personas sufren de mala salud mental, basado en la teoría de la congruencia con el estado de ánimo, este estudio examinó los mecanismos subyacentes del efecto de la salud mental en la satisfacción laboral en el contexto chino. Demostramos que ambos componentes de la salud mental afectaron.

Este artículo buscó explicar la importancia que tiene la salud mental en los trabajadores. Ofrece una vista amplia, por ejemplo, a través de una perspectiva interna se puede observar que un mejor nivel de salud mental impacta de forma positiva en el capital psicológico y viceversa. Asimismo, analizándolo bajo una perspectiva externa, la salud mental y el capital social mantienen una relación directamente proporcional.

En el estudio de la satisfacción laboral, las variables independientes juegan un rol importante al influir en la variable dependiente y están estrechamente correlacionadas con la satisfacción laboral de los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil. En sectores como el de la seguridad privada, donde existe un elevado nivel de riesgo, el salario juega un papel fundamental al momento de generar satisfacción.

El ambiente laboral es descrito por Raziq & Maulabakhsh (2015) como el conjunto de conexiones físicas, sociales y psicológicas que relacionan al trabajador en su lugar de trabajo. Un estudio de Iqbal et al. (2017) señala que un buen ambiente laboral mejora la eficiencia y el rendimiento de los empleados incrementando sus niveles de satisfacción, esto se genera debido a que los trabajadores sienten el apoyo de la empresa y de sus compañeros reforzando el sentido de pertenencia y liderazgo (Zafar et al., 2015). Bjerke y Renger (2019) analizaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en empresas que ofrecen servicios de guardia. Concluyeron que un entorno laboral donde exista más colaboración permite que aumenten los niveles de percepción de satisfacción y promueve el compromiso dentro de la empresa generando menores números de rotación laboral. Esto se relacionado con los indicados por Cunningham y Drake (2017) que investigaron como la falta de reconocimiento y un entorno laboral hostil afecta la motivación en sectores de alto riesgo. Determinaron que el reconocimiento frecuente,

aunque no necesariamente monetario, aumenta la motivación y mejora las relaciones entre jefes y trabajadores.

La cultura de la seguridad ha generado mayor interés en los últimos años debido a regulaciones gubernamentales, auge delictivo y a la búsqueda de una mayor calidad de vida laboral para alcanzar mejores resultados productivos y competitivos en las empresas, estas perspectivas han evolucionado de ser una actividad secundaria a una operación administrativa de alta prioridad con implicaciones sociales, económicas y culturales, considerándose un factor clave para el éxito organizacional, la seguridad laboral se gestiona a través de la capacitación y programas de prevención, como los de estrés y la promoción de conductas saludables en el entorno de trabajo, esto según Merino-Plaza, M. J., et al. (2018).

Así mismo, Cruz y Pereira (2022) evaluaron la relación entre contratos temporales y satisfacción laboral, encontrando que la incertidumbre laboral ocasiona estrés, reduciendo los niveles de satisfacción laboral e incrementando la intención de abandonar el empleo.

El concepto de empleabilidad va más allá del ingreso a un trabajo, sino que también incluye la permanencia y el desarrollo profesional de un individuo dentro del espacio laboral en el que realiza sus actividades (Hillage & Pollard, 1998). Un aspecto clave a resaltar es la forma en la que interactúan las diferentes habilidades y competencias que mantiene el sujeto en el contexto laboral, ya sea de forma institucional o económica (McQuaid & Lindsay, 2005).

En un inicio, la empleabilidad se relacionaba más como la preparación en aspectos técnicos orientada al mercado laboral. Hoy en día, el concepto ha evolucionado mucho más hacia una forma de aprendizaje formal donde, más allá de

cualidades técnicas, se busca que los individuos mantengan habilidades blandas, de forma que puedan satisfacer las necesidades de una forma menos polarizada (Campos Ríos, 2003).

Guerra Vásquez (2019) explico el nivel de incidencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral de las trabajadoras sociales, identificando que las condiciones de trabajo que ellas perciben tienen un efecto sumamente significativo en la satisfacción laboral, puntualmente a que la mayoría tenía contratos a plazo indeterminado y beneficios laborales temporales, a su vez se identificó que las relaciones con los jefes inmediatos eran positivas, pero al contrario con los compañeros de trabajo eran negativas.

La empleabilidad va de la mano con el concepto de competencias transferibles y el enfoque de aprendizaje holístico (González & Wagenaar, 2006). Los modelos de aprendizajes más valorados en la actualidad son aquellos que integran una gran cantidad de habilidades que van más allá de los aspectos técnicos, entre estas se incluyen actitudes, valores, capacidad adaptativa, entre otras (OCDE, 2005).

Además, la responsabilidad no recae totalmente sobre el individuo en particular, sino que la empleabilidad puede entenderse como una responsabilidad conjunta entre un grupo de personas, organizaciones y el contexto en el que se realizan las actividades, por lo que, entenderlo de esta forma nos permite valorar la responsabilidad social existente en el proceso de formación de cada sujeto (Rentería & Andrade, 2007). Por lo que, existe una necesidad importante en la educación como medio para formar individuos que puedan desarrollar de forma satisfactoria sus actividades. También, existe una estrecha relación entre el nivel de educación de un sujeto con su capacidad de insertarse dentro del mercado laboral, así que, la calidad

educativa de una institución o de un determinado sector puede medirse a través de los niveles de empleabilidad de sus profesionales (Silveira, 2002).

Peralta Delgado (2019), su investigación tenía como objetivo establecer la relación entre las diferentes variables, utilizando un estudio de tipo descriptivo, relacional y de corte transversal, concluyendo que a pesar de que la empresa dota de implementos básicos, la comunicación y las relaciones interpersonales aún no permitían un trabajo en su excelencia, se explicaba que más del 50% de los trabajadores del sector tenían una percepción negativa de la comunicación es decir de forma descendente.

Formichella & London (2013) teorizaron acerca del concepto de empleabilidad, llegando a la conclusión que está fuertemente marcado por el contexto de cada individuo, dentro de esto se encuentran aspectos determinantes como el nivel educativo, el origen socioeconómico y aspectos culturales que pueden condicionar a una persona a tener mayor o menor facilidad de insertarse dentro del mercado laboral de manera satisfactoria.

A partir de esto, el concepto de segmentación laboral toma relevancia debido a que existen ciertos sectores y estratos que se ven más afectados por factores como la clase social de donde provienen, su género o etnia, haciendo que su empleabilidad o su inserción dentro del mercado laboral sea más complicada, sin tomar en cuenta sus habilidades (Llinares Insa et al., 2020). De esta manera, una formación constante y un aumento en los niveles de educación genera una gran mejoría en temas de empleabilidad debido a un desarrollo profesional constante que le permite a un individuo ser más valioso dentro del mercado laboral (Rivera Guerrero et al., 2016). También, la empleabilidad abarca conceptos como la adaptación, donde se busca que

un colaborador sea capaz de adaptarse de forma satisfactoria a diferentes condiciones laborales y organizacionales, esto permite que el empleado pueda manejar de mejor manera un proceso de transición entre empleos o dentro de áreas en una organización (Formichella & London, 2013). De igual manera, mencionaron que la empleabilidad no solo es impactada por cualidades individuales, sino que depende mucho del contexto del individuo y las condiciones donde desarrolla sus actividades a nivel micro y a macro, es decir, el ambiente laboral, así como, las condiciones económicas del sector y del país y sus políticas públicas.

Sabastizagal, Astete & Benavides (2020), tenían como objetivo conocer las condiciones de trabajo, seguridad y salud de la población urbana del Perú. La investigación se elaboró mediante un enfoque cuantitativo y un diseño de corte transversal es decir a través del tiempo, utilizando estadísticas y datos del cuestionario básico de condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe, concluyendo que la población económicamente activa urbana de Perú se enfrenta a pésimas condiciones laborales, lo que incide directamente en la salud, la calidad de su trabajo y su satisfacción laboral.

Egoavil & Loayza (2020) realizaron un estudio sobre los factores que inciden en la satisfacción laboral y, a su vez, potencian el rendimiento de cada sujeto dentro de la organización. Una vez realizado el estudio, concluyeron que ciertos niveles de autonomía dentro del trabajo generan menos estrés para cada trabajador potenciando sus habilidades a través de una mayor satisfacción y comodidad al momento de realizar sus actividades.

Dentro de la satisfacción laboral existen otros conceptos que son determinantes, uno de ellos es el salario, que más que ser solo un estímulo monetario es también una fuente de reconocimiento. Un trabajador con un mayor beneficio

económico percibe mayor estatus y seguridad dentro de su entorno (Pujol & Osorio, 2003). Pese a ser un aspecto determinante, dentro de una organización debe complementarse con otros como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollarse como profesionales.

Duran & Parra (2018) analizaron los desafíos para la Gestión de Talento Humano, se buscaba analizar las condiciones laborales y la calidad de vida laboral, realizaron varias entrevistas de forma estructurada como instrumento y un método de medición en su investigación de tipo cualitativo, concluyendo que las empresas se encontraban limitadas para otorgar condiciones laborales óptimas debido a la inestabilidad socioeconómica que viven cada individuo en los diferentes sectores.

La satisfacción laboral no solo se puede observar a través del trabajador sino también de su organización, tener conocimiento constante de los niveles de satisfacción laboral de los empleados permite a una empresa tener una retroalimentación continua sobre la situación dentro de la organización. Esto les permite implementar medidas que busquen una mejora en el comportamiento organizacional que, a su vez, permitan alcanzar objetivos dentro de la institución y ofrecer un mejor producto o servicio al cliente final (Juárez, 2012). Otro de los factores que impacta de forma relevante en los niveles de satisfacción laboral es la comunicación y el ambiente dentro del espacio de trabajo. Una comunicación interna que tenga claridad y que permita que todos los colaboradores participen de forma activa fortalece la satisfacción laboral dentro de la organización favoreciendo la integración dentro de los empleados.

También, otro de los aspectos importantes al momento de analizar la satisfacción laboral es el reconocimiento y la permanencia. El reconocimiento dentro del espacio de trabajo genera un sentido de pertenencia dentro del colaborador, además

de aumentar su confianza debido a que lo hace sentir un elemento activo dentro de los logros de la organización. Esto genera un incremento significativo de la satisfacción y motivación de cada individuo (Egoavil & Loayza, 2020). Aunque, es necesario que dentro de este aspecto exista equidad, esto quiere decir que los reconocimientos dentro de cada organización deben ser percibidos como equitativos entre las aportaciones realizadas y las recompensas recibidas, para que de esta forma no exista insatisfacción dentro de los colaboradores (Adams, 1965).

Otro aspecto que adquiere una gran relevancia dentro del contexto de la satisfacción laboral es la carga laboral, esto debido a que no solo afecta la satisfacción laboral como tal, sino que a la salud física y mental de cada individuo. Dentro de este aspecto es necesario realizar una gestión adecuada de la carga asignada a cada colaborador con el objetivo de manejar la comodidad y los niveles de estrés de cada sujeto. Los niveles de estrés dentro de un colaborador están estrechamente ligados con la carga laboral y los recursos disponibles para afrontar dicho trabajo, por lo que, realizar una correcta gestión de estos aspectos permite reducir significativamente el malestar dentro de los trabajadores de una empresa (Chiang et al., 2018). Al reducir los niveles de malestar dentro de los colaboradores de una organización, los niveles de compromiso laboral incrementan significativamente, y esto junto con emociones positivas genera una importante mejoría en el desempeño de los trabajadores, así como su eficacia y la contribución que dan a la empresa.

