



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“Percepciones de los agentes de seguridad y sus cónyuges sobre la inseguridad social y sus efectos en el entorno laboral y familiar”

AUTOR:

Campoverde de la Torre Roberto Carlos

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

TUTORA:

Lcda. León Nevárez Roxana Del Rocío, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2 de septiembre del 2025



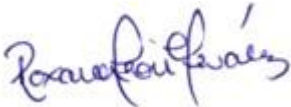
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **CAMPOVERDE DE LA TORRE ROBERTO CARLOS**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**.

TUTORA

f. 

Lcda. Roxana del Rocío León Nevárez Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Lcda. Vilma Noemi St.Omer Navarro Mgs.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

**Yo, CAMPOVERDE DE LA TORRE ROBERTO CARLOS
DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **PERCEPCIONES DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y SUS CÓNYUGES SOBRE LA INSEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS EN EL ENTORNO LABORAL Y FAMILIAR**, previo a la obtención del título de **LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**, 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 02 días del mes de septiembre del año 2025

EL AUTOR

f.  _____

CAMPOVERDE DE LA TORRE ROBERTO CARLOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **CAMPOVERDE DE LA TORRE ROBERTO CARLOS**, Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **PERCEPCIONES DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y SUS CÓNYUGES SOBRE LA INSEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS EN EL ENTORNO LABORAL Y FAMILIAR**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2025

EL AUTOR

f.  _____

CAMPOVERDE DE LA TORRE ROBERTO CARLOS

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TIC ROBERTO CAMPOVERDE DE LA
TORRE

1%
Textos
sospechosos



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

Nombre del documento: TIC ROBERTO CAMPOVERDE DE LA TORRE.pdf
ID del documento: 18ad1899fa6523445baf2c56ab9ae322af19bbd2
Tamaño del documento original: 2,42 MB

Depositante: Roxana del Rocio León Nevarez
Fecha de depósito: 15/10/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 15/10/2025

Número de palabras: 34.218
Número de caracteres: 228.641

Ubicación de las similitudes en el documento:



Firma de Estudiante

f. 

Campoverde de la Torre Roberto Carlos

Firma de Docentes

f. 

Lcda. Roxana Leon Nevarez Mgs.

TUTORA

f. 

Lcdo. Christopher Muñoz Mrt.

COORDINADOR UIC A-2025

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud y humildad, deseo reconocer a quienes han sido parte esencial de este proceso académico y personal que culmina con la elaboración de esta tesis.

Extiendo mi agradecimiento sincero a los docentes de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por su incansable vocación de enseñar, su rigurosidad académica y su compromiso con la formación de profesionales íntegros. Cada clase, cada corrección y cada palabra motivadora dejaron huellas en mi camino.

De manera especial, expreso mi respeto y admiración a mi tutora, Lcda. Roxana León, por ser más que una guía académica: fue un faro constante que me ayudó a transitar con claridad los momentos de incertidumbre. Su compromiso genuino, su acompañamiento respetuoso y su orientación clara marcaron profundamente la calidad de esta investigación. Asimismo, agradezco con aprecio a la Lcda. Anita Quevedo, por su mirada crítica, sus observaciones lúcidas y su capacidad para mostrarme ángulos que yo no veía. Gracias a sus aportes, este trabajo creció en profundidad, coherencia y sentido.

Asimismo, extiendo un agradecimiento especial al Ab. Omar Campoverde Mora MSc., quien desempeñó un rol fundamental en este proceso académico. Su respaldo económico oportuno representó un aporte significativo que permitió dar continuidad a mis estudios. Este apreciado gesto, más allá de lo material, evidenció un compromiso con mi formación y con la consolidación de este proyecto investigativo. Reconozco y valoro profundamente su disposición para apoyar en momentos claves, facilitando que este trabajo pudiera llegar a su culminación con éxito.

A los agentes de seguridad y sus conyugues, protagonistas silenciosos de esta historia, les dedico este trabajo con el corazón. Gracias por permitirme conocer sus vivencias, por confiarme sus palabras, sus silencios y sus dolores. Cada testimonio fue más que un dato: fue una lección de vida. Que este documento sea una voz que los visibilice, un paso hacia programas de bienestar que los dignifiquen, y una contribución para que su trabajo y sus hogares sean cada vez más valorados y protegidos.

Gracias a todos ustedes por ser parte de esta travesía. Cada gesto, cada consejo, cada palabra de aliento fue un ladrillo más en la construcción de este sueño hecho realidad. Este logro no es solo mío, es también de quienes caminaron a mi lado con amor, respeto y esperanza.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con todo mi corazón, a Dios, fuente eterna de sabiduría, fortaleza y esperanza. A Él elevo mi gratitud más profunda, porque en los momentos más inciertos me sostuvo con su amor, me dirigió con su palabra y me renovó en cada jornada con Su paz que sobrepasa todo entendimiento. Este logro no sería posible sin su presencia constante.

A mi amada esposa Diana Jiménez, dedico con todo mi ser este logro que es también tuyo. Has sido mi compañera incondicional, mi apoyo silencioso, mi consejera sabia y mi mayor inspiración. Cuando flaqueaban mis fuerzas, tú estabas ahí para sostenerme con tu amor firme y tus palabras llenas de fe. Este trabajo no solo ha sido una meta académica, sino un camino que hemos recorrido juntos, sorteando pruebas, enfermedades, desvelos y sacrificios. Cada página escrita lleva impresa tu paciencia, tu comprensión y tu fuerza. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mí mismo. Eres más que una esposa: eres una mujer valiente, llena de propósito y luz.

A mis hijos, Dannita, Dylan y Darlita, les dedico este trabajo como símbolo de esperanza, ejemplo y amor. Ustedes han sido la razón por la cual me he esforzado hasta el final. En cada juego aplazado, en cada historia que no conté por escribir esta tesis, estuvo presente mi compromiso de ser mejor padre para ustedes. Que este logro les recuerde que todo es posible con esfuerzo, que el estudio dignifica y que los sueños se conquistan con fe y perseverancia. Verlos crecer ha sido mi mayor alegría, y educarlos con el ejemplo, mi mayor responsabilidad.

A mis padres: a mi padre, Segundo Campoverde, por su ejemplo de responsabilidad, humildad y trabajo digno, y a mi madre, Dorita de la Torre (+), quien, aunque partió de esta vida, sigue viva en mi memoria y en cada paso que doy. Su amor maternal me formó, me marcó y me impulsa aún en su ausencia. Esta victoria es también un homenaje a su legado.

A mi pastor César Zapata y su esposa Lcda. Alexandra Conde, por sus oraciones, sus consejos espirituales y por creer en mí incluso en los días donde el cansancio superaba las fuerzas. Su acompañamiento no solo fue pastoral, sino profundamente humano. Sus palabras encendieron en mí la esperanza cuando más lo necesitaba, y su fe fue un sostén invisible, pero poderoso. Gracias por recordarme que todo esfuerzo hecho en el Señor no es en vano.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

LCDA. ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ, MGS.

TUTORA

f. 

LCDA. VILMA NOEMI ST. OMER NAVARRO MGS.

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

LIC. CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ MRT.

COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

LIC. CECILIA CONDO TAMAYO

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y SUS CÓNYUGES SOBRE LA INSEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS EN EL ENTORNO LABORAL Y FAMILIAR", elaborado por el/la estudiante ROBERTO CARLOS CAMPOVERDE DE LA TORRE, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ	CECILIA CONDO TAMAYO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.50 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

Tabla de Contenido

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.....	VIII
ACTA DE CALIFICACIÓN	IX
Tabla de Contenido	X
Índice de Tablas	XIV
Resumen.....	XV
Introducción	2
1. Capítulo I: Planteamiento del problema	3
1.1. Antecedentes	3
1.1.1. Antecedentes investigativos contextuales.....	4
1.2. Delimitación del problema de investigación.....	5
1.3. Pregunta de investigación	7
1.3.1. Subpreguntas de investigación.....	7
1.4. Objetivo General	7
1.4.1. Objetivos específicos	7
1.5. Justificación	7
2. Capítulo II: Referente Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico	9
2.1. Referente Teórico.....	9
2.1.1. Teoría ecológica de Bronfenbrenner.....	9
2.1.2. Referente Conceptual.....	12
2.2.1. Estrés laboral y cargas psicosociales	12
2.2.2. Inseguridad social y su expresión laboral	14