Alayo Peralta, W. L. J. (2022) teorizaron la relación entre la gestión de calidad y la satisfacción laboral en una empresa de seguridad privada en Lima, se justifica la importancia de la gestión de calidad y concluyen que la calidad impacta de forma directa y positiva en la satisfacción laboral lo que, a su vez, mejora el servicio que ellos

ofrecen a sus clientes, de manera que contribuye a la sostenibilidad y redito de la institución.

Niño Abella, L. I., & Parra Osorio, L. (2019) explicaron que la satisfacción laboral y el liderazgo han sido sumamente estudiados en los diferentes sectores del mercado laboral, considerándose el liderazgo como una dimensión importante de los factores psicosociales intralaborales. Según Parra las teorías del liderazgo con el pasar del tiempo han ido evolucionando, pasando de un enfoque en la dirección a modelos que incentivan a una motivación, es decir el intercambio en la relación de líderes y seguidores, se puntualiza que el liderazgo y la supervisión son variables que inciden directamente en la motivación y tiene consecuencias a nivel psicosocial y en la salud del trabajador.

El desarrollo tecnológico permite a los trabajadores y a sus organizaciones disponer de mayores herramientas para cumplir con sus funciones y objetivos. Con relación a esto, los jóvenes valoran empleos donde puedan tener estabilidad, un pago adecuado y se les reconozca por sus actividades realizadas, aunque muestran cierta preocupación sobre el impacto que va a tener la tecnología en el desarrollo de ciertas actividades y de qué manera esto les va a afectar (Lagla, 2022). Pese a esto, la tecnología ha sido de gran ayuda para mejorar los procesos bajo los que se realizan muchas actividades. Por ejemplo, ha generado mejorías importantes en los canales de comunicación, permitiendo que la comunicación dentro de una organización sea más activa y eficaz que antes (Leal Paredes, 2023).

Alarcón Nakamura, Gaytán Díaz, & Ruiz López (2018), en su investigación, "Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral", determinaron que relación entre estas dos variables, se utilizó el modelo de regresión lineal y una encuesta para el análisis de datos concluyendo de que las personas tienen

diferentes requerimientos y necesidades personales que buscan cumplir o satisfacer, los indicadores de las condiciones de trabajo que más inciden son la seguridad en el empleo, los años de trabajo o antigüedad, la carga laboral que ellos elaboran, el bienestar personal o la salud, el cómo vivir y la capacitación que se entregue por parte de la empresa donde este ejecutando sus funciones.

Es necesario que las organizaciones gestionen varios factores con el objetivo de mejorar los niveles de satisfacción laboral de sus colaboradores. Niveles más elevados de satisfacción laboral generan mayores niveles de cumplimiento de actividades y compromiso con la organización, así como, menores niveles de rotación y ausentismo (Salazar-Párraga, 2019).

En su estudio Chakravarty et al. (2020) concluyó que la formación vocacional permite incrementar de forma significativa las oportunidades de un empleo y de un mejor salario, reduciendo la brecha que pueda existir entre hombres y mujeres en ciertos sectores, esto debido a que les permite ser percibidos de mayor valor dentro del mercado laboral. Un mejor empleo o salario genera, a su vez, un incremento en los niveles de satisfacción laboral de un individuo.

Según el estudio Quintero, Africano y Faría (2008), tuvo como objetivo medir el clima organizacional y el desempeño en roles y funciones que se designan a cada colaborador, en el estudio se centró y se justificó la necesidad de que la organización adapte sus propias estrategias laborales para enfrentar los retos del mercado, especialmente en un contexto de crisis, donde elementos externos afectan los procesos organizacionales y gerenciales. En este sentido, la productividad y el manejo del

capital humano se vuelven elementos de suma relevancia para la supervivencia en el mercado empresarial.

Blázquez Cuesta et al. (2024) dentro de su estudio descubrieron que existen profesionales que se encuentran afectados por la sobre educación y estos mantienen menores niveles de satisfacción laboral. Por otro lado, mencionan que una manera de combatir esta insatisfacción es mejorando ciertas habilidades como el idioma y la informática que pueden reducir esta brecha reduciendo los efectos que esto puede generar.

El estudio de Giraldo, W. A., et al. (2012) se centró en evaluar el clima organizacional de los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad privada, se justificó en la importancia del clima organizacional como factor básico y de suma importancia en la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral, ya que el comportamiento de un empleado es el resultado de esta apreciación, concluyen con que un clima organizacional satisfactorio por parte de los empleados esta estrechamente ligado con el compromiso que estos asumen independientemente de las asignaciones o cargas que tenga cada individuo, es decir un fuerte sentido de pertenencia y compromiso es grandemente significativo por parte del personal en general.

Arias et al. (2016) definieron mediante un estudio que los dermatólogos en México tienen niveles elevados de satisfacción con respecto a su profesión debido a factores como la autopercepción de valor y de utilidad que mantienen, además, de la capacidad de autonomía que mantienen frente a otras profesiones. El estudio se realizó a través de un análisis de escalada dimensional hecho a partir de un análisis de factores y una matriz de correlaciones lineales.

Valle et al (2023), analizaron en su estudio publicado por la Universidad de Sonora, la correlación entre la satisfacción laboral, el clima organizacional y la felicidad, esta última variable al ser subjetiva, se midió mediante la autopercepción que mantienen los participantes de la investigación. Se implementó un modelo de ecuaciones estructurales, con el objetivo de poder medir la relación de las variables y se mencionó la importancia de mantener un clima y ambiente laboral dentro del espacio de trabajo para elevar los niveles de satisfacción laboral.

Cañizares et al. (2019) en su estudio definieron las diferencias existentes entre los niveles de satisfacción laboral percibidos en hombres y mujeres. Esto fue realizado a través de una muestra de 1,819 cuestionarios utilizando una escala de Likert para medir las variables estudiadas. Se concluyó que las mujeres son quienes presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres, pero a ambos grupos les afectan los afectan diversos factores, aunque algunos de diferente manera.

Ramos et al. (2020) concluyeron que los niveles de satisfacción laboral en empleados de las enfermeras tienden a ser positivos y se registran menores niveles de intención de abandonar la profesión. Además, también destacan la importancia del concepto de empoderamiento profesional, en este contexto, se refiere a un alto valor auto percibido a partir de la capacidad de contribuir a las decisiones dentro de sus espacios de trabajo.

Nagpaul, T., Leong, C.-H., Toh, C.-S., & Tan, S. (2022) analizaron la satisfacción laboral y la intención de abandono en trabajadores del sector de la seguridad privada, el estudio partió de la Teoría de los Factores de Herzberg, que destaca la importancia de los conceptos de factores higiénicos y motivacionales. Identificaron que los factores provenientes del contexto como salario, entorno y de

contenido del trabajo como crecimiento y responsabilidad influyen significativamente en la satisfacción y en la decisión de dejar el empleo.

Belenay, F., & Özbakır, O. (2023) estudiaron los riesgos que mantienen a nivel psicosocial los trabajadores del sector de seguridad privada en Turquía y obtuvieron como conclusiones las variables que tienen un mayor impacto en los niveles de satisfacción laboral son los años de experiencia, el estado civil y el nivel de educación. Asimismo, Paek, S. Y., Nalla, M. K., & Lee, J. (2021) investigaron sobre la influencia que mantiene el apoyo de un supervisor o una figura de ayuda y la percepción y el reconocimiento que tiene la ciudadanía sobre las actividades que realizan sobre la satisfacción laboral. Concluyendo que ambas variables mantienen una relación directamente proporcional, siendo ambas importantes para mantener un buen nivel de satisfacción laboral en los colaboradores.

Al-Ali, A., Shaban, E., Altrjman, G., & Al-Ali, F. (2023) analizaron de qué forma se vio impactado los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del sector privado y público en Jordania durante la pandemia por la COVID-19. A través del este estudio, llegaron a la conclusión que las variables que registraron un mayor impacto fueron el entorno físico, la carga laboral, el estrés y el contexto social y económico de cada uno de los participantes, esto se evidenció con mayor fuerza en el sector privado.

En el presente estudio Zapata Albán, David, Espinal, Marín y Rodríguez (2017) determinaron el objetivo principal de realizar una evaluación a la percepción de la calidad de vida en el trabajo en los trabajadores de seguridad y vigilancia de la Universidad Colombiana Del Pacifico, se centra en justificar la importancia del trabajo en la vida de las personas, su relación en la realización personal, así como por la crisis laboral general, donde la precariedad y la inestabilidad laboral inciden negativamente con la calidad de vida en el trabajo.

Merdiaty, N. (2022) definió en su estudio la importancia que tiene la seguridad laboral en el bienestar a nivel psicológico de las fuerzas de orden público en Indonesia, concluyendo que la relación que mantienen estas dos variables es directa y bastante significativa, haciendo una recomendación en darle mayor importancia a este aspecto para lograr conseguir mejores niveles de satisfacción laboral.

Marco Conceptual

Economía laboral

La economía laboral es un concepto que ha acompañado a la humanidad desde ya hace varios siglos y tiene su origen en la corriente clásica de la economía donde autores como Adam Smith y David Ricardo ya mencionaban su importancia. Por ejemplo, en *La Riqueza de las Naciones* (1776), su autor comentaba como el trabajo es un factor determinante a la hora de generar valor y lo definía, no solo como un pago, sino como una señal de valor que tiene la labor realizada dentro del sistema económico. Por otro lado, Ricardo (1817) definió que el valor de un bien está estrechamente relacionado con la cantidad de labor dedicada a la producción de dicho bien.

En sectores como el de la seguridad privada se busca comprender estos fundamentos, ayuda a analizar cómo se estructuran los salarios, qué factores afectan el empleo y por qué ciertas condiciones laborales pueden influir en la productividad y motivación del personal.

La economía laboral busca explicar la forma en la que se desempeña y funciona el mercado de trabajo, dándole un especial enfoque al estudio de la oferta y la demanda del empleo en general, la forma en la que se determinan los salarios y los índices de movilidad laboral (Borjas, 2013). Desde esta perspectiva y de la mano con nuestra

investigación, se examinan factores como la productividad del trabajador, las decisiones de contratación por parte de las empresas y los efectos de políticas públicas sobre el empleo. En sectores como la seguridad privada, la economía laboral permite entender cómo las condiciones contractuales y los incentivos económicos afectan directamente el bienestar y la retención del personal.

Empleabilidad

El concepto de empleabilidad nace a partir de la Teoría del Capital Humano. Becker (1964) fue uno de los primeros autores en explicar la importancia que tienen factores como la educación, las habilidades y la salud en su desempeño y los niveles de empleabilidad, esto debido a que son percibidos de mayor valor dentro del mercado laboral. En conclusión, mientras más preparado esté un colaborador, mayor serán sus oportunidades de conseguir un buen empleo y mantenerse en él.

Asimismo, Schultz (1961) teorizó acerca de la importancia del capital humano dentro del desarrollo económico, es decir, sujetos más capacitados y con mayores habilidades aumentarían la capacidad productiva un país beneficiando al sistema. Según este autor, la empleabilidad no es simplemente tener un empleo, sino estar en la capacidad de ser competitivo dentro de un mercado exigente y sujeto a cambios constantes.

La empleabilidad mantiene una considerable cercanía con la capacidad que tiene un sujeto para generar valor dentro del mercado, esto sucede mediante el capital humano de dicho individuo. El capital humano no es más que los conocimientos y habilidades que mantiene un sujeto dentro del mercado laboral que hace que este sea percibido de mayor o menor valor (Ouédraogo, 2024). En el sector de la seguridad privada, una forma de mejorar el capital humano de los trabajadores es a través de la

constante formación y capacitación. De igual forma, es muy importante ofrecer un entorno favorable para que los colaboradores puedan desempeñar sus labores de forma satisfactoria.