2.2.3. Dinámica familiar: comunicación, cohesión y adaptación	15
2.2.4. Estrategias de afrontamiento individual y familiar	17
2.2.5 Condiciones laborales y riesgo psicosocial en seguridad privada	19
2.2.6 Conflicto trabajo-familia.....	20
2.2. Referente Conceptual.....	21
2.2.1 Inseguridad social	21
2.2.2 Agente de seguridad privada.....	22
2.2.3 Riesgo psicosocial laboral.....	22
2.2.4 Estrés laboral.....	22
2.2.5 Burnout (agotamiento emocional)	22
2.2.6 Hipervigilancia y percepción del riesgo	23
2.2.7 Dinámica familiar	23
2.2.8 Comunicación conyugal.....	23
2.2.9 Cohesión y apoyo familiar	24
2.2.10 Adaptación y resiliencia familiar	24
2.2.11 Conflicto trabajo–familia	24
2.2.12 Estrategias de afrontamiento (individual).....	24
2.2.13 Estrategias de afrontamiento (familiar y redes)	25
2.2.14 Apoyo institucional y bienestar organizacional (Talento Humano)	25
2.2.15 Seguridad y salud ocupacional (SSO) en seguridad privada	25
2.3. Referente Normativo.....	25
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador	25
2.3.2 Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer. 26	
2.3.3 Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	26
2.4 Referente Estratégico	27

2.4.1 Estrategia Nacional Intersectorial de Protección Integral a la Familia (ENIPROF)	27
2.4.2 Decreto Ejecutivo 2393 – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (1982).....	27
2.4.3 Política Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social.....	28
2.4.4 Plan Nacional de Desarrollo – “Plan Ecuador 2030”	28
2.4.5 Ley de Seguridad Pública y del Estado.....	28
3. Capítulo III: Metodología de Investigación.....	29
3.1. Metodología	29
3.2. Enfoque de la Investigación.....	29
3.3. Tipo y nivel de la Investigación.....	30
3.4. Método de Investigación.....	30
3.5. Universo, muestra y muestreo.....	31
3.6. Formas de recolección de la información	31
3.7. Formas de análisis de la información.....	32
3.8. Categorías y subcategorías de estudios.....	32
4. Capítulo IV: Resultados de Investigación.....	34
4.1 del Objetivo general.....	34
4.2 De los objetivos específicos.....	34
4.1.1 Objetivo # 1 Identificar las percepciones que tienen los agentes de seguridad sobre la inseguridad social que enfrentan en su ejercicio laboral y en el entorno comunitario	34
4.1.2 Objetivo # 2 Describir, desde la perspectiva de los cónyuges, las transformaciones que experimentan la familia de los agentes de seguridad como consecuencia de su ejercicio laboral.	40
4.1.3 Objetivo #3: Reflexionar sobre las estrategias que aplica el área de Talento Humano para enfrentar los riesgos a los que se enfrenta el personal y sus cónyuges.	47

5. Capitulo V Conclusiones y Recomendaciones	53
5.1 Conclusiones Generales	53
5.2 Recomendaciones Generales	54
Referencias.....	55
Anexos	61

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Caracterización</i>	34
---------------------------------------	----

Resumen

La presente investigación titulada *“Percepciones de los agentes de seguridad y sus cónyuges sobre la inseguridad social y sus efectos en el entorno laboral y familiar.”* analiza una problemática de creciente relevancia: la exposición cotidiana de los agentes de seguridad a riesgos laborales y comunitarios que no solo afectan su integridad personal, sino que también repercuten en la estabilidad emocional de sus familias. El problema central identificado es la vulnerabilidad de estos trabajadores frente a la violencia e inseguridad, lo cual genera tensiones en la dinámica conyugal y familiar, acentuando sentimientos de miedo, preocupación y sobrecarga emocional.

El objetivo principal del estudio fue identificar las percepciones de los agentes de seguridad sobre la inseguridad social, describir los cambios que enfrentan sus familias desde la perspectiva de los cónyuges y reflexionar sobre las estrategias que implementa el área de Talento Humano en el acompañamiento de estos procesos. Metodológicamente, se aplicó un enfoque cualitativo con entrevistas en profundidad a siete agentes de seguridad y un grupo focal con sus cónyuges, lo que permitió captar las experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento utilizadas en su vida cotidiana.

Los resultados revelaron que los agentes de seguridad perciben su labor como de alto riesgo, lo que genera temor constante por su vida y la de sus familias. Los cónyuges manifestaron sentimientos de ansiedad y soledad derivados de las extensas jornadas y la incertidumbre del oficio. Se concluye que el área de Talento Humano requiere fortalecer programas de bienestar integral, incorporando apoyo psicológico, comunicación efectiva y medidas de protección más visibles para reducir la carga emocional y mejorar la calidad de vida familiar.

Palabras clave: Inseguridad, Agentes de Seguridad, Cónyuges, Estrés Laboral, Dinámica Familiar, Carga Psicosocial, Estrategias.

Introducción

La seguridad ciudadana constituye uno de los principales desafíos sociales en Ecuador y, particularmente, en la ciudad de Guayaquil, donde el aumento de la violencia, los delitos organizados y la inseguridad social se han convertido en fenómenos de gran impacto en la vida cotidiana. Este contexto no solo afecta a la población en general, sino que incide de manera directa en los profesionales de la seguridad privada, quienes diariamente enfrentan escenarios de riesgo que ponen en juego su integridad física, emocional y laboral. La vulnerabilidad de los agentes de seguridad frente a hechos delictivos revela una problemática que trasciende lo individual, pues alcanza a sus entornos familiares, generando preocupación, miedo y una permanente carga emocional.

En este marco, surge la necesidad de analizar cómo la inseguridad social repercute en la dinámica familiar, entendida como el conjunto de relaciones y roles que se desarrollan en el hogar y que resultan profundamente alterados por la exposición de uno de sus miembros a contextos de violencia. Las percepciones tanto de los agentes de seguridad como de sus cónyuges permiten evidenciar no solo los riesgos inherentes al oficio, sino también las transformaciones en la convivencia, los niveles de comunicación, el acompañamiento emocional y la adaptación frente a jornadas extensas o a la incertidumbre laboral.

El presente trabajo de investigación titulado “Impacto de la inseguridad social en la dinámica familiar desde las percepciones de agentes de seguridad en una empresa de Guayaquil en el año 2025” tiene como objetivo identificar las percepciones de los agentes sobre la inseguridad social, describir los cambios que experimentan sus familias desde la perspectiva de los cónyuges y reflexionar sobre las estrategias aplicadas por el área de Talento Humano para enfrentar estos riesgos.

Metodológicamente, la investigación adopta un enfoque cualitativo sustentado en entrevistas en profundidad a siete agentes de seguridad y un grupo focal con sus cónyuges, con el fin de comprender sus experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento en un contexto social caracterizado por la inseguridad. De esta manera, el estudio aporta no solo a la comprensión de una problemática vigente, sino también a la generación de propuestas de bienestar laboral y familiar orientadas a mitigar las consecuencias de este fenómeno.

1. Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Antecedentes

En América Latina, los Agentes de Seguridad se enfrentan a condiciones laborales que implican constantes riesgos, horarios rotativos, largas jornadas y exposición continua a situaciones de violencia o criminalidad. Este entorno hostil no solo afecta al trabajador en su desempeño profesional, sino que también repercute de forma importante en su vida personal, particularmente en la esfera familiar. La inestabilidad y las exigencias del trabajo generan alteraciones en la convivencia diaria, afectando los vínculos entre los miembros del hogar. La investigación de Moreta (2021) sostiene que estas condiciones pueden alterar los patrones de comunicación y generar distanciamiento entre los integrantes de la familia, comprometiendo el equilibrio emocional y funcional de la dinámica familiar.

Guarco y Domínguez (2022) evidencian que los efectos de una vida laboral marcada por situaciones de inseguridad y exigencia constante tienden a trasladarse al espacio íntimo del hogar, reduciendo el involucramiento del trabajador en actividades cotidianas, lo que deriva en sentimientos de aislamiento, poca participación parental y tensiones con la pareja. La carga de responsabilidades, la exposición continua a escenarios de amenaza y la demanda de vigilancia permanente producen un desgaste que limita el tiempo y la calidad de interacción con los hijos y otros miembros del núcleo familiar. De manera similar, Galarza et al. (2021) subrayan que este tipo de ocupaciones genera preocupación entre los familiares, quienes perciben la ausencia o la desconexión emocional del trabajador como una fuente de inseguridad interna en el hogar.

En contextos similares, Bravo (2023) en su estudio aplicado en una empresa del sector seguridad en Perú, indica que en toda América Latina existe una prevalencia marcada de condiciones laborales exigentes que afectan no solo el bienestar de los trabajadores, sino también la calidad de vida familiar. Las consecuencias se reflejan en la pérdida de tiempo compartido, la disminución del soporte afectivo y la aparición de conflictos domésticos, evidenciando cómo la inseguridad que rodea la actividad laboral se traduce en inestabilidad emocional en los espacios íntimos.

Por otro lado, estudios realizados por Henao et al. (2018) destacan que muchas de las afectaciones familiares se podrían mitigar con una mayor atención institucional al trabajador.

Proponen programas de acompañamiento psicosocial y fortalecimiento de la comunicación familiar para afrontar los impactos de una vida laboral expuesta a contextos violentos y a turnos inestables. Esta propuesta es reforzada por Ramírez (2021), quien sostiene que las medidas de apoyo institucional tienen un efecto indirecto pero positivo en la familia, ya que, al promover espacios de bienestar y conexión personal, se logra fortalecer también la estructura emocional y relacional del entorno familiar.

Finalmente, aunque Galarza et al. (2021) desarrollaron su estudio en el sector de enfermería, los hallazgos son aplicables al personal de seguridad, ya que ambos operan en entornos de alta demanda emocional. Los autores concluyen que la presencia discontinua en el hogar, la dificultad para participar en eventos sociales y escolares, y la escasa comunicación generan vacíos afectivos que inciden en el desarrollo de los hijos y en el clima familiar general. Estos antecedentes permiten evidenciar que la inseguridad que enfrentan los agentes de seguridad no es un fenómeno aislado al ámbito laboral, sino que se proyecta significativamente en su núcleo familiar, alterando su dinámica cotidiana y comprometiendo su bienestar integral.

1.1.1. Antecedentes investigativos contextuales

En el contexto ecuatoriano, las condiciones laborales a las que están expuestos los agentes de seguridad, particularmente en espacios de alta conflictividad como los centros penitenciarios, implican una carga emocional significativa que incide en su interacción familiar. El estudio de Moreta (2021), aplicado a personal penitenciario, evidencia cómo la exposición constante a escenarios de riesgo y la exigencia de jornadas prolongadas comprometen el equilibrio emocional del trabajador, situación que luego se traduce en alteraciones en su entorno más cercano. La desconexión afectiva, la reducción en el tiempo compartido y la falta de estabilidad en la convivencia familiar emergen como consecuencias directas de la dinámica laboral impuesta por este tipo de ocupaciones.

En Quito, investigaciones recientes han remarcado la necesidad de fortalecer las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo como un mecanismo de protección integral para los agentes de seguridad. Mora (2019) analiza el marco legal ecuatoriano, particularmente lo dispuesto en el artículo 326 de la Constitución, y concluye que, si bien existe un respaldo normativo, la débil implementación de las políticas ha limitado su eficacia real. Esta situación repercute no solo en la integridad del trabajador, sino también en su núcleo familiar, dado que la desprotección

institucional incrementa la percepción de vulnerabilidad tanto en lo personal como en lo doméstico.

Por su parte, Pulluquitín (2019) se centra en los efectos que tienen los turnos rotativos y la exposición permanente a condiciones adversas en la calidad de vida de los guardias de seguridad. Su estudio concluye que estas modalidades laborales restringen el descanso adecuado, interrumpen la convivencia familiar y afectan la participación activa del trabajador en su hogar. Las consecuencias se expresan en distanciamiento emocional, poca implicación en actividades familiares y un deterioro progresivo del rol parental, lo cual debilita el tejido afectivo al interior de la familia.

Desde una perspectiva complementaria, Cueva-Pila y Hidalgo (2023) examinan la conducta familiar de trabajadores expuestos a ocupaciones de alta presión y cómo esta se ve alterada por los efectos acumulados de su ambiente laboral. Aunque su estudio se enfoca en personal de salud, los hallazgos son extrapolables al sector de seguridad, en tanto ambos comparten contextos laborales marcados por la exigencia permanente y la incertidumbre. Se observa una tendencia al retraimiento afectivo del trabajador, que deriva en quiebres comunicacionales con los hijos y la pareja, generando un entorno doméstico tenso, caracterizado por una baja cohesión y una sensación de inseguridad dentro del hogar.

Finalmente, Astudillo et al. (2023) analizan las consecuencias físicas y económicas que enfrentan los trabajadores de sectores con alta demanda, señalando que la sobrecarga laboral y la falta de descanso propician la aparición de enfermedades crónicas como hipertensión o afecciones cardíacas. En el caso de los agentes de seguridad, cuya labor muchas veces carece de pausas efectivas o rotación de turnos funcional, el impacto en la salud se traduce también en una carga económica para la familia, debido al incremento en los gastos médicos, lo que puede generar conflictos financieros y ansiedad dentro del núcleo familiar, afectando así su estabilidad general.

1.2. Delimitación del problema de investigación

El problema central de esta investigación se enfoca en comprender cómo la inseguridad social que enfrentan los agentes de seguridad en el ejercicio de sus funciones influye sobre la dinámica familiar, afectando sus relaciones interpersonales, la calidad del tiempo compartido y la estabilidad emocional dentro del hogar. Estos trabajadores operan en contextos marcados por

riesgos constantes, contacto frecuente con situaciones de violencia o delincuencia, así como condiciones laborales exigentes que incluyen turnos rotativos y jornadas extendidas, lo cual genera un entorno de vulnerabilidad continua que no se limita al espacio de trabajo, sino que se traslada inevitablemente al ámbito doméstico.

El contacto sostenido con ambientes peligrosos o conflictivos influye en la forma en que los agentes de seguridad se relacionan con sus familias. La tensión acumulada, la sensación de amenaza externa constante y la incertidumbre sobre su propia integridad física dificultan el desarrollo de una vida familiar estable. En consecuencia, se presentan patrones de distanciamiento afectivo, disminución en la comunicación con la pareja o los hijos, y una pérdida progresiva en la participación de las actividades familiares. Todo esto altera la dinámica del hogar, fragmentando los vínculos y creando un clima emocional de tensión que afecta no solo al agente de seguridad, sino también a todos los miembros de su entorno familiar.

Al centrar el análisis en una empresa de seguridad específica en la ciudad de Guayaquil, se busca observar de forma detallada cómo se manifiestan estas situaciones de inseguridad, qué tipo de apoyo institucional se brinda a los trabajadores y de qué manera las vivencias laborales inciden en sus sistemas familiares. Esto permitirá abordar el fenómeno desde una perspectiva integradora, reconociendo que la inseguridad social no solo es un problema estructural externo, sino que tiene consecuencias profundas en la esfera privada de quienes la enfrentan diariamente desde su rol laboral.

Desde esta perspectiva, la pregunta central que orienta el estudio es: ¿Cuál es la influencia de la inseguridad social en el ejercicio laboral de los agentes de seguridad y en las percepciones de sus conyugues? Esta interrogante pretende generar conocimiento contextualizado que visibilice las formas en que la inseguridad afecta no solo el espacio público o la actividad profesional, sino que también compromete la salud relacional, emocional y estructural del núcleo familiar, evidenciando la urgencia de generar estrategias de intervención que reconozcan y enfrenten esta problemática desde su complejidad integral.

1.3. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las percepciones de los agentes de seguridad y de sus cónyuges sobre la influencia de la inseguridad social en el ámbito laboral y familiar, y cómo consideran que el área de Talento Humano podría contribuir con estrategias de apoyo para mitigar estos riesgos?

1.3.1. Subpreguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las percepciones que tienen los agentes de seguridad sobre la inseguridad social que enfrentan en su ejercicio laboral y en el entorno comunitario?
2. ¿Cuáles son las percepciones de las cónyuges de los agentes de seguridad sobre los cambios que experimenta la familia como resultado de su ejercicio laboral?
3. ¿Qué estrategias aplica el área de Talento Humano para enfrentar los riesgos a los que se enfrenta el personal y sus cónyuges?

1.4. Objetivo General

Analizar las percepciones de los agentes de seguridad y de sus cónyuges sobre la influencia de la inseguridad social en el ámbito laboral y familiar, con el fin de identificar cómo el área de Talento Humano puede aportar estrategias de apoyo que contribuyan a mitigar estos riesgos y fortalecer el bienestar integral.

1.4.1. Objetivos específicos

- Identificar las percepciones que tienen los agentes de seguridad sobre la inseguridad social que enfrentan en su ejercicio laboral y en el entorno comunitario.
- Describir, desde la perspectiva de los cónyuges, las transformaciones que experimentan la familia de los agentes de seguridad como consecuencia de su ejercicio laboral.
- Reflexionar sobre las estrategias que aplica el área de Talento Humano para enfrentar los riesgos a los que se enfrenta el personal y sus cónyuges.

1.5. Justificación

La presente investigación encuentra su justificación práctica en la necesidad de comprender un fenómeno que afecta directamente el bienestar integral de los agentes de seguridad y su entorno familiar, en el contexto de la creciente inseguridad social que caracteriza diversos espacios urbanos en Guayaquil. Las condiciones de riesgo a las que estos trabajadores se exponen cotidianamente

no solo influyen en su desempeño profesional, sino que también alteran significativamente sus relaciones familiares, afectando la comunicación, la convivencia y la estabilidad emocional dentro del hogar. Al identificar cómo los agentes de seguridad perciben y experimentan la inseguridad en su entorno laboral y comunitario, esta investigación permitirá generar recomendaciones concretas para el diseño de programas institucionales que reconozcan estas realidades y fortalezcan tanto el ámbito familiar como el organizacional.