A pesar de esto, las características individuales de cada sujeto no son lo único importante, también las condiciones del mercado y el contexto en el que éste se desempeña tienen un gran impacto en la forma en la que se desarrollan las actividades. Dentro de las condiciones del mercado existen factores como la tecnología, la regulación laboral y las oportunidades de formación que son de gran importancia. En un sector como el de la seguridad privada donde existe una elevada rotación de personal y una considerable exigencia física, la capacidad de adaptabilidad juega un rol determinante en la empleabilidad debido a que este mide la capacidad que tiene un colaborador a desempeñarse favorablemente a pesar de cambios en el entorno laboral.

CAPITULO II

Metodología

Tabla 2 Operalización de las variables

Variable	Tipo de Variable	Modelo	Fundamentado
Satisfacción Laboral	Dependiente	PLS-SEM	Maslow (1943)
Salario	Independiente	PLS-SEM	Goris (2007)
Beneficios Sociales	Independiente	PLS-SEM	Becker (1976)
Oportunidades de Crecimiento	Independiente	PLS-SEM	Robbins & Judge (2019)
Desarrollo Profesional	Independiente	PLS-SEM	Herzberg (1968)
Ambiente Laboral	Independiente	PLS-SEM	Wooldridge (2019)
Carga Laboral	Independiente	PLS-SEM	Goris (2007)

Comunicación Interna	Independiente	PLS-SEM	Juárez (2012)
Reconocimiento	Independiente	PLS-SEM	Herzberg (1968)

Elaborado por Rea & Andrade (2025).

La siguiente tabla tiene como objetivo describir las variables utilizadas en esta investigación, detallando su clasificación, las mediciones asociadas y el enfoque econométrico que se aplicará para su análisis.

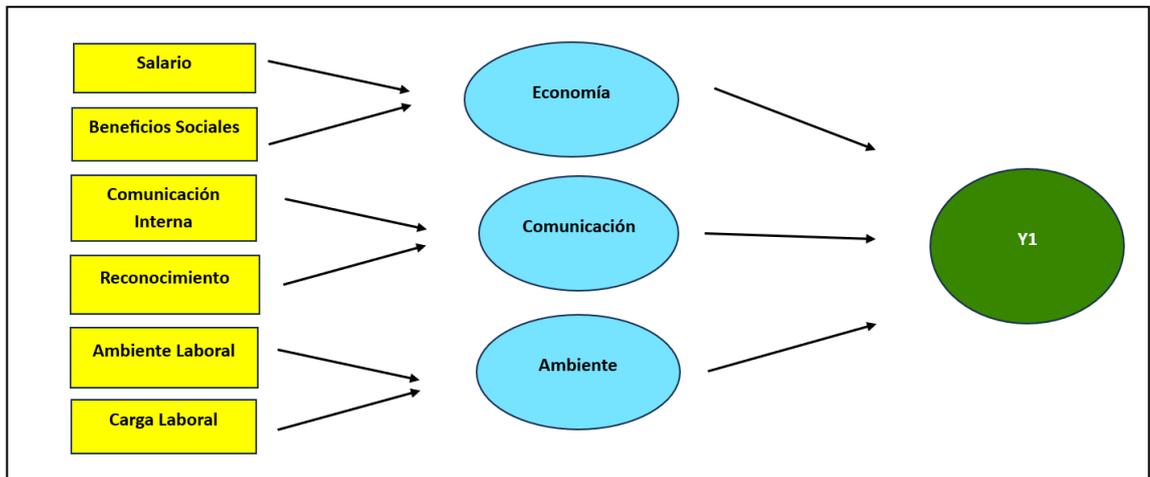


Figura 1 Modelo de Variables. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

En el presente estudio hemos definido nuestra variable dependiente y nuestras variables independientes. La dependiente es la satisfacción laboral, que se medirá a través de la percepción que tienen los trabajadores hacia diversos aspectos del ambiente laboral de la empresa. Por el lado de las variables independientes tenemos la economía en el aspecto de la compensación laboral esto se refiere a los sueldos, salarios, beneficios sociales que percibe el trabajador, el ambiente laboral el cual se refiere exclusivamente en la carga laboral que cada colaborador tiene a cargo y la comunicación interna o reconocimiento por el trabajo cumplido. Estas variables fueron

elegidas debido a que a través de la teoría y textos académicos se consideran importantes.

Los datos serán recolectados mediante una encuesta estructurada, compuesta por escala de Likert, dirigida a los empleados que laboran en el sector de seguridad privada en Guayaquil, esto permitirá que los datos obtenidos sean de buena fuente y tengan la capacidad de aportar para realizar análisis significativos, a su vez serán validados mediante un análisis de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach.

Para el análisis de las variables se empleará un modelo ecuaciones estructurales parciales, que permitió identificar qué factores incidieran de forma significativa en los niveles de satisfacción laboral permitiendo comprender a profundidad el tema.

Materiales y Métodos.

El presente estudio presenta un enfoque transversal, cuantitativo y explicativo, diseñado para poder reconocer y analizar cuáles son los factores que influyen significativamente en la satisfacción laboral de los empleados del sector de la seguridad privada en Guayaquil. Para recolectar los datos se usó una encuesta estructurada de tipo descriptiva y transversal, es decir, se pudo obtener datos en un único período de tiempo, que refleja la percepción de los encuestados acerca de las condiciones laborales que ellos perciben dentro de las empresas.

Para organizar y estructurar la base de datos se utilizará Microsoft Excel, posteriormente, el software Smart PLS4 permitió implantar el modelo de ecuaciones

estructurales parciales que resulta clave para reconocer las relaciones entre las variables del estudio.

En conjunto, la combinación de todas estas herramientas y métodos nos permitirá abordar de manera completa y detallada la problemática planteada comprendiendo de mejor manera que factores influyen en el nivel de satisfacción laboral.

Modelo de ecuaciones estructurales parciales.

El presente estudio hace uso de un modelo de Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM) y tiene como objetivo el poder analizar el impacto de las variables latentes sobre el nivel de satisfacción laboral en los empleados de la seguridad privada en Guayaquil.

La variable dependiente es la Satisfacción Laboral (SAT), que se explica a través de tres variables latentes independientes:

- Economía (ECO): formada por x_1 = Salario y x_2 = Beneficios sociales
- Comunicación (COM): formada por x_3 = Comunicación interna y x_4 = Reconocimiento
- Ambiente (AMB): formada por x_5 = Ambiente laboral y x_6 = Carga laboral

El modelo estructural puede representarse con la siguiente ecuación matemática:

$$\text{SAT} = \beta_1 \cdot \text{ECO} + \beta_2 \cdot \text{COM} + \beta_3 \cdot \text{AMB} + \zeta$$

Donde SAT es la satisfacción laboral, ECO, COM y AMB son las variables latentes

independientes, β_1 , β_2 y β_3 son los coeficientes estructurales estimados, y ζ representa el término de error.

Las variables latentes utilizadas en el modelo fueron construidas a partir de dimensiones clave relacionadas con la experiencia laboral de los empleados del sector de seguridad privada.

Estas dimensiones no son directamente observables, pero se manifiestan a través de indicadores medibles obtenidos mediante encuesta. La variable latente Economía se originó a partir de los indicadores salario y beneficios sociales, los cuales reflejan la percepción de los empleados sobre su compensación económica. La variable Comunicación se formó a partir de los indicadores comunicación interna y reconocimiento, que representan el nivel de interacción y valoración que reciben los empleados por parte de la organización.

Estas variables no se pueden observar de forma directa, pero si se pueden construir a partir de la información obtenida mediante una encuesta. Nuestras variables latentes fueron construidas de la siguiente manera: Economía (salario y beneficios sociales), Comunicación (comunicación interna y reconocimiento) y Ambiente (ambiente y carga laboral). Dichas variables fueron elegidas a partir de la literatura estudiada previamente sobre la satisfacción laboral adaptada al contexto del sector analizado.

CAPITULO III

Resultados.

Estadísticas descriptivas de las variables.

Es importante implementar estadísticas descriptivas de nuestras variables a estudiar, con el fin de medir su significancia, resumir, organizar y analizar de mejor manera sus características principales, mediante la plataforma Rstudio, aplicamos scripts para poder analizar su media, desviación estándar, curtosis y asimetría.

Partiendo de la variable salario, la pregunta planteada en las encuestas fue la siguiente.

1. **¿Cree que su salario refleja adecuadamente las responsabilidades y esfuerzos que implica su puesto en seguridad privada?**

Figura 2. Estadística Descriptiva de Variables Elaborado por Rea & Andrade (2025).

```
#Funciones individuales por variable, para ver a detalle.  
#VARIABLE X1  
mean(data$x1, na.rm = TRUE)  
median(data$x1, na.rm = TRUE)  
sd(data$x1, na.rm = TRUE)  
range(data$x1, na.rm = TRUE)
```

Aplicando la siguiente codificación

Donde mediremos la media aritmética, mediana aritmética, desviación estándar y el rango según los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas a los diferentes trabajadores del sector de seguridad privada. Obteniendo los siguientes resultados:

```
> mean(data$x1, na.rm = TRUE)
[1] 2.428571
> median(data$x1, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x1, na.rm = TRUE)
[1] 0.6681531
> range(data$x1, na.rm = TRUE)
[1] 1 3
```

Figura 3. Resultados de la Codificación. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Podemos concluir que los datos de la variable salario tiene una distribución compacta, con valores que van desde 1 y 3, la media y la mediana sugieren una ligera asimetría en la distribución, la desviación estándar nos confirma que los datos tienen una buena dispersión.

2. ¿Piensa que los beneficios que ofrece la empresa son relevantes y se ajustan a sus necesidades como trabajador del sector de seguridad?

Los resultados obtenidos de la variable beneficios sociales, son los siguientes:

```
> mean(data$x2, na.rm = TRUE)
[1] 2.434783
> median(data$x2, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x2, na.rm = TRUE)
[1] 0.6203085
> range(data$x2, na.rm = TRUE)
[1] 1 3
```

Figura 4. Resultados Obtenidos de Variable “Beneficios Sociales”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Por parte de la media aritmética, encontramos que los resultados se ubican en parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo, esto sugiere que los empleados del sector de la seguridad privada tienen una percepción sobre los beneficios sociales que se inclina hacia estar totalmente de acuerdo.

Por otra parte, en la desviación estándar, podemos notar una alta homogeneidad en la respuesta de los encuestados, es decir que los valores de la variable beneficios sociales están a 0.62 unidades de distancia de la media, es decir que los datos a su vez se aproximan al promedio.

3. ¿Considera que la empresa facilita opciones claras para que pueda avanzar en su carrera profesional?

Los resultados obtenidos de la variable oportunidades de crecimiento, son los siguientes:

```
> mean(data$x3, na.rm = TRUE)
[1] 2.52795
> median(data$x3, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x3, na.rm = TRUE)
[1] 0.613006
> range(data$x3, na.rm = TRUE)
[1] 1 3
```

Figura 5. Resultados Obtenidos de Variable “Oportunidades de Crecimiento”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Estos resultados indican que existe una percepción predominante parcial positiva de estar parcialmente de acuerdo en su mayoría que totalmente de acuerdo, la media: 2.43 apunta a u resultado de estar parcialmente de acuerdo, esto sugiere que la mayoría de los encuestados duda sobre la totalidad de garantías que existen en dicho sector para poder obtener oportunidades de crecimiento.