Desde el punto de vista metodológico, este estudio se justifica por su aporte al desarrollo de un enfoque sistemático que permite analizar con profundidad las repercusiones que tiene la inseguridad social sobre las dinámicas familiares de quienes ejercen funciones de vigilancia en contextos de alta exposición al riesgo. La aplicación de métodos cualitativos como entrevistas focalizadas el cual permitirá generar información de primera mano sobre las percepciones de los agentes de seguridad respecto a los riesgos cotidianos que enfrentan, y cómo estos influyen en su rol como miembros de una familia, afectando aspectos como el vínculo afectivo, la participación en la vida cotidiana y la percepción de seguridad dentro del hogar. Esta aproximación facilitará la construcción de indicadores específicos y replicables para futuras investigaciones en el campo de la seguridad privada y su impacto humano.

En cuanto a su justificación social, la relevancia de esta investigación radica en visibilizar la situación de un grupo laboral tradicionalmente marginado en el debate sobre condiciones laborales y bienestar: los agentes de seguridad y sus familias. Analiza el impacto del incremento de la inseguridad social y como afecta en sus vidas, lo que permite generar conciencia colectiva sobre las consecuencias que van más allá del ámbito público o institucional, llegando a comprometer la armonía, la estabilidad emocional y el desarrollo de sus núcleos familiares. Así, el estudio aspira a contribuir no solo al mejoramiento de políticas internas en las empresas del sector, sino también a promover un enfoque más humano, justo y comprensivo en relación con los desafíos que enfrentan estos trabajadores en su cotidianidad.

2. Capítulo II: Referente Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico

2.1. Referente Teórico

2.1.1. Teoría ecológica de Bronfenbrenner

La teoría ecológica del desarrollo humano propuesta por Urie Bronfenbrenner sostiene que los individuos no pueden entenderse de forma aislada sino como parte de un entorno complejo formado por sistemas interconectados cuya interacción constante modela las experiencias, decisiones y percepciones de quienes lo habitan y aunque originalmente esta teoría se aplicó al desarrollo infantil hoy se reconoce su valor explicativo para entender fenómenos psicosociales donde el individuo está inmerso en múltiples niveles de influencia desde lo inmediato hasta lo estructural especialmente en contextos donde el trabajo, la familia y la sociedad se entrelazan de forma conflictiva como ocurre en la vida de los agentes de seguridad expuestos a inseguridad social crónica.

Bronfenbrenner organiza estos entornos en cinco sistemas: el microsistema, que representa los espacios de interacción directa como la familia, el hogar o el trabajo inmediato; el mesosistema, donde se articulan las relaciones entre microsistemas (por ejemplo, cómo lo que sucede en el trabajo influye en la escuela de los hijos o en la convivencia conyugal); el exosistema, que abarca estructuras que afectan indirectamente al sujeto como las políticas laborales o las decisiones institucionales de las empresas de seguridad; el macrosistema, que incluye los valores sociales, las creencias culturales y las normas económicas vigentes que legitiman ciertos modelos de precarización laboral; y el cronosistema, que introduce la dimensión del tiempo, mostrando cómo los efectos de estos sistemas se acumulan o cambian según la etapa de vida del trabajador o la evolución del contexto nacional o regional (Sánchez-Vera y Salas-González, 2023).

En el caso de los agentes de seguridad, estos sistemas no actúan de forma aislada, sino que se retroalimentan de manera permanente generando un circuito de tensión y desgaste. Así, por ejemplo, un entorno laboral inseguro (microsistema) genera estrés que afecta la relación con la familia (también parte del microsistema), pero esta tensión se agrava si el mesosistema —por ejemplo, la relación entre la empresa y el hogar— está deteriorado o ausente. A su vez, si el exosistema no ofrece políticas institucionales de soporte emocional ni condiciones dignas de contratación, el individuo carece de mecanismos externos de contención. Este abandono

estructural es muchas veces legitimado por el macrosistema que naturaliza la precarización de ciertos sectores laborales como el de la seguridad privada, reforzando una lógica de sacrificio y silencio institucional que se transmite culturalmente. Finalmente, el cronosistema permite observar cómo estas tensiones acumuladas terminan provocando crisis en etapas clave de la vida del trabajador como el crecimiento de los hijos, el envejecimiento o el deterioro de la salud mental.

La utilidad de esta teoría radica precisamente en su capacidad de mostrar que el problema de la inseguridad social no reside únicamente en el entorno laboral visible sino en una red de interacciones que afectan al trabajador incluso cuando no está de turno, cuando llega al hogar y debe reconfigurarse como padre, pareja o cuidador sin haber podido procesar el miedo la sobrecarga o el aislamiento que experimentó durante su jornada (Jiménez-Lopera et al., 2022). En este sentido, la dinámica familiar se ve afectada no sólo por la ausencia física sino por la transferencia emocional que el entorno laboral imprime en el comportamiento cotidiano, lo que desencadena tensiones, distanciamientos o mutismos en la convivencia diaria.

Asimismo, esta perspectiva evidencia que los efectos de la inseguridad social sobre la familia no son lineales ni homogéneos, sino que dependen de la posición estructural del individuo dentro de cada sistema y de la calidad de las relaciones que se establecen entre ellos. Un agente de seguridad con respaldo comunitario, políticas internas de bienestar o una cultura familiar basada en la comunicación afectiva podrá atenuar los impactos de su entorno más fácilmente que aquel que se enfrenta solo a la hostilidad del mundo externo y a la incompreensión del entorno íntimo. Por eso, desde la perspectiva ecológica, cualquier propuesta de intervención debe considerar todos los niveles de influencia y buscar articular acciones simultáneas en el sistema laboral, en el entorno social, en las redes comunitarias y en el interior del hogar para generar cambios sostenibles (González-Aguilar, 2021).

1. Microsistema

Este nivel comprende los espacios de interacción más cercanos al agente de seguridad: la familia, la pareja, los hijos, los compañeros de trabajo y los superiores inmediatos. En este ámbito se generan las relaciones cotidianas que influyen de manera directa en sus emociones y en su bienestar. La ausencia prolongada por largas jornadas, la comunicación limitada y el cansancio afectan la dinámica familiar y la calidad de la convivencia. A su vez, el apoyo de la pareja y los

programas internos de la empresa funcionan como factores protectores que amortiguan el impacto de la inseguridad.

2. Mesosistema

El mesosistema articula la relación entre los distintos microsistemas. Por ejemplo, la forma en que el estrés laboral de los agentes de seguridad repercute en su comunicación con la pareja, o cómo las preocupaciones de los hijos influyen en la estabilidad emocional del hogar. Del mismo modo, la coordinación entre la familia y la empresa (como talleres de bienestar o programas de apoyo) genera un puente que fortalece la capacidad de afrontamiento. Así, lo que ocurre en el espacio laboral se traslada inevitablemente al entorno familiar y viceversa.

3. Exosistema

En este nivel se ubican los contextos en los que el agente de seguridad no participa directamente, pero que influyen en su vida. Ejemplo de ello son las decisiones de la empresa sobre turnos rotativos, las políticas de seguridad ciudadana, o los medios de comunicación que difunden hechos de violencia. Estos factores determinan la carga laboral, la exposición al riesgo y la percepción de inseguridad en la familia. Aunque el agente de seguridad no tenga control sobre estas estructuras, sus efectos impactan en el tiempo compartido, la estabilidad económica y la tranquilidad del hogar.

4. Macrosistema

Aquí se encuentran los valores culturales, las normas sociales, la legislación laboral y las políticas estatales de seguridad y salud en el trabajo. En el caso ecuatoriano, marcos como el Decreto Ejecutivo 2393, la Ley de Seguridad Pública y las políticas de seguridad ciudadana conforman el marco regulatorio que debería proteger tanto al trabajador como a su familia. Sin embargo, la débil implementación de estas políticas deja un vacío que incrementa la vulnerabilidad. La percepción social de inseguridad y la precarización del empleo refuerzan la sensación de riesgo permanente en el núcleo familiar.

5. Cronosistema

Este nivel incorpora la dimensión del tiempo. La inseguridad social se manifiesta de forma acumulativa: las experiencias de riesgo vividas por los agentes de seguridad (como

enfrentamientos o “códigos rojos”) generan huellas emocionales que afectan la dinámica familiar a lo largo de los años. También influyen los cambios históricos del país, como el incremento de la violencia en Guayaquil y las transformaciones en el mercado laboral. El cronosistema permite entender cómo las condiciones de inseguridad se intensifican con el tiempo, afectando tanto la percepción individual como la estructura familiar.

Los niveles no actúan de forma aislada, sino que se influyen mutuamente. La violencia comunitaria (exosistema) impacta en las rutinas familiares (microsistema) y se ve reforzada por la precariedad laboral regulada de forma insuficiente (macrosistema). El mesosistema media estas interacciones, mostrando cómo el estrés del trabajo altera la dinámica familiar, mientras que el cronosistema evidencia que estas tensiones se acumulan y modifican las trayectorias de vida. De esta manera, el modelo ecológico de Bronfenbrenner explica cómo la inseguridad social no solo afecta al agente de seguridad en su rol laboral, sino que repercute de manera compleja y duradera en su familia y entorno social.

En síntesis, la teoría ecológica de Bronfenbrenner aporta un marco poderoso para comprender cómo las condiciones de inseguridad social afectan la dinámica familiar de los agentes de seguridad no por un solo canal sino por múltiples vías que se interceptan y se intensifican, haciendo necesario que la investigación y la acción social se estructuren desde una mirada compleja, sistémica y situada.

2.1.2. Referente Conceptual

2.2.1. Estrés laboral y cargas psicosociales

El estrés laboral constituye una de las manifestaciones más complejas y persistentes de deterioro del bienestar en contextos ocupacionales exigentes se entiende como una respuesta fisiológica y emocional que emerge cuando las demandas del entorno laboral superan los recursos percibidos por el trabajador para enfrentarlas y se expresa en formas variables de desgaste físico agotamiento emocional ansiedad trastornos del sueño y conductas evitativas que afectan tanto el desempeño como la vida privada del individuo especialmente en sectores donde la inseguridad social y la exposición a situaciones de alto riesgo son cotidianas como sucede con los agentes de seguridad quienes enfrentan jornadas extensas turnos rotativos vigilancia continua y escenarios de violencia potencial sin soporte psicosocial adecuado lo cual eleva la carga emocional de manera

crónica tal como lo demuestra el estudio de Peñaranda y Guerrero (2024) al validar un programa psicoeducativo para reducir el estrés en docentes universitarios hallando que la clave no es solo disminuir la carga de trabajo sino intervenir en las percepciones subjetivas del trabajador frente a sus condiciones

Las cargas psicosociales por su parte no son tangibles en el sentido físico pero tienen una presencia invasiva en la cotidianidad laboral e incluyen elementos como la ambigüedad de rol la presión por resultados la falta de control sobre el ritmo de trabajo o la dificultad para conciliar vida personal y trabajo factores que no solo se suman sino que se multiplican entre sí generando un entorno hostil para la salud mental como plantea Segura (2021) la intensidad emocional que debe manejar un trabajador de seguridad al estar en alerta constante frente a la amenaza o al peligro real deteriora progresivamente su capacidad de concentración su tolerancia a la frustración y su regulación emocional siendo esto especialmente grave cuando no existen programas institucionales que acompañen al trabajador en el manejo del estrés

En ocupaciones como la seguridad privada las condiciones laborales tienden a combinar factores estructurales adversos como la baja remuneración el trabajo nocturno o la inestabilidad contractual con factores subjetivos de percepción como el sentimiento de inutilidad o invisibilidad social configurando un campo laboral de alta exigencia psíquica y baja gratificación como lo evidencian los hallazgos de Seijas-Solano (2020) quien analiza cómo el estrés laboral no solo impacta en los indicadores de salud mental sino también en las dinámicas interpersonales dentro y fuera del trabajo siendo una fuente de conflicto familiar y aislamiento emocional en el caso de los agentes de seguridad estos efectos se agravan por la sensación de vigilancia permanente la exposición a comportamientos agresivos y la imposibilidad de desconectarse del rol aún en el hogar

Además la exposición prolongada a cargas psicosociales sin una estrategia institucional clara para su gestión genera una cultura organizacional del desgaste donde el estrés deja de ser una excepción para convertirse en una norma relacional que es tolerada y a veces incluso exigida lo cual fue advertido por Takamura (2020) al aplicar el cuestionario de estrés de la OIT–OMS en una empresa privada encontrando que la falta de pausas activas el aislamiento en el puesto y la escasa participación en la toma de decisiones son elementos que incrementan el riesgo de padecer síntomas severos de agotamiento emocional lo que evidencia la urgencia de intervenciones

preventivas que consideren al estrés laboral no como una debilidad personal sino como una consecuencia del diseño institucional

En definitiva, el estrés laboral y las cargas psicosociales son factores que no solo deterioran la salud mental del trabajador, sino que atraviesan la totalidad de su experiencia vital incluyendo sus vínculos familiares su participación social y su sentido de identidad como proveedor o cuidador lo cual justifica su análisis como eje central en estudios de impacto social especialmente en poblaciones laborales sometidas a contextos de inseguridad como es el caso de los agentes de seguridad

2.2.2. Inseguridad social y su expresión laboral

La inseguridad social en el ámbito laboral no puede entenderse únicamente como una amenaza externa asociada a la violencia o la delincuencia sino como una condición estructural que se manifiesta dentro de las relaciones de empleo en la forma de incertidumbre inestabilidad y exposición continua al riesgo esta noción implica reconocer que el trabajo ha dejado de ser una fuente estable de protección social para convertirse en muchos casos en un espacio de vulnerabilidad especialmente para aquellos que desempeñan funciones en contextos de alta presión como los agentes de seguridad quienes enfrentan múltiples formas de inseguridad que se entrelazan desde la precariedad contractual hasta la falta de protección emocional como lo evidencia el estudio de Rodríguez (2021) quien analizó cómo las fallas estructurales en la prevención del estrés afectan directamente la percepción de seguridad subjetiva de los trabajadores generando una sensación de desamparo que se extiende más allá del lugar de trabajo

En este sentido la inseguridad social se expresa a través de dimensiones tanto objetivas como subjetivas por un lado encontramos condiciones materiales como la rotación de turnos los contratos temporales la baja remuneración o la carencia de prestaciones sociales básicas que dificultan la planificación familiar el ahorro o el acceso a servicios de salud y por otro lado se encuentra el componente simbólico de la inseguridad que incluye la percepción de estar en riesgo constante la sospecha sobre el entorno la desconfianza hacia las instituciones o la sensación de que cualquier error puede ser sancionado severamente sin mediación alguna lo cual fue identificado por Vera (2023) como un patrón reiterado en trabajadores que no cuentan con protocolos claros ni canales de apoyo psicosocial en sus espacios laborales lo que deteriora su percepción de control y eficacia personal

Esta forma de inseguridad estructural impacta la identidad profesional y debilita la autoeficacia del trabajador al no poder prever ni gestionar adecuadamente su entorno ni anticipar consecuencias positivas de su desempeño lo que genera una sensación de impotencia o de desgaste crónico que se va acumulando como una carga emocional muchas veces invisible para la organización pero que influye decisivamente en la calidad de vida del empleado y en sus relaciones familiares tal como plantea Chaparro et al. (2019) al estudiar los efectos del soporte social en cuidadores familiares en contextos de alta demanda emocional indicando que la percepción de abandono institucional agrava la carga emocional del trabajador incrementando los síntomas de ansiedad y aislamiento en el caso de los agentes de seguridad esta vivencia se agudiza por el carácter solitario de su labor la falta de reconocimiento social y la escasa contención emocional que reciben por parte de sus superiores

A ello se suma la disonancia entre la función que se cumple y la valoración social percibida ya que si bien los agentes de seguridad tienen un rol clave en la protección de espacios y personas su trabajo suele ser invisibilizado o subestimado lo que constituye una forma de inseguridad simbólica que afecta directamente su motivación y su sentido de pertenencia organizacional lo cual ha sido destacado por Durán et al. (2023) quienes analizaron cómo las fallas en el diseño de políticas de bienestar generan en los empleados no solo un sentimiento de marginación institucional sino una ruptura emocional con su rol laboral lo que afecta la manera en que enfrentan los desafíos diarios y la forma en que estos se trasladan al espacio familiar

En consecuencia la inseguridad social como fenómeno laboral configura una experiencia de inestabilidad global que va mucho más allá del riesgo físico e involucra factores como la indefensión aprendida la sobrecarga emocional y el desgaste institucional aspectos que son fundamentales para comprender el impacto de este fenómeno en la dinámica familiar de los trabajadores en contextos como el de la seguridad privada donde la falta de garantías laborales se convierte en una amenaza constante a la estabilidad emocional

2.2.3. Dinámica familiar: comunicación, cohesión y adaptación

La dinámica familiar se concibe como un sistema relacional en el que confluyen procesos de comunicación interacción emocional toma de decisiones y ejercicio de roles esta estructura dinámica no permanece estática sino que se adapta a los cambios contextuales a las crisis y a los recursos disponibles de la familia para enfrentar las demandas del entorno por ello cuando uno de

los miembros del núcleo familiar se ve afectado por condiciones laborales exigentes como el estrés crónico la sobrecarga de turnos o la exposición a la inseguridad como en el caso de los agentes de seguridad esto impacta directamente en el equilibrio interno del hogar y genera un proceso de desorganización o reajuste que puede alterar los niveles de cohesión emocional y la calidad del vínculo entre sus integrantes como lo advierte Astudillo et al. (2023) en su investigación en personal sanitario la acumulación de tensión laboral se traduce en alteraciones en la convivencia doméstica incluyendo una menor disponibilidad afectiva y una comunicación fragmentada