4. ¿Percibe que los planes de desarrollo profesional en la empresa son comprensibles y accesibles para todos los empleados?

Los resultados obtenidos de la variable desarrollo profesional, son los siguientes:

```
> mean(data$x4, na.rm = TRUE)
[1] 2.552795
> median(data$x4, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x4, na.rm = TRUE)
[1] 0.6214964
> range(data$x4, na.rm = TRUE)
[1] 1 3
```

Figura 6. Resultados Obtenidos de Variable “Desarrollo Profesional”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Se determina que el promedio de 2.55 demuestra que los encuestados se inclinan mucho más hacia el “En desacuerdo” con la idea de obtener desarrollo profesional, es decir la mayoría de encuestados se sitúan en la sección de estar “Parcialmente de acuerdo” pero con una inclinación más al “En desacuerdo”. Como parte de la mediana el resultado 3, muestra que la mayoría de trabajadores no perciben un buen desarrollo profesional.

La desviación estándar mantiene un resultado de 0.62, lo que indica que la mayoría de las respuestas están bastantes agrupadas, esto significa que los trabajadores perciben una idea negativa con respecto al desarrollo profesional.

5. ¿Opina que la empresa fomenta un ambiente donde se valora el trabajo en equipo y la cooperación entre los empleados?

Los resultados obtenidos de la variable ambiente laboral, son los siguientes:

```
> mean(data$x5, na.rm = TRUE)
[1] 2.565217
> median(data$x5, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x5, na.rm = TRUE)
[1] 0.5998188
> range(data$x5, na.rm = TRUE)
[1] 1 3
```

Figura 7. Resultados Obtenidos de Variable “Ambiente Laboral”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

La media de la variable ambiente laboral se sitúa en las opciones "Parcialmente de acuerdo" y "En desacuerdo", lo que sugiere que los empleados del sector de la seguridad privada no perciben que sus empleadores fomenten y valoren un trabajo en equipo. La desviación estándar de 0.60, indica que las respuestas de los empleados son muy consistentes y se agrupan alrededor de la media (2.56).

Es decir que la mayoría de los trabajadores en el sector de seguridad privada en Guayaquil tienen una percepción similar de que el trabajo en equipo y el ambiente laboral no son suficientemente valorados o fomentados por sus empleadores.

6. ¿Está satisfecho con la distribución de su carga laboral y cree que es adecuada para su puesto?

Los resultados obtenidos de la variable carga laboral, son los siguientes:

```
> mean(data$x6, na.rm = TRUE)
[1] 2.614907
> median(data$x6, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x6, na.rm = TRUE)
[1] 0.5707683
> range(data$x6, na.rm = TRUE)
[1] 1 3
```

Figura 8. Resultados Obtenidos de Variable “Carga Laboral”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Se evidencia que la media de la variable carga es de 2.61, esto muestra una tendencia de las respuestas se acerca al 3 (En desacuerdo), esto nos indica que los trabajadores del sector de la seguridad privada en su mayoría no están satisfechos con la distribución de la carga laboral que se les asigna. Con respecto a la mediana el valor de 3 refleja que el valor central de los encuestados es de estar (En desacuerdo), esto a su vez refuerza que la mayoría de los encuestados se sienten en desacuerdo con la designación de sus cargas laborales. La dispersión es bastante baja, lo que significa que las respuestas de los encuestados son consistentes, es decir que la mayoría piensa igual que el otro.

7. ¿Cómo evalúa la calidad de la comunicación interna de la empresa en cuanto a claridad y eficiencia?

Los resultados obtenidos de la variable comunicación interna, son los siguientes:

```

> mean(data$x7, na.rm = TRUE)
[1] 2.565217
> median(data$x7, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x7, na.rm = TRUE)
[1] 0.578604
> range(data$x7, na.rm = TRUE)
[1] 1 3

```

Figura 9. Resultados Obtenidos de Variable “Comunicación Interna”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Como resultado de la media (2.56) es decir que nuestra media esta mas cercano a los valores 3 que a 2. A partir de esto podemos concluir que en general los trabajadores tienden a evaluar la comunicación interna como deficiente y poco clara. Por el lado de la mediana tenemos un valor central de 3, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados coincide en que la comunicación no cumple con sus expectativas. Por otra parte, la desviación estándar tiene un valor bajo (0.57) lo que muestra que las respuestas son homogéneas.

8. ¿Se siente apreciado por el trabajo que realiza y por las contribuciones que aporta a la empresa?

Los resultados obtenidos de la variable reconocimiento, son los siguientes:

```

> mean(data$x8, na.rm = TRUE)
[1] 2.583851
> median(data$x8, na.rm = TRUE)
[1] 3
> sd(data$x8, na.rm = TRUE)
[1] 0.6280825
> range(data$x8, na.rm = TRUE)
[1] 1 3

```

Figura 10. Resultados Obtenidos de Variable “Reconocimiento”. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Los valores obtenidos en la media (2.58) reflejan relación cercana al 3, lo que muestra una percepción predominante entre los trabajadores del sector de la seguridad privada de no tener un reconocimiento pleno. Mientras que la desviación estándar muestra valores relativamente bajos (0.62), lo que refleja que la mayoría de los datos comparten un punto de vista bastante similar, por el lado de la mediana el valor central es (3), lo que sugiere una conclusión de no sentirse apreciado.

El coeficiente de consistencia interna (Alpha de Cronbach) nos ayudan a detectar una adecuada confiabilidad en los instrumentos utilizados relacionados a nuestras diferentes variables independientes como salario, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, desarrollo personal, ambiente laboral, carga laboral, comunicación interna, reconocimiento hacia la variable dependiente satisfacción laboral, el resultado obtenido en el presente estudio fue de 0.94 lo que demuestra un valor cercano de 1, lo que sugiere, que los ítems dentro de la escala tienen un alto nivel de correlación entre sí y miden lo mismo (la satisfacción laboral). El alfa estandarizado es de 0.94 y concuerda con los resultados demostrados por el alfa crudo.

Figura 11. Comparación del Alfa Estandarizado y Alfa Crudo. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

```

Reliability analysis
Call: alpha(x = data)

  raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N   ase mean sd median_r
    0.94      0.94    0.95      0.63  16 0.0072  2.5 0.5    0.64

 95% confidence boundaries
      lower alpha upper
Feldt  0.92  0.94  0.95
Duhachek 0.93  0.94  0.95

```

La correlación promedio entre los ítems es de 0.63, esto indica que los ítems están correlacionados entre sí, siendo esto de gran ayuda para demostrar que tan fiable es la escala. La relación señal/ruido señala cuál es la proporción entre la varianza

verdadera y la varianza del error, al obtener un valor de 16 se confirma que la escala es precisa y tiene poco ruido.

El error estándar del alfa es de 0.0072, esto es bastante bajo e indica que alfa de Cronbach está siendo estimado con una buena precisión. La media de los ítems en este caso es de 2.5, esto sugiere a que los empleados tienden a caer entre la categoría 2 y 3 en mayor escala. La desviación estándar de los ítems es de 0.5 que sugiere que las respuestas no cambian de forma significativa alrededor de la media, lo que significa que los empleados suelen responder de forma parecida. Además, la mediana de las correlaciones entre los ítems es de 0.64, lo que confirma la correlación entre las variables. Por último, los intervalos de confianza estrechos (0.92 - 0.95) evidencian la robustez del alfa y muestran que no varía de forma significativa.

Es importante cumplir con parámetros previos a la aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales parciales, es por ello que mediante la plataforma Google Colab, hemos implementado un modelo OLS (Mínimos Cuadrados Ordinarios), obteniendo los siguientes resultados:

Figura 12. Análisis de Resultados Mediante Modelo OLS. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

OLS Regression Results						
=====						
Dep. Variable:	y1	R-squared:	0.900			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.895			
Method:	Least Squares	F-statistic:	171.5			
Date:	Tue, 26 Aug 2025	Prob (F-statistic):	4.70e-72			
Time:	13:08:06	Log-Likelihood:	44.701			
No. Observations:	161	AIC:	-71.40			
Df Residuals:	152	BIC:	-43.67			
Df Model:	8					
Covariance Type:	nonrobust					
=====						
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]

const	-0.3404	0.082	-4.135	0.000	-0.503	-0.178
x1	0.2137	0.036	5.991	0.000	0.143	0.284
x2	0.1303	0.043	3.057	0.003	0.046	0.214
x3	-0.0480	0.042	-1.143	0.255	-0.131	0.035
x4	0.1697	0.042	4.050	0.000	0.087	0.252
x5	0.2290	0.036	6.293	0.000	0.157	0.301
x6	0.2156	0.036	6.051	0.000	0.145	0.286
x7	0.1405	0.043	3.264	0.001	0.055	0.225
x8	0.0688	0.040	1.714	0.089	-0.011	0.148
=====						
Omnibus:	17.240	Durbin-Watson:	2.218			
Prob(Omnibus):	0.000	Jarque-Bera (JB):	21.963			
Skew:	-0.670	Prob(JB):	1.70e-05			
Kurtosis:	4.217	Cond. No.	42.0			
=====						

Como primer aspecto a analizar tenemos el R-squared: 0.900, este valor refleja que nuestros datos explican el 90% de la variabilidad en nuestra variable dependiente Y1 (Satisfacción laboral), es explicada por nuestras variables independientes X1 (Salario), X2 (Beneficios), X3 (Oportunidades de crecimiento), X4 (Desarrollo Profesional), X5 (Ambiente Laboral), X6 (Carga Laboral), X7 (Comunicación Interna), X8 (Reconocimiento).

Por otra parte, el indicador de Akake o indicador de la información, mantiene un valor negativo de AIC: -71.40, a su vez el indicador BIC: -43.67 son indicadores

relativos que explican la calidad del modelo, si los valores son negativos explican un buen ajuste.

Los resultados de los coeficientes de la regresión muestran el impacto individual de cada variable en la satisfacción laboral, para poder medir la significancia de las variables lo medimos mediante el $P > |t|$, si el valor p es menor que el nivel de significancia de 0.05, se considera que el resultado obtenido es estadísticamente significativo y se rechaza la hipótesis nula en favor de la alternativa. Un valor p alto, por el contrario, no se rechaza la hipótesis nula. Un punto de suma importancia es que si las variables tienen coeficientes positivos (relación directa), y por el contrario si las variables tienen coeficientes negativos (relación inversa), para poder medir su significancia mediante los intervalos de confianza, si los signos son iguales en ambos polos, es estadísticamente significativos, si existe una combinación entre positivos y negativos, la variable no es estadísticamente significativa.

Es importante mencionar que los coeficientes y el error estándar que nos da el modelo de OLS (Mínimos Cuadrados Ordinarios), nos sirve para medir con mejor precisión nuestro estadístico muestral, es decir la media o la proporción de las variables, por otra parte, el valor (t), es obtenido mediante la división del resultado del coeficiente y del error estándar, es decir que se deriva para más adelante hallar los valores ($P > |t|$) de nuestra regresión.

$$t = \frac{\text{Coeficiente}}{\text{Error estándar}}$$

Figura 13. Coeficiente de Regresión. Elaborado por: Rea & Andrade (2025).

Por parte del indicador Skew y Kurtosis, estos nos indican la asimetría de los errores, si es negativa a la izquierda, si es positiva a la derecha, una asimetría negativa se considera cuando es ≥ -3 o $\geq +3$, la mejor opción es que el valor se aproxime a 0, en pocas palabras mide la asimetría de la curva normal de los errores, es decir de la media, en tanto a la Kurtosis, esta es una medida comparativa, entre más cercana a cero es más aplanada, si esta más lejos a cero es más pronunciada.