Uno de los pilares fundamentales de la dinámica familiar es la comunicación entendida no sólo como el acto de intercambiar información sino como la forma en que se construye el sentido común compartido dentro del hogar por tanto cuando el estrés laboral interfiere en la disposición emocional del trabajador su capacidad de escucha empatía y expresión afectiva se ve reducida lo que genera malentendidos frustraciones y conflictos constantes en la vida familiar este fenómeno ha sido documentado por Bravo (2023) quien estudió a trabajadores de seguridad y encontró que la presión constante en el ámbito laboral reducía su capacidad de establecer conversaciones significativas con sus hijos o sus parejas lo que a su vez provocaba una percepción de distancia emocional y falta de soporte mutuo

Otro componente relevante es la cohesión familiar definida como el grado de conexión emocional y funcional entre los miembros del sistema cuando la cohesión es alta las familias son capaces de afrontar juntas los desafíos externos sin perder su estabilidad sin embargo cuando esta cohesión se ve debilitada por la ausencia física del miembro proveedor por el agotamiento emocional o por la incapacidad de compartir espacios de ocio o diálogo se produce una fragmentación del sistema familiar que puede llevar al retraimiento individual o al conflicto latente esto ha sido descrito por Martínez-Mejía (2023) en su análisis sobre factores psicosociales en el trabajo donde expone cómo la desconexión emocional en la familia es un efecto indirecto pero grave del estrés laboral en empleos de alta exigencia

Asimismo la capacidad de adaptación familiar es el tercer eje central de la dinámica y hace referencia a la flexibilidad que tiene el sistema para reorganizar sus reglas y funciones ante una crisis sin romper su estructura sin embargo esta adaptabilidad requiere recursos internos como la resiliencia familiar el diálogo abierto y el soporte emocional mutuo así como recursos externos como redes de apoyo y políticas públicas que permitan conciliar el trabajo con la vida personal si

estos recursos no están disponibles o no son suficientes como suele ocurrir en entornos de inseguridad laboral el sistema familiar entra en un proceso de estrés acumulado que puede derivar en disfuncionalidad esto se evidencia en el estudio de Quiroz-González et al. (2020) donde se analiza cómo la ausencia de prácticas organizacionales de conciliación impacta directamente en la tensión familiar y en la satisfacción de los trabajadores con su entorno doméstico

En definitiva la dinámica familiar no es inmune al contexto socioeconómico ni al entorno laboral de sus miembros y en el caso particular de los agentes de seguridad expuestos a condiciones laborales de riesgo la interacción entre agotamiento emocional y ausencia física provoca una afectación profunda en los lazos afectivos los canales de comunicación y la capacidad adaptativa del grupo familiar lo que justifica la necesidad de pensar políticas de intervención que no se limiten al individuo sino que incorporen al hogar como unidad de análisis y acción

2.2.4. Estrategias de afrontamiento individual y familiar

Las estrategias de afrontamiento constituyen el conjunto de mecanismos psicológicos conductuales y relacionales que los individuos y las familias emplean para enfrentar situaciones percibidas como estresantes o amenazantes su eficacia depende en gran medida de la evaluación cognitiva que se haga de la situación del soporte disponible de los recursos internos y del contexto social y cultural en el que se desenvuelven quienes las aplican en el caso de los trabajadores de seguridad sometidos a presión constante a condiciones laborales exigentes y a contextos de inseguridad estructural el afrontamiento adquiere una relevancia especial no sólo como una herramienta de supervivencia emocional sino como una forma de preservar la funcionalidad del sistema familiar ante el desgaste continuo como señala Portero (2019) las estrategias de afrontamiento no sólo deben ser vistas como respuestas reactivas sino como procesos activos que configuran la manera en que los sujetos mantienen su salud mental bajo circunstancias crónicas de tensión

Desde una perspectiva individual el afrontamiento puede adoptar diversas formas algunas orientadas a la resolución del problema como la planificación la búsqueda de información o el ajuste de expectativas y otras dirigidas a la regulación emocional como el distanciamiento el autocuidado o la reestructuración cognitiva sin embargo cuando las demandas del entorno laboral superan las capacidades del trabajador para gestionarlas como suele ocurrir con los agentes de seguridad que enfrentan turnos largos vigilancia prolongada e interacciones con potencial agresivo

se tiende a una mayor prevalencia de estrategias evasivas o desadaptativas como el aislamiento emocional el consumo de sustancias o la disociación emocional tal como advierten Vidal (2019) y Salazar (2022) en sus respectivos análisis del estrés en entornos laborales de alta presión donde se evidenció que la falta de estrategias activas de afrontamiento incrementaba el riesgo de somatización y desgaste mental

A nivel familiar el afrontamiento puede entenderse como la capacidad del grupo doméstico para enfrentar juntos las tensiones externas mediante el soporte mutuo la redistribución de funciones la creación de espacios de contención emocional o la renegociación de normas internas en este sentido la resiliencia familiar aparece como una forma compleja de afrontamiento colectivo basada en la cohesión la comunicación abierta y la presencia de vínculos significativos que amortigüen el impacto de la tensión laboral como lo describe Romero y de la Cabeza (2022) quienes diseñaron un programa de intervención en autocontrol emocional y observaron que los cambios positivos no solo se manifestaban en el individuo intervenido sino que impactaban en la calidad de sus interacciones familiares mejorando la convivencia y la sensación de estabilidad afectiva

El afrontamiento familiar es especialmente relevante en contextos donde el estrés laboral es crónico y la inseguridad social forma parte del escenario cotidiano porque en estos casos no se trata de resolver una crisis puntual sino de sostener emocionalmente al sistema bajo condiciones prolongadas de amenaza es decir el afrontamiento se convierte en una estrategia de resistencia cotidiana que permite al sistema familiar seguir funcionando aun cuando no haya posibilidad de cambiar el contexto externo lo que hace evidente la necesidad de reconocer y fortalecer estos mecanismos tanto desde el acompañamiento profesional como desde las políticas públicas

En síntesis las estrategias de afrontamiento no deben analizarse solo desde el individuo sino también desde el sistema familiar y el entorno institucional que condicionan sus posibilidades de acción ya que la eficacia de estas respuestas depende tanto de las habilidades personales como del acceso a redes de apoyo y recursos que permitan enfrentar de forma sostenida los desafíos del entorno especialmente en trabajos como el de seguridad donde el afrontamiento no es una elección sino una necesidad constante

2.2.5 Condiciones laborales y riesgo psicosocial en seguridad privada

El sector de la seguridad privada se caracteriza por condiciones laborales que acumulan múltiples factores de riesgo desde el punto de vista psicosocial y estas condiciones no solo afectan el desempeño del trabajador en su puesto sino que provocan una serie de consecuencias en su salud emocional su entorno social y especialmente en su núcleo familiar donde los efectos acumulativos de la presión diaria tienden a manifestarse de forma indirecta pero constante entre estas condiciones se encuentran la rotación de turnos la prolongación de jornadas laborales los contratos temporales o por horas la vigilancia continua bajo niveles altos de tensión la falta de reconocimiento profesional y la exposición al riesgo físico sin acompañamiento emocional ni soporte institucional adecuado lo cual genera un ambiente de inestabilidad subjetiva que repercute en el equilibrio psicológico del trabajador como lo establece Londoño (2019) al observar que la percepción de inseguridad sobre la continuidad del empleo y la ambigüedad en las funciones asignadas provocan una reacción de hipervigilancia emocional que se extiende incluso a los espacios familiares y sociales del trabajador

Este tipo de ambiente organizacional basado en la demanda constante y la baja recompensa promueve lo que algunos autores han definido como “fatiga de rol” o “erosión emocional” es decir una forma de desgaste no siempre visible pero profundamente invalidante que deteriora progresivamente la motivación el sentido de pertenencia y la autoeficacia laboral como lo indica Zuin et al. (2020) en su análisis del burnout profesional en contextos hospitalarios donde condiciones similares como el exceso de trabajo la presión por resultados y la falta de reconocimiento generan procesos de despersonalización y desconexión emocional con el entorno lo que en el caso de los agentes de seguridad puede derivar en una relación instrumental con sus propios afectos generando distancia emocional en el hogar

Otro aspecto crítico es la rigidez operativa que caracteriza a muchas empresas de seguridad donde los protocolos priorizan la eficiencia operacional por sobre la salud emocional de los trabajadores y esta lógica deshumanizante termina generando entornos laborales mecánicos que no reconocen el estrés acumulado ni validan las necesidades psicosociales del personal lo que fue ampliamente documentado por Uribe-Prado (2020) en su investigación sobre el sector público donde se advierte que la ausencia de medidas ergonómicas psicosociales como descansos programados espacios de comunicación emocional o redes de contención contribuye a la aparición

de síntomas psicosomáticos y conductas de evasión emocional que luego impactan negativamente en la vida familiar

Cabe señalar también que en muchos casos los trabajadores del sector seguridad enfrentan una doble exposición al estrés por un lado la carga emocional del entorno físico y laboral y por otro la falta de reconocimiento externo ya que su labor suele estar invisibilizada o socialmente desvalorizada lo que contribuye a una percepción de irrelevancia social y una identidad profesional fragmentada que impide al trabajador construir un sentido de propósito estable en su rol lo cual fue subrayado por Giraudo y Rizzo (2022) en su análisis sobre operadores de control donde describen cómo los factores de riesgo psicosocial son amplificados cuando no existe una cultura organizacional de cuidado emocional ni estructuras formales de apoyo

2.2.6 Conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia es una forma de tensión bidireccional que surge cuando las exigencias del rol laboral interfieren con las responsabilidades familiares o viceversa este fenómeno ha cobrado particular relevancia en contextos donde las jornadas laborales son extensas los turnos son rotativos y la carga emocional del trabajo es alta como en el caso de los agentes de seguridad quienes deben mantenerse en estado de alerta prolongado en entornos hostiles y sin una estructura de apoyo institucional sólida este tipo de ocupación no solo demanda disponibilidad física sino también una alta vigilancia emocional lo que reduce la energía psíquica disponible para el ámbito familiar tal como lo indica Moreta (2021) en su estudio sobre personal penitenciario donde los trabajadores reportan que el estrés laboral afecta su disposición emocional y su capacidad de interacción familiar generando sentimientos de culpa irritabilidad o distanciamiento

Este conflicto no se limita a una cuestión de tiempo sino que implica también un desajuste emocional y simbólico donde el trabajador comienza a experimentar su vida familiar como una extensión del malestar laboral lo cual distorsiona los vínculos y las expectativas afectivas dentro del hogar como sostiene Mora (2019) en su análisis sobre agentes de seguridad en Quito la imposibilidad de cumplir con los compromisos familiares básicos no sólo genera tensiones relacionales sino que debilita la percepción del trabajador como figura de cuidado y soporte lo que produce un círculo vicioso donde el estrés laboral se amplifica al no encontrar contención en el hogar

El conflicto trabajo-familia también opera en sentido inverso es decir las dificultades familiares no resueltas interfieren en el desempeño laboral reduciendo la concentración elevando la ansiedad y generando sentimientos de ambivalencia que afectan tanto la productividad como la salud mental del trabajador este fenómeno ha sido ampliamente documentado por Pulluquitín (2019) quien estudió agentes de seguridad en turnos rotativos y encontró que aquellos con dinámicas familiares tensas presentaban mayores niveles de distracción en el trabajo conductas de evitación y síntomas físicos de estrés como insomnio o taquicardia lo que refuerza la idea de que la separación entre el rol laboral y el rol familiar es ilusoria en ocupaciones con alta carga emocional

En este marco el conflicto trabajo-familia debe ser abordado desde un enfoque sistémico que reconozca la interdependencia entre ambos espacios y que promueva estrategias de conciliación como horarios flexibles jornadas reguladas políticas de descanso o redes de apoyo familiar e institucional que amortigüen los efectos de esta tensión acumulada lo cual fue propuesto por Cueva-Pila e Hidalgo (Cueva-Pila y Hidalgo, 2023) quienes afirman que el bienestar organizacional solo puede alcanzarse si se reconoce al trabajador como sujeto integral cuyo desempeño está condicionado por la calidad de sus relaciones afectivas y la estabilidad emocional de su entorno doméstico

2.2. Referente Conceptual

2.2.1 Inseguridad social

La inseguridad social alude al conjunto de condiciones objetivas (delitos, violencia organizada, precariedad institucional) y subjetivas (miedo, incertidumbre, desconfianza) que afectan la vida cotidiana de personas y familias. En contextos urbanos de alta conflictividad, se manifiesta como riesgo permanente que reconfigura rutinas, vínculos y decisiones en el hogar y el trabajo.

Operativamente, puede analizarse mediante indicadores de exposición (hechos violentos en el entorno), percepción de riesgo (escalas de temor, evitación de lugares/horarios), y efectos psicosociales (estrés, insomnio, hipervigilancia). En el estudio, se cruza con el rol del agente de seguridad y la vivencia de sus cónyuges.

2.2.2 Agente de seguridad privada

El/la agente de seguridad privada es un trabajador que ejecuta funciones de vigilancia, control de accesos, protección de personas y bienes, y respuesta básica ante incidentes. Su labor se desarrolla bajo protocolos operativos, turnos rotativos y contacto frecuente con escenarios potencialmente hostiles.

Para fines analíticos, se caracteriza por perfil sociodemográfico (edad, género), trayectoria (antigüedad, reentrenamientos), condiciones de empleo (tipo de contrato, jornada, dotación), y exposición a incidentes (códigos rojos, emboscadas, amenazas).

2.2.3 Riesgo psicosocial laboral

El riesgo psicosocial refiere a las condiciones de organización del trabajo (demandas, control, apoyo), contenido de la tarea (vigilancia sostenida, monotonía/hiperexigencia) y contexto (inseguridad, violencia) que impactan la salud mental. Su efecto típico es la sobrecarga emocional y el deterioro del bienestar subjetivo.

Se operacionaliza mediante dimensiones como demandas/ritmo, autonomía/decisión, apoyo social y reconocimiento, además de consecuencias (estrés, ansiedad, agotamiento, conflictos intrafamiliares). En seguridad privada, la hipervigilancia crónica es un nodo crítico.

2.2.4 Estrés laboral

El estrés laboral es una respuesta psicobiológica ante demandas percibidas como superiores a los recursos disponibles. En seguridad, combina presión operativa, riesgos reales y turnos extensos que comprometen recuperación física y emocional.

Se mide con síntomas fisiológicos (taquicardia, tensión muscular), cognitivos (rumiación, preocupación), emocionales (irritabilidad, angustia) y conductuales (insomnio, evitación). Su seguimiento permite anticipar desenlaces más severos como burnout.

2.2.5 Burnout (agotamiento emocional)

El burnout es un síndrome ocupacional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Surge cuando el estrés sostenido no halla válvulas de alivio ni apoyos institucionales suficientes.

En campo, se observa como fatiga persistente, cinismo o trato frío, y sensación de ineficacia. Indicadores: frecuencia de días con cansancio extremo, quejas somáticas, distanciamiento afectivo en el hogar y autopercepción de desempeño decreciente.

2.2.6 Hipervigilancia y percepción del riesgo

La hipervigilancia es un estado de alerta elevada y sostenida frente a amenazas reales o anticipadas. En agentes, puede ser adaptativa en servicio, pero disfuncional si se generaliza al ámbito familiar y comunitario.

Se evalúa mediante conductas de chequeo continuo, evitación de espacios, sobresaltos, y dificultad para “desconectarse” tras el turno. Su gestión requiere entrenamiento en autorregulación y protocolos claros de descompresión post-guardia.

2.2.7 Dinámica familiar

La dinámica familiar comprende patrones de comunicación, roles, cohesión, normas y modos de afrontamiento del hogar. La inseguridad y los turnos irregulares alteran rutinas, disponibilidad afectiva y tareas de cuidado.

Se analiza con dimensiones de funcionamiento (cohesión, flexibilidad), calidad del tiempo compartido, y cambios en roles parentales/conyugales. Los hallazgos orientan acciones de conciliación trabajo–familia y apoyo psicosocial.

2.2.8 Comunicación conyugal

La comunicación conyugal es el intercambio de información, emociones y decisiones entre la pareja. Bajo estrés ocupacional, tiende a fragmentarse (silencios, ocultamiento de riesgos, discusiones por horarios).

Indicadores: frecuencia y calidad de conversaciones significativas, temas evitados, percepción de escucha y apoyo, y uso de estrategias de diálogo (acuerdos, señales de alerta). Intervenir aquí amortigua el impacto del riesgo laboral en el vínculo.

2.2.9 Cohesión y apoyo familiar

La cohesión es el vínculo emocional que mantiene unido al sistema familiar; el apoyo es la provisión de ayuda instrumental y afectiva. Ambos protegen frente a la inseguridad y el estrés del rol.

Se miden por redes de soporte (pareja, hijos, familia extensa, comunidad/iglesia), actividades compartidas y percepción de respaldo ante crisis. Altos niveles de cohesión reducen la probabilidad de conflictividad crónica.

2.2.10 Adaptación y resiliencia familiar

La resiliencia familiar es la capacidad del hogar para reorganizarse, dar sentido a la adversidad y sostener la esperanza. En contextos de riesgo, implica flexibilidad de reglas y distribución de tareas.

Se observa en rutinas ajustadas (turnos, descanso), rituales protectores (oración, espacios de relajación), y búsqueda de recursos externos (programas institucionales). Favorece trayectorias de recuperación en el tiempo.

2.2.11 Conflicto trabajo–familia

Es la interferencia bidireccional entre exigencias del empleo y responsabilidades domésticas. En seguridad privada, los turnos extendidos y la alta carga emocional amplifican la fricción.

Se evalúa por eventos de incumplimiento (actos escolares, citas médicas), fatiga que impide interacción afectiva, y tensiones por horarios. Las políticas de conciliación y previsibilidad operativa son claves para mitigarlo.

2.2.12 Estrategias de afrontamiento (individual)

Son esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar demandas estresantes: centradas en problema (planificación, búsqueda de apoyo) o en emoción (respiración, reevaluación, espiritualidad).