Durbin-Watson, prueba clásica de autocorrelación de los residuos, es decir evalúa si los errores del modelo son independientes entre sí, mediante el siguiente modelo matemático.

Test de Durbin – Watson

$$d = \frac{\sum_{t=1}^T e_t^2}{\sum_{t=2}^T (e_t - e_{t-1})^2}$$

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Figura 14. Prueba de autocorrelación. Test de Durbin. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Según los resultados obtenidos, un valor de 2.218 es cercano a 2, lo que muestra que no existe autocorrelación de primer orden en los residuos.

Una matriz de correlación es importante ya que nos permite visualizar la dirección y fuerza de las variables de estudio, es importante entender cómo se mueven.

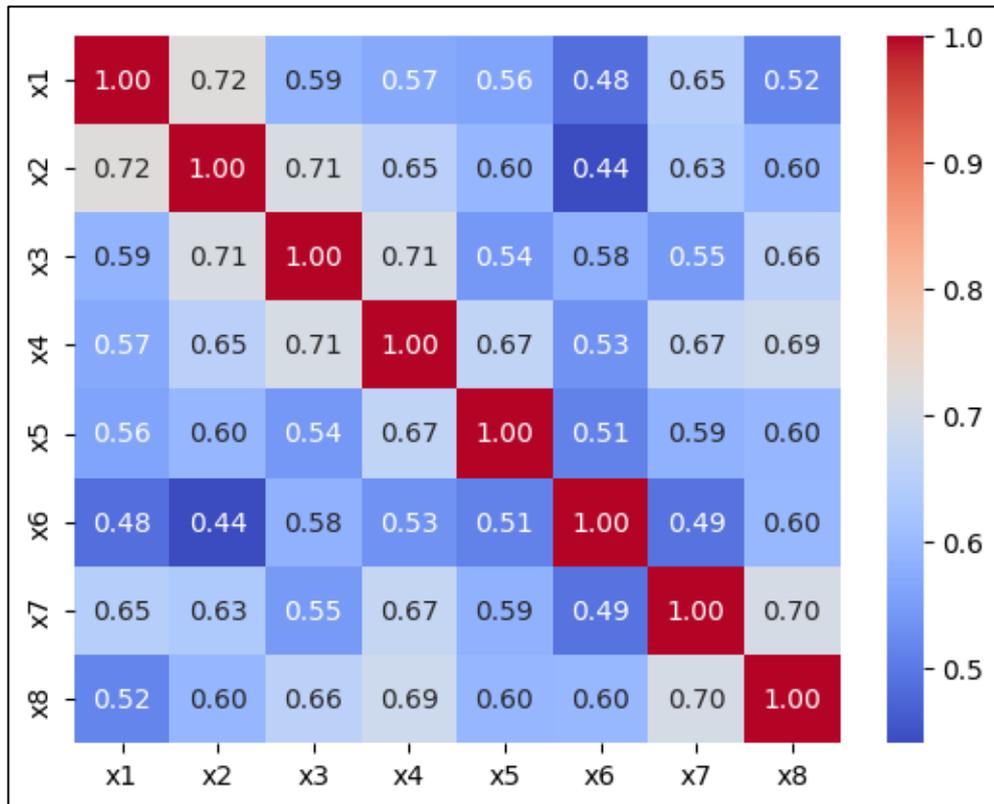


Figura 15. Matriz de Correlación. Test de Durbin. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Un punto importante a resaltar al momento de analizar nuestra matriz de correlación son los valores donde muestra un alto nivel de intensidad correlacional, es decir que la diagonal principal es igual a uno por que cada uno de los elementos que estamos comparando es igual a la misma variable, es decir que si comparo una variable consigo mismo voy a conseguir un índice de correlación perfecto que es igual a uno, esto quiere decir que realmente los datos que están en la diagonal principal en la matriz de correlación no son relevantes ya que son iguales, la idea es comparar entre diferentes variables, el enfoque de los componentes lo podemos realizar mediante cualquiera de los dos cuadrantes, ya sea el superior e inferior ya que al final arrojan valores relativos, en este caso realizaremos un análisis vivarial, es decir realizar comparaciones entre pares de variables, es precisamente lo que arroja la matriz de

correlación comparación a través del índice de correlación entre pares de variables numéricos, esto nos permite determinar si existen relaciones lineales o no lineales o simplemente no existen, para poder entender la matriz es importante seccionar los colores, las casillas o valores de color azul son índices de correlación negativos, valores con tonalidades rojas están muy cercas del índice de correlación 1 y valores de colores más claros o cercanos a blanco tienen índices de correlación cercanos a cero, por ejemplo, el salario y los beneficios sociales están fuertemente correlacionados de manera positiva como la mayoría, ya que ambos son componentes de la compensación económica de un empleado, así como se muestra en los siguientes resultados.

Para la estimación de un modelo de ecuaciones estructurales parciales se requiere previamente se estime otro modelo, tales como el análisis factorial exploratorio (AFE).

En nuestro estudio un modelo de análisis factorial exploratorio nos permite identificar las dimensiones reales de la satisfacción laboral según nuestra muestra previamente encuestada, es decir que a su vez nos permite agrupar en factores o constructos. Por otro lado, el modelo de análisis factorial confirmatorio nos permite valorar nuestra data, es decir evidenciar la validez y confiabilidad de nuestro instrumento de medición.

Al correr el modelo de (AFE) determinamos nuestra adecuación muestral, obteniendo los siguientes resultados.

- **Overall MSA = 0.90**

El valor obtenido muestra que nuestra muestra y variables son adecuadas para seguir con nuestro análisis.

A su vez implementamos medidas de adecuación por ítem (MSA), obteniendo los siguientes resultados.

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	y1
0,89	0,91	0,89	0,92	0,92	0,86	0,93	0,93	0,84

Podemos interpretar que cada número indica como cada variable se correlaciona con las demás para poder formar factores, siguiendo los siguientes lineamientos encontramos.

Todas las variables del x1 al x8 tienen valores relativos a ≥ 0.86 , es decir existe una buena adecuación de los datos obtenidos.

El test de esfericidad de Barlett sirve para evaluar si las variables de un conjunto de datos están suficientemente correlacionadas entre sí, a su vez nos sirve para determinar si los datos son adecuados para el análisis factorial, es por ello que aplicamos el modelo obteniendo los siguientes resultados.

$$\text{\$chisq} = 1207.638$$

$$\text{\$df} = 36$$

$$\text{\$p.value} = 3.173526e-230$$

Interpretamos los resultados, la medida estadística de prueba Chi Cuadrado, nos sirve para analizar la bondad de ajuste de nuestra data observada en nuestra distribución esperada, nos indica cuanto se aleja la matriz de correlaciones de la matriz de identidad, un valor grande muestra mas evidencia de que las variables si están correlacionadas, lo cual es bueno para el modelo de análisis factorial exploratorio.

$$- \quad \text{Chi-cuadrado (\$chisq)} = 1207.638$$

Por otra parte, los grados de libertad muestran un valor de:

$$- \quad \text{Grados de libertad (\$df)} = 36$$

Seguido de los resultados de nuestros valores P, lo cual nos muestra la significancia estadística del conjunto de variables.

- **Valor p (\$p.value) = 3.17×10^{-230}**

Siguiendo la prueba de hipótesis, se dice que.

Ho. Las variables no se correlacionan.

Hi. Hay correlaciones significativas entre las variables.

En nuestro caso, el $p \ll 0.05$, es decir que rechazamos la hipótesis nula (Ho), siendo concretos las correlaciones son suficientemente altas.

Es importante desarrollar la matriz de cargas factoriales, teniendo presente que las cargas mayores ≥ 0.30 se consideran significativas.

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3
X4 (Desarrollo Profesional)	0.574		
X5 (Ambiente Laboral)	0.791		
X6 (Carga Laboral)	0.815		
X7 (Comunicación Interna)	0.640		
X8 (Reconocimiento)	0.568		0.317
Y1 (Satisfacción laboral)	0.982		
X2 (Beneficios Sociales)		0.923	
X3 (Oportunidades de crecimiento)		0.598	0.332
X1 (Salario)	0.499	0.402	

Figura 16. Matriz de clasificación por factores. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Podemos interpretar que las variables que tienen una carga muy fuerte son: X4 (Desarrollo Profesional), X5 (Ambiente Laboral), X6 (Carga Laboral), X7 (Comunicación Interna), X8 (Reconocimiento), Y1 (Satisfacción laboral), es decir que este factor explica en su gran mayoría la satisfacción laboral.

Por otra parte, el factor dos nos muestra que las variables con una carga fuerte son X2 (Beneficios Sociales), X3 (Oportunidades de crecimiento), X1 (Salario), este factor refleja un efecto positivo, pero menor impacto que el factor 1 sobre la satisfacción laboral.

El factor muestra una carga débil por parte de las variables, **X8** (Reconocimiento) y **X3** (Oportunidades de crecimiento), este factor por lo general agrupa aspectos residuales del reconocimiento y crecimiento de los trabajadores del sector de la seguridad privada que no se agrupan claramente en los factores principales.

Para continuar con nuestra medición es importante aplicar un modelo de varianza explicada por cada factor, obteniendo los siguientes resultados.

	ML1	ML2	ML3
SS loadings	4.0975344	1.9657383	0.43415437
Proportion Var	0.4552816	0.2184154	0.04823937
Cumulative Var	0.4552816	0.6736970	0.72193635
Proportion Explained	0.6306395	0.3025410	0.06681943
Cumulative Proportion	0.6306395	0.9331806	1.00000000

Figura 17. Modelo de Varianza. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Interpretando los resultados obtenidos tenemos el SS loadings, este suma las cargas al cuadrado de cada factor, es decir que indica cuanta varianza de los ítems explica cada factor, por ejemplo, el factor 1) 4.097 es decir este factor explica mas varianza que los factores 2 y 3.

Proportion Var o proporción de la varianza explica el total de los ítems explicado por cada factor, por ejemplo, el factor 1) 0.455 es decir el 45.5% de la varianza total de las variables explicadas por el factor 1, factor 2) 21.8% y el factor 3 = 4.8%. Por otra parte, el Cumulative Var o Varianza Explicada Acumulada por los factores, es decir que el factor 1 y 2 explican el 67.37% del total.

Cumulative Proportion o porcentaje acumulado de la varianza explicada entre los factores explica que el factor 1 y 2 = 93.23%, es decir que los dos primeros factores explican más del 90% de la varianza total de los factores extraídos, hasta llegar al factor 1, 2 y 3, donde encontramos el 100%.

Es importante realizar a su vez un análisis de confiabilidad de los factores, mediante la prueba alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados.

```

Reliability analysis
Call: psych::alpha(x = f1_items)

raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N ase mean sd median_r
0.92 0.92 0.93 0.64 12 0.0092 2.5 0.5 0.65

95% confidence boundaries
lower alpha upper
Feldt 0.90 0.92 0.94
Duhachek 0.91 0.92 0.94

Reliability if an item is dropped:
raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N alpha se var.r med.r
x4 0.91 0.91 0.92 0.63 10.3 0.0111 0.0118 0.60
x5 0.91 0.92 0.92 0.65 10.9 0.0105 0.0114 0.67
x6 0.92 0.92 0.93 0.67 12.3 0.0096 0.0083 0.67
x7 0.91 0.91 0.92 0.63 10.4 0.0110 0.0115 0.60
x8 0.91 0.91 0.92 0.64 10.5 0.0107 0.0124 0.65
y1 0.89 0.90 0.89 0.59 8.6 0.0128 0.0053 0.59
x1 0.92 0.92 0.92 0.66 11.4 0.0098 0.0096 0.67

Item statistics
n raw.r std.r r.cor r.drop mean sd
x4 161 0.85 0.85 0.82 0.78 2.6 0.62
x5 161 0.81 0.81 0.77 0.74 2.6 0.60
x6 161 0.74 0.74 0.68 0.65 2.6 0.57
x7 161 0.84 0.84 0.81 0.78 2.6 0.58
x8 161 0.83 0.83 0.80 0.76 2.6 0.63
y1 161 0.96 0.96 0.97 0.94 2.5 0.58
x1 161 0.79 0.78 0.75 0.70 2.4 0.67

```

Figura 18. Análisis de Confiabilidad. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Raw_alpha / Std.alpha = 0.92 indica una buena confiabilidad en nuestro factor 1, es decir ≥ 0.70 para que sea aceptable, si es cercano a 1 es excelente, $G6(smc) = 0.76$, esta muestra la estimación alternativa de confiabilidad, también con un valor positivo, $S/N = 4.5$, este indicador nos muestra una relación señal o ruido, siendo mayor a 2, es decir tiene una buena consistencia.

El Alpha de los intervalos de confianza pueden variar entre 0.76 y 0.86 con un 95% de confianza, estos resultados confirman que la confiabilidad de los factores es robusta y bastante estable.

```

Call:
lm(formula = y1 ~ ., data = dat_model)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-0.025088 -0.001335 -0.001335  0.003953  0.015890

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.4968944  0.0004721  5288.77  <2e-16 ***
F1           0.5811650  0.0008861   655.85  <2e-16 ***
F2           0.0210540  0.0008964    23.49  <2e-16 ***
F3          -0.0673289  0.0006466  -104.12  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.00599 on 157 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.9999,    Adjusted R-squared:  0.9999
F-statistic: 5.039e+05 on 3 and 157 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

Figura 19. Resultados de Confiabilidad de factores. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Por otra parte, obtenemos los resultados de regresión lineal múltiple de nuestra variable dependiente Y1 (Satisfacción laboral) sobre los tres factores 1, 2 y 3.

Matemáticamente aplicamos el siguiente modelo:

$$\hat{y}_1 = 2.497 + 0.581 \cdot F1 + 0.021 \cdot F2 - 0.067 \cdot F3$$

Figura 20. Modelo RLM. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Un R2 cercano a uno o igual a uno explica casi el 100% de la varianza de Y1, es decir que este indicador es muy alto, lo que indica que los factores del análisis factorial exploratorio captura casi toda la variabilidad de la satisfacción laboral de la muestra, al medir el F-statistic podemos notar que su resultado es $p < 2.2e-16$ lo cual demuestra que el modelo es altamente significativo. A su vez es importante analizar sus coeficientes, por un lado, tenemos el factor 1, con un valor estimate de 0.581 con valores de signo positivos, esto quiere decir que a un aumento de 1 unidad en el factor

1, incrementa la variable dependiente en 0.581, manteniendo los demás factores constantes, este factor es el más influyente.

Por otra parte, el factor 2 también tiene una carga positiva, pero de menor proporción, es decir que cada unidad del factor 2 aumenta en y_1 (Satisfacción laboral) en 0.021, finalmente el factor 3 tiene un efecto negativo, lo cual explica que un aumento de 1 unidad disminuye en la variable dependiente en 0.067.

Una vez realizado en análisis exploratorio de nuestros datos, nos podemos adentrar a el modelo de ecuaciones estructurales parciales (SEM), es importante para ello comprender que el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), nos permite realizar la incorporación de variables latentes o no observables medidas por variables observables o indicadores. Este modelo está compuesto por una parte estructural (Relación entre constructos) y otra de medida (relación entre los indicadores y los constructos que miden). En resumidas palabras, el modelo estructural describe las relaciones entre las variables latentes (constructos) y los modelos de medida que representan las relaciones entre los constructos y sus correspondientes indicadores, por lo que hemos aplicado dicho modelo mediante la plataforma estadística Smart PLS4, obteniendo los siguientes resultados.

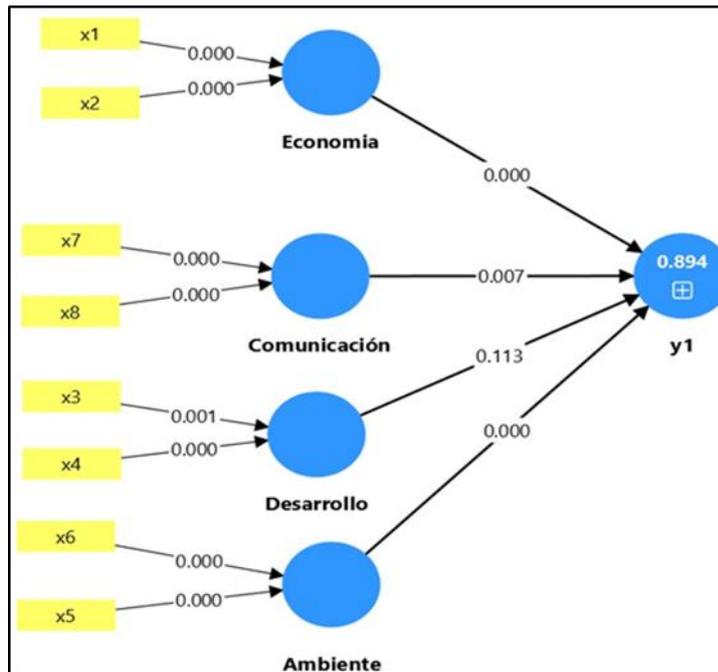


Figura 21. Resultados de la Plataforma Estadística Smart PLS4. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

En primera instancia construimos la siguiente grafica en base a nuestra data, obteniendo la siguiente clasificación antes descrita (Figura 1). Los resultados demuestran los valores p-values de cada uno de nuestros constructos. En el constructo de Economía obtenemos un p value = 0.000, es decir significativo para poder continuar con nuestro análisis, por otra parte en el constructo de Comunicación teniendo un p value = 0.007 siendo significativo, el constructo ambiente al igual que Economía también nos ofrece un p value = 0.000 a su vez significativo, al contrario de el constructo desarrollo su p value = 0.113, siendo este no significativo para nuestro análisis, es importante resaltar el R2 de nuestra variable dependiente Y1 (Satisfacción laboral), siendo su valor igual a 0.894.

Una vez revisado los p value de nuestros constructos, realizamos la omisión del factor Desarrollo por baja significancia en la aplicación de nuestro modelo.

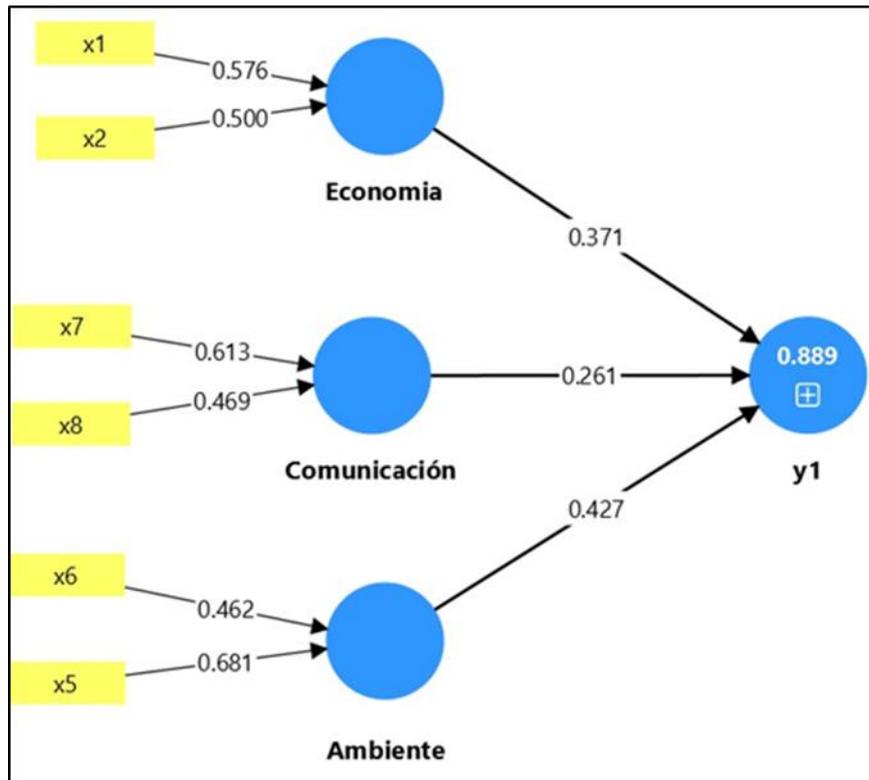


Figura 22. Omisión del factor de Desarrollo por Baja Significancia. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

En el diagrama antes expuestos podemos observar los diferentes coeficientes estandarizados (betas) de las rutas y cargas externas de nuestros constructos, siendo el R2 igual a 0.889 explicando que el 88.9% de la variabilidad en la satisfacción laboral se explica por los constructos en el modelo: Economía, Comunicación y Ambiente., por parte del constructo Economía (Salario y Beneficio) se mide la variable x1 (Salario) con una carga de 0.576 y por x2 (Beneficios Sociales) con una carga de 0.5000, podemos interpretar que ambas cargas son mayores a 0.500, lo que indica que estos indicadores son confiables para medir el constructo de economía.

Por el lado del constructo Comunicación, medida por la variable x7 (Comunicación Interna) con un p value igual a 0.613, por otra parte, la variable (Reconocimiento) mantiene una carga de 0.469. Ambiente el cual es medido por la variable (Carga Laboral) con un p value igual a 0.462 y por la variable (Ambiente

Laboral) con un resultado de 0.681 en su p value, misma variable que es la más relevante del constructo Ambiente.

En tanto al modelo estructural, las flechas que conectan los constructos con la variable dependiente Y1 (Satisfacción laboral) obtienen nuevos valores en los coeficientes de trayectoria, mostrando como influyen con la satisfacción laboral.

Por el lado del constructo Economía hacia la variable Y1 (Satisfacción laboral), el coeficiente de trayectoria es igual a 0.371, estos resultados nos muestran una relación positiva y un impacto de la economía hacia la satisfacción laboral que el trabajador del sector de seguridad privada pueda percibir, en resumidas palabras un aumento del salario y de los beneficios sociales se asocia directamente con un aumento de la satisfacción laboral.

El constructo Comunicación en cambio mantiene un valor en su coeficiente de 0.261, lo que demuestra una relación positiva bastante importante, es decir que la comunicación interna y el reconocimiento tienen un efecto positivo en la percepción de la satisfacción laboral que tenga el trabajador en dicho sector.

Por último, el constructo Ambiente directamente correlacionado a la variable dependiente Y1 (Satisfacción laboral), es resultante de un coeficiente igual a 0.427, este efecto es más significativo y fuerte de todos los constructos, interpretamos que un buen ambiente laboral es el factor más importante para explicar la satisfacción laboral del sector de estudio.

Factor de Inflación de la Varianza / VIF	
X1 (Salario)	2.101
X2 (Beneficios Sociales)	2.101
X5 (Ambiente Laboral)	1.355
X6 (Carga Laboral)	1.355

X7 (Comunicación Interna)	1.976
X8 (Reconocimiento)	1.976
Y1 (Satisfacción laboral)	1.000

Factor de inflación de la Varianza (VIF) se aplica para detectar oportunamente la multicolinealidad (ocurre en los modelos de regresión cuando dos o más variables independientes (predictoras) están altamente correlacionadas entre sí, lo que dificulta determinar el efecto único de cada variable sobre la variable dependiente), la prueba se mide de la siguiente manera, un valor VIF igual a uno se considera sin colinealidad, un valor VIF mayor a 3 se considera una colinealidad aceptable, a su vez un valor VIF con valores entre el rango numérico del 5 al 10 se considera una colinealidad alta por lo que es indispensable revisar.

En cuanto a los resultados encontramos valores FIV menores de tres, lo que nos anuncia que no existe colinealidad de variables, a su vez la no existencia de multicolinealidad entre las variables descritas, por parte de la variable dependiente el valor VIF igual a 1.000 explica que dicha variable no se ve afectada por la multicolinealidad.

El Bayesian Information Criterion es un criterio que combina la verosimilitud del modelo, es decir que tan bien se encuentran explicados los datos y la penalización por complejidad, es decir los números de parámetros estimados, se utiliza en su gran mayoría para comparar BIC de otros modelos, su aplicación matemática se compone de la siguiente manera:

$$BIC = -2 \ln(\hat{L}) + k \ln(n)$$

Figura 23. Modelo. Tomado de: M. Andrade 2025.

Donde:

\hat{L} = verosimilitud máxima del modelo.

k = números de parámetros.

n = tamaño de la muestra.

Por lo tanto, en base a nuestros resultados mantenemos un valor Bayesian Information Criterion (BIC) igual a -333.915, el valor negativo explica que el modelo tiene buena bondad de ajuste, siempre se busca un valor BIC más bajo.

Model selection criteria	
	BIC (Bayesian information crit...
y1	-333.915

Figura 24. Valor de Bayesian Information (BIC) Elaborado por Rea & Andrade. (2025).

Por último, obtuvimos los siguientes resultados del Modelo fit:

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.028	0.028
d_ULS	0.021	0.021
d_G	0.028	0.028
Chi-square	22.504	22.504
NFI	0.975	0.975

Figura 25. Resultados del Modelo Fit. Elaborado por Rea & Andrade (2025).

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), mide la raíz cuadrada del promedio de las diferencias estandarizadas entre la raíz observada y la matriz implicada en el modelo, los umbrales para validar los resultados son: menor a 0.08 se considera un resultado aceptable, de igual manera si el valor resultante es menor a 0.05 explica un buen ajuste, según nuestros resultados obtuvimos un valor de 0.028 lo cual refleja la excelencia de la discrepancia estandarizada la cual es bastante baja.

Por otra parte, el indicador Unweighted Least Squares Discrepancy (d_OLS), mide la discrepancia sin la ponderación previa, es decir la suma de las diferencias al cuadrado entre matrices, se busca un valor menor para un mejor ajuste, no existe un valor universal para comparar o contrastarlo con la distribución nula, el valor resultante del modelo es de 0.021 lo que explica una baja discrepancia, esto es bastante positivo para el ajuste del modelo.

Geodesic Distance (d_G), este indicador mide la distancia geodésica entre las matrices de covarianza en el espacio de matrices positivas, es decir esta prueba nos ayuda a medir la discrepancia, la interpretación es entre mas pequeño es el valor, mejor es ajusta el modelo. Chi-square, obtenemos un resultado de $\chi^2 = 22.504$, un χ^2 bajo sugiere no rechazar la H_0 es decir existe un buen ajuste. Y por último el Normed Fit Index (NFI) mide la mejora del ajuste frente a un modelo nulo, es decir que toman valores de 0 a 1, el umbral óptimo para este indicador es mayor a 0.90 es bueno, mayor a 0.95 es un valor excelente, en nuestro caso un valor 0.975, es un valor excelente.

CONCLUSIONES

Inicialmente, se ha llegado a la conclusión que los niveles de satisfacción laboral en los empleados de la seguridad privada en Guayaquil son impactados significativamente por variables que se relacionan con la economía, la comunicación y el ambiente laboral. El análisis econométrico realizado a través de un modelo de ecuaciones estructurales parciales ofreció una mejor óptica del impacto que sufre, en este caso, la variable dependiente cuando se genera una variación en las variables independientes antes mencionadas. Se evidenció que los factores impactan de manera positiva en la satisfacción laboral, lo que coincide con las diferentes teorías clásicas que abarcan los conceptos de satisfacción laboral como la de Maslow (1943) y Herzberg (1968).

Uno de los pilares fundamentales de la satisfacción laboral en los colaboradores de una organización es el factor económico que, en el caso de este estudio, estuvo compuesto por el salario y los beneficios sociales. A través de la aplicación del modelo se pudo evidenciar que una remuneración justa acompañada de los beneficios sociales de ley genera un impacto positivo y significativo en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de este sector, y no se trata solo de un beneficio hacia el empleado, sino que trabajadores con mayores niveles de satisfacción son también trabajadores más motivados y productivos.

Por otro parte, los colaboradores valoran mucho una comunicación efectiva dentro de la organización que, en el caso de este estudio, está compuesta por el reconocimiento y la comunicación interna. Los trabajadores buscan sentirse apreciados, valorados y reconocidos por las aportaciones que dan a la empresa con sus actividades laborales, lo cual es un aspecto importante que va más allá que solo una

remuneración. También, valoran mucho la existencia de canales de comunicación ágiles y eficientes dentro de la compañía que les permita desarrollar con mayor facilidad sus actividades dentro de la organización. La presencia de estos factores, genera un incremento en el sentido de pertenencia y la motivación de los trabajadores, impactando de forma positiva en la operatividad de la empresa. Por otro lado, la ausencia de estos genera la presencia de desmotivación entre los empleados y un aumento en los niveles de rotación laboral.

Asimismo, el ambiente laboral supone un factor determinante para la satisfacción laboral de un colaborador, en este caso, se tomó en consideración variables como la carga laboral y el entorno de trabajo coincidiendo con la literatura disponible en que esta dimensión impacta de forma significativa en la variable dependiente. Un ambiente laboral agradable y cómodo, caracterizado por buenas relaciones interpersonales y una gestión positiva de la carga laboral, mejora significativamente los niveles de satisfacción laboral, esto se origina principalmente por una disminución considerable en los niveles de estrés de los colaboradores y, en general, mejorando el clima dentro de la organización.

Finalmente, con este estudio se concluye que la combinación de estas variables de manera robusta consigue explicar y ofrecer una mejor visión sobre los niveles de satisfacción laboral dentro del sector de la seguridad privada en Guayaquil. Las variables obtenidas reflejaron una significancia considerable y los resultados obtenidos coincidieron con la literatura investigada, esto nos muestra que la problemática sobre los niveles de satisfacción laboral dentro de un sector tan conflictivo como el de la seguridad no puede analizarse desde una sola óptica, sino que es un fenómeno multifactorial, donde la interacción de múltiples factores termina definiendo que tan satisfecha se encuentra un colaborador con su trabajo.

RECOMENDACIONES

Inicialmente, se recomienda que las compañías que se dediquen a prestar servicios de seguridad privada en Guayaquil empiecen a implementar estrategias y políticas que aseguren el cumplimiento de los factores antes mencionados, priorizando la equidad entre los colaboradores y la competitividad en las remuneraciones de este. El estudio relacionado permitió visualizar la problemática desde múltiples ópticas donde una de las que destaca principalmente es la dimensión de la economía, donde los salarios y los beneficios sociales percibidos por los colaboradores juega un rol fundamental en sus niveles de satisfacción laboral. Por lo que, es necesario que las estrategias a aplicar por parte de las compañías se adapten en función del costo de vida y las tendencias existentes en el mercado, con el fin de ofrecer una remuneración atractiva que incremente los niveles de satisfacción laboral y reduzca la desmotivación y la rotación del personal. También, es necesario mejorar los canales de comunicación dentro de la empresa y sus procesos. De esta manera, se asegura una mejor calidad y desempeño de los trabajadores en sus actividades laborales. Este factor está estrechamente relacionado con el reconocimiento, el cual es otra variable necesaria para mantener un entorno laboral positivo. Se recomienda la implementación de programas que ofrezcan un proceso de retroalimentación constante con reuniones periódicas e incrementar el uso de medios digitales, para de esta forma, asegurarse de que la comunicación entre supervisores y colaboradores sea eficiente. Además, asegurarse que los empleados perciban que sus actividades son reconocidas y valoradas por el resto de los compañeros, lo que refuerza su motivación y su sentido de pertenencia con la organización.

Asimismo, las empresas deben gestionar de forma eficiente la carga laboral asignada y el ambiente en el que los colaboradores desempeñan sus actividades. Esto con el objetivo de priorizar la productividad de cada uno de los empleados. Esto se puede lograr a través de programas que permitan distribuir y planificar las actividades a realizar de una manera equilibrada evitando una sobrecarga en los trabajadores, que puede afectar negativamente a su salud mental incrementando sus niveles de este estrés y, a su vez, reduciendo la productividad. Esta estrategia puede acompañarse con otras medidas que promuevan el bienestar laboral como espacios de descanso, pausas activas, programas que permitan a los colaboradores formarse y capacitarse para adquirir nuevos conocimientos que los ayudarán a desempeñar sus actividades de forma óptima. Este tipo de programas generar un incremento en la productividad general y reduce significativamente diversos riesgos psicosociales que pueden afectar negativamente al entorno de trabajo.

Finalmente, se sugiere que las empresas que operen dentro del sector implementen estrategias que abarquen los factores comentados anteriormente y que se gestione una retroalimentación de forma periódica de la percepción de los empleados con respecto a estas variables y a su satisfacción laboral en general. El constante monitoreo de estos factores permite encontrar de forma oportuna áreas donde se pueda mejorar y facilita la planificación de estrategias que impulsen la satisfacción laboral y que beneficien tanto al trabajador como la empresa, mejorando la competitividad y sostenibilidad de las empresas dentro del mercado en el tiempo.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. .
- Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543–569. <https://doi.org/10.2307/1885099>
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, E. (2012). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15.
- Alayo Peralta, W. L. J. (2022). Relación entre la Gestión de la Calidad y la Satisfacción Laboral en una Empresa de Seguridad Privada de Lima y Callao, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma.
- Arzola, L. M., & Fiallos, C. A. (2018). La importancia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral. *Revista Innova Research Journal*, 3(11), 119–134.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). Ley Orgánica de Empresas Públicas. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2013). Ley Orgánica de Comunicación. Registro Oficial, Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Ley de Vigilancia y Seguridad Privada. Registro Oficial, Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016). Ley de Prevención, Detección y Erradicación del Lavado de Activos. Quito: Registro Oficial.
- Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). Gastos en seguridad privada en América Latina. Recuperado de

- Bashir, S., Mahmood, K., & Nawaz, A. (2020). Determinants of employee satisfaction in private security firms: A logistic regression analysis. *International Journal of Management Studies*, 27(2), 101-120.
- Baumol, W. J., & Bowen, W. G. (1966). *Performing arts: The economic dilemma*. Twentieth Century Fund.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1976). *The economic approach to human behavior*. University of Chicago Press.
- Bjerke, M. B., & Renger, R. (2019). Organizational climate and job satisfaction in security service firms. *Journal of Workplace Learning*, 31(5), 366-380.
- Blázquez Cuesta, M., Herrarte, A., & Llorente-Heras, R. (2024). Overeducation and job satisfaction during crises. *Labour Economics*, 85, 102362. .
- Boeri, T., & van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.
- Brun, J.-P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730.
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (2023). Informe sobre el crecimiento del sector de seguridad privada en Guayaquil. Recuperado de
- Campos Ríos, G. (2003). Educación, competencias y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 32(2), 1-12. .
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Job satisfaction among health care workers: The role of gender and age. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1314–1320.
- Chakravarty, S., Lundberg, M., & Zenker, J. (2020). Vocational training programs and employment outcomes. IZA Discussion Paper No. 13351. .
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 339–356.

- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103.
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2018). Estrés laboral y satisfacción en el trabajo: Estudio empírico en Chile. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 24-35. .
- Choi, M., Lee, W., & Park, J. (2020). Job satisfaction and turnover intention among private security employees in South Korea. *Journal of Safety Research*, 74, 105-112.
- Clampitt, P. G., & Downs, C. W. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. *The Journal of Business Communication*, 30(1), 5–28.
- Clark, J. B. (1899). *The distribution of wealth: A theory of wages, interest and profits*. Macmillan.
- Comisión Nacional de Seguridad Privada. (2022). Datos sobre el empleo y afiliación en el sector de seguridad privada en Ecuador. Recuperado de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC 2023, pp. 210-215. International Institute of Informatics and Cybernetics.
- Cruz, C., & Pereira, R. (2022). Temporary contracts and job satisfaction: Evidence from the private security industry in Latin America. *International Labour Review*, 161(3), 45-63.
- Cunningham, J. B., & Drake, J. (2017). Motivational factors in the private security sector: A UK perspective. *Employee Relations*, 39(4), 584-600.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373.
- Egoavil, M., & Loayza, F. (2020). La satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 18(2), 1-12. .
- Fioramonti, L. (2017). *Wellbeing economy: Success in a world without growth*. Palgrave Macmillan.
- Foncubierta-Rodríguez, M.J. y Sánchez-Montero, J.M. (2019). Hacia la felicidad laboral:

- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad: Concepto, antecedentes y debate actual. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(10), 3-22. .
- Gallegos Ch., S., & Córdova B., R. (2018). Transformación digital y su incidencia en la gestión administrativa de la PYME ecuatoriana. *Revista Innova Research Journal*, 3(10), 75-91.
- Garavito Hernández, Y., Daza Ríos, C. T. ., & Ramírez Torres, W. E. . (2023). Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 12(2), e-8622.
- García, L., Pérez, M., & Rodríguez, J. (2021). Factors influencing job satisfaction: A logistic regression approach. *Journal of Labor Studies*, 45(3), 450-472.
- García-Tamariz, P. E., Mansilla-Mahmud, M. A. y Mateo-Dueñas, R. (2024). Compromiso con la tarea y satisfacción laboral: evidencia en el sector comercial peruano. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(28), 203-220.
- Giraldo, W. A., Romero, I., Vizcaíno, C. A., & Ceballos, G. A. (2012). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicio de vigilancia y seguridad privada. *Clío América*, 6(12), 173-181.
- González, J., & Wagenaar, R. (2006). Tuning Educational Structures in Europe II. Universities' contribution to the Bologna Process. Universidad de Deusto. .
- Goris, J. R. (2007). Effects of satisfaction with communication on the relationship between.
- Griffin & Ebert, 2005; Vargas Hernández, 2011. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Buena Vista [PDF]. CORE. 9 de
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Harrison, J., Berryman, D., & Latham, G. P. (2007). Employee benefits, job satisfaction, and organizational commitment: A comprehensive review of the literature. *Human Resource Management Review*, 17(4), 309-335.
- Herzberg theory: A follow-up qualitative study. *International Journal of Educational Methodology*, 9(3), 509-524.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment. .
- Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied Logistic Regression*. Wiley.
- Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional (GI-TOC). (2023). *Índice de Crimen Organizado 2023*. Recuperado de
- International Code of Conduct Association (ICoCA). (2010). *International Code of Conduct for Private Security Providers*. Recuperado de <https://www.icoca.ch>.
- Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Ul-ain, Q. (2017). Impact of work environment on employee performance: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(2), 526-537.
- Iseak. (2025). *Cuánto importan las condiciones no materiales: Estudio sobre satisfacción laboral en España*. El País.
- Juárez, J. (2012). Satisfacción laboral: Una visión estratégica. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 4(8), 1-20. .
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia Sociomedica*, 34(3), 216-224.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kohun, S. M. (1992). *Business environment*. McGraw-Hill.
- Lagla, R. (2022). *Satisfacción laboral en una empresa de comercio exterior de Quito*. .
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1981). Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of Political Economy*, 89(5), 841–864. <https://doi.org/10.1086/261010>
- Leal Paredes, J. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en MiPymes ecuatorianas. *Revista Espacios*, 44(3), 121-135. .

- Lee, S., & Kim, J. (2019). The role of internal communication in employee satisfaction: Evidence from logistic regression. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100-115.
- León León, R. A., & Alcántara Rufino, K. F. (2023). Development of a facial recognition algorithm and EPPS detection with Python for the construction industry. En *Igniting the Spark of Innovation: Emerging Trends, Disruptive Technologies, and Innovative Models for Business Success*. LACCEI.
- León León, R. A., Chavez Rodriguez, P. A., Guillen Dominguez, M. F. (2023). Desarrollo del Sistema de Seguridad Facial para el Control del Ingreso del Docente a las Aulas en las Universidades. En N. Callaos, J. Horne, E. F. Ruiz-Ledesma, B. Sánchez, A. Tremante (Eds.), *Memorias de la Décima Tercera Conferencia Iberoamericana de*
- Lerner, A. P. (1944). *The economics of control: Principles of welfare economics*. Macmillan.
- Llinares Insa, L. I., Córdoba, F., & García, M. (2020). La empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(2), 177–195. .
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally
- Long, C. S., & Shields, J. (2010). From pay to praise? Non-cash employee recognition in Canadian and Australian firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1145–1172.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McQuaid, R., Green, A., & Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191–195. .
- Mellado Jiménez, V., Borrachero, A. B., Brígido, M., Melo, L. V., Dávila, M. A., & Cañada, F. (2014). Las emociones en la enseñanza de las ciencias. *Enseñanza de las Ciencias*, 32(3), 11-27.

- Merino-Plaza, M. J., et al. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352–360
- Ministerio del Interior de Ecuador. (2022). Estadísticas de empresas de seguridad privada registradas en Ecuador. Recuperado de
- Ministerio del Interior del Ecuador. (2023). Informe anual de la seguridad privada en Ecuador. Recuperado de
- Ministerio del Interior. (2014). Reglamento General de la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Ministerio del Interior. (2023). Registro Único de Empresas de Seguridad Privada. Quito: Ministerio del Interior.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2017). Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio del Trabajo. (2023). Código de Trabajo del Ecuador. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Niño Abella, L. I., & Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14(42), 99-111.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas. Recuperado de
- Osbel, M. E., Guerrero, M. A., Manosalvas, C. A. & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*. .
- Paola, P. (2023, agosto 27). Sector de seguridad privada en Ecuador alcanza los 83 millones de dólares en facturación. *El Comercio*.
- Parvini, N. (2020). *The defenders of liberty: Human nature, individualism, and property rights*. Springer Nature.
- Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. *Economic Journal*, 125(589), 2052–2076. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12271>
- Pires, A. F., & Querido, A. (2021). Occupational stress and job satisfaction among security guards: Insights from Portugal. *Safety Science*, 141, 105356.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2007). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

- Presidencia de la República del Ecuador. (2009). Decreto Ejecutivo 1695: Regulación de Armas, Municiones y Explosivos. Quito: Registro Oficial.
- Pujol, J., & Osorio, C. (2003). Factores de satisfacción e insatisfacción laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(23), 345-363. .
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. :
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago.
- Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of employees' job satisfaction and role of gender difference: An empirical study. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 91–100.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Redacción Prevención Integral. (2021, 12 de noviembre). Satisfacción laboral. La teoría de la discrepancia de Locke. *Prevención Integral*.
- Rentería, E., & Andrade, L. (2007). La empleabilidad: Un reto para la gestión de personas. *Revista Ciencias Estratégicas*, 15(17), 149–165. .
- Revista de Psicología*, 10(19). Disponible en:
- Rivera Guerrero, D., Peña, C., & Villalobos, J. (2016). Formación continua y empleabilidad. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (10), 1-12. .
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (12a ed.). Pearson Educación.
- Salazar-Párraga, E. (2019). Satisfacción laboral y permanencia en las organizaciones. *Polo del Conocimiento*, 4(1), 73–85. .
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte [en línea],
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74(3), 433–444.

- Silveira, F. (2002). Educación, empleabilidad y mercado de trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). .
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062.
- Towers Watson. (2012). Global workforce study: The employee value proposition. Towers Watson.
- Vásquez, D., & Díaz, M. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 75–83.
- Viray, R. A., & Velasquez-Fajanela, J. V. (2023). The perennial exit of teachers from Alaska and the inadequacy of
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. South-Western College Publishing.
- World Economic Forum. (2024). Investing in employee well-being.
- World of Work Project. (2019, febrero). Adams' Equity Theory of Motivation: A Simple Summary. Recuperado de
- Zafar, H., Naeem, S., & Zahid, H. (2015). Work environment, job satisfaction and employees' performance in workplace: A study of Pakistan's fast food sector. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 71-77.
- Zapata Albán, M. P., et al. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(247), 235–250



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Andrade Blum, Michael Lewin** con C.C: #**0957658776** autor del trabajo de titulación: **Análisis del nivel de satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil** previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 4 de septiembre de 2025

Nombre: Andrade Blum, Michael Lewin



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rea García, Mateo Stefano**, con C.C: **#0943962480** autor del trabajo de titulación: **Análisis del nivel de satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Economista** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 4 de septiembre de 2025

Nombre: Rea García, Mateo Stefano

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis del nivel de satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Andrade Blum, Michael Lewin Rea García, Mateo Stefano		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Delgado Salazar, Jorge Luis PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Economía		
TÍTULO OBTENIDO:	Economista		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	4 de septiembre de 2025	No. PÁGINAS:	81 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Economía laboral, Seguridad en el trabajo, Desarrollo sostenible, Relaciones laborales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Satisfacción laboral, mercado laboral, beneficios económicos, productividad, rotación y costo laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente estudio analiza la satisfacción laboral en los empleados del sector de seguridad privada en la ciudad de Guayaquil a través de un modelo de ecuaciones estructurales parciales que permite identificar los factores más importantes basados en la percepción de los colaboradores. La investigación consideró tres factores principales como lo son: economía, comunicación y ambiente laboral. Todas aquellas influyen significativamente sobre la satisfacción laboral. Los resultados evidencian un impacto significativo y positivo de cada una de las variables independientes sobre la variable dependiente, dejando en evidencia que el bienestar de los trabajadores no solo está basado en la remuneración monetario sino en diversos factores, y es la interacción de estos, los que generan que un colaborador tenga un mayor nivel de satisfacción laboral. Este estudio contribuye al conocimiento sobre los factores que impactan en la satisfacción laboral de los trabajadores de este sector, buscando dar a conocer herramientas que permitan mejorar estos aspectos impactando de forma positiva en los empleados sin perjudicar la operatividad de las empresas en las que laboran. Asimismo, se buscan estrategias que generen retornos positivos para las compañías del sector y que contribuyan a la eficiencia de la organización sin comprometer la sostenibilidad financiera en el largo plazo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4- (registrar teléfonos)	E-mail: mateo.rea@cu.ucsg.edu.ec Michael.andrade@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Camacho Villagomez Freddy Ronalde		
	Teléfono: +593-4-2206953 ext 1634		
	freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec freddy.camacho.villagomez@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			