Su perfil se capta con autorreportes de prácticas de autocuidado, entrenamientos recibidos y barreras (tiempo, estigma). Fomentar afrontamiento activo reduce síntomas y mejora desempeño y bienestar.

2.2.13 Estrategias de afrontamiento (familiar y redes)

A nivel familiar, el afrontamiento implica coordinación, comunicación abierta y distribución flexible de roles; a nivel comunitario, apoyo de redes (vecindario, iglesia, grupos de pares).

Indicadores: acuerdos domésticos en semanas críticas, uso de redes para cuidado infantil o contención emocional, y participación en grupos de apoyo. Potenciar redes reduce aislamiento y sobrecarga.

2.2.14 Apoyo institucional y bienestar organizacional (Talento Humano)

El apoyo institucional comprende políticas, recursos y prácticas que protegen al trabajador: capacitación, equipos, teléfonos base, kits médicos, seguros, y apoyo psicológico.

Se monitorea por cobertura y oportunidad de prestaciones, percepción de justicia y reconocimiento, y accesibilidad de atención psicosocial post-incidente. Eleva compromiso y reduce rotación y riesgo.

2.2.15 Seguridad y salud ocupacional (SSO) en seguridad privada

La SSO integra normas, procedimientos y equipos para prevenir daños físicos y psicosociales. En seguridad, exige evaluación de riesgos, dotación adecuada y protocolos claros de respuesta.

Se operativiza con checklists de cumplimiento (EPP, pausas, debriefing), indicadores de incidentes y programas de vigilancia de la salud (física y mental). Articula lo operativo con lo humano para un cuidado integral.

2.3. Referente Normativo

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 66 numeral 3, reconoce como derecho inviolable la integridad personal, que incluye la seguridad física y moral, protegiendo a

los ciudadanos frente a todo tipo de violencia y amenaza. Asimismo, el artículo 78 establece que las víctimas de delitos violentos, en particular cuando su integridad o la de sus familiares ha sido afectada, tienen derecho a protección especializada, atención integral, asesoría jurídica gratuita y medidas de reparación. Estas disposiciones son especialmente relevantes cuando se analiza el impacto de la inseguridad social sobre trabajadores expuestos de manera cotidiana a contextos de riesgo, como lo son los agentes de seguridad, y su repercusión en la dinámica del hogar.

Por otro lado, el artículo 67 reconoce a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y le garantiza protección integral por parte del Estado, lo que implica que frente a condiciones externas que alteran su funcionamiento, como la violencia estructural o la inseguridad comunitaria, deben existir mecanismos legales y sociales de contención. Este marco constitucional ofrece así una base sólida para analizar cómo la inseguridad que afecta al trabajador también se proyecta sobre su entorno familiar y por qué resulta necesaria una respuesta articulada desde la institucionalidad pública.

2.3.2 Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer

Aunque esta normativa se enfoca principalmente en la violencia de género, su artículo 6 amplía el concepto de violencia estructural como aquella que emerge del entorno y afecta de forma indirecta a la integridad del grupo familiar, siendo aplicable a situaciones donde el entorno laboral o comunitario genera condiciones de vulnerabilidad crónica. Además, el artículo 17 establece la corresponsabilidad del Estado en garantizar entornos seguros para las familias, lo cual justifica la necesidad de examinar cómo la inseguridad social vivida por los trabajadores de seguridad puede constituir un factor estructurante del conflicto o tensión familiar.

2.3.3 Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

Esta ley regula el funcionamiento y condiciones de trabajo del personal de vigilancia, seguridad privada y orden público. En su artículo 56 se reconoce la labor de los vigilantes privados como actividad de interés público, por lo que sus derechos laborales, condiciones de operación y bienestar integral deben ser garantizados por el Estado y las empresas contratantes. La exposición prolongada a situaciones de inseguridad sin soporte institucional puede considerarse un incumplimiento del principio de protección integral consagrado en esta norma.

Asimismo, el artículo 60 establece la obligación de las empresas de seguridad privada de implementar medidas de bienestar que aseguren la integridad física, emocional y social de su personal, lo cual se conecta directamente con la necesidad de analizar cómo la falta de medidas de protección y prevención frente a la inseguridad repercute en la salud relacional del trabajador y su familia.

2.4 Referente Estratégico

2.4.1 Estrategia Nacional Intersectorial de Protección Integral a la Familia (ENIPROF)

La Estrategia Nacional Intersectorial de Protección Integral a la Familia (ENIPROF), liderada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), constituye un instrumento de articulación orientado a garantizar la cohesión y el desarrollo integral de las familias ecuatorianas. Su enfoque prioriza la prevención de la desintegración familiar, la atención en contextos de vulnerabilidad y el fortalecimiento de capacidades socioemocionales dentro de los hogares. Aplicada al ámbito de la seguridad privada, la ENIPROF se convierte en un referente clave para estructurar acciones conjuntas entre empresas, comunidades y Estado, con el fin de mitigar los efectos que la inseguridad social produce en la estabilidad familiar de los agentes de seguridad (Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), , 2022).

2.4.2 Decreto Ejecutivo 2393 – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (1982)

El Decreto Ejecutivo 2393 constituye la normativa técnica en materia de seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. Establece que los empleadores deben garantizar condiciones laborales adecuadas, proveer equipos de protección personal y diseñar mecanismos de prevención de riesgos (art. 13), mientras que los trabajadores deben cooperar en la aplicación de las medidas y participar en acciones de prevención (art. 14). Estos preceptos sustentan la necesidad de implementar programas de salud ocupacional y sistemas de vigilancia preventiva en sectores de alto riesgo como el de la seguridad privada, donde la exposición cotidiana a contextos violentos incrementa los riesgos físicos y emocionales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2023).

2.4.3 Política Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social

La Política Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social (2022) fue diseñada como una estrategia intersectorial que prioriza la prevención de la violencia y la creación de entornos protectores desde un enfoque de seguridad humana. Uno de sus ejes centrales es el fortalecimiento de capacidades comunitarias en grupos vulnerables, lo que incluye a trabajadores de seguridad privada expuestos a escenarios de riesgo estructural. Al trascender el paradigma estrictamente policial, esta política reconoce la necesidad de atender también los impactos sociales y familiares derivados de la inseguridad cotidiana.

2.4.4 Plan Nacional de Desarrollo – “Plan Ecuador 2030”

El Plan Nacional de Desarrollo 2021–2025, denominado “Plan Toda Una Vida”, articula las prioridades estratégicas del Estado en torno al bienestar social. En su Eje 1 sobre Desarrollo Humano Integral, establece la obligación de garantizar condiciones seguras de vida y fortalecer las capacidades familiares como núcleo protector. El objetivo 1.4 resalta la generación de entornos comunitarios seguros a través de la cooperación interinstitucional, vinculando a empresas privadas, trabajadores y Estado en la reducción de los efectos de la inseguridad laboral y social (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

2.4.5 Ley de Seguridad Pública y del Estado

La Ley de Seguridad Pública y del Estado (2009) configura el marco normativo que define la seguridad integral como una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad civil y los actores privados. En su artículo 5, reconoce la posibilidad de que entidades privadas coadyuven a los objetivos del Sistema de Seguridad Pública, lo que legitima la inclusión formal de trabajadores de seguridad privada en políticas y planes estatales. Este reconocimiento amplía el campo de protección hacia los agentes de seguridad, considerando no solo su integridad física, sino también la dimensión emocional y social de su labor (Asamblea Nacional, , 2009).

3. Capítulo III: Metodología de Investigación.

3.1. Metodología

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, orientado a comprender en profundidad las percepciones, vivencias y significados que los agentes de seguridad y sus cónyuges atribuyen a la inseguridad social y su impacto. Este enfoque permite captar la complejidad de los fenómenos humanos desde la voz directa de los actores involucrados, priorizando la interpretación de sus discursos, contextos y relaciones.

Se emplea un diseño no experimental de tipo transversal, ya que la información será recolectada en un solo momento temporal, sin manipular variables, y centrada en el análisis de realidades concretas en su estado natural. Las técnicas seleccionadas son entrevistas semiestructuradas dirigidas a siete agentes de seguridad, así como grupos focales compuestos por siete cónyuges de estos trabajadores. Estas herramientas permiten recoger testimonios ricos en matices, facilitando la identificación de patrones discursivos, emociones asociadas, estrategias de afrontamiento y dinámicas emergentes en contextos de alta exposición a la inseguridad.

El análisis se realizará de manera individual por entrevistado, permitiendo destacar las particularidades de cada caso y construir una comprensión global desde la diversidad de experiencias expresadas.

3.2. Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, dado que se orienta a interpretar y comprender las experiencias subjetivas de los agentes de seguridad frente a la inseguridad social y su repercusión en la dinámica con sus cónyuges. Este enfoque permite adentrarse en las percepciones, significados y emociones que los participantes atribuyen a su realidad cotidiana, priorizando la profundidad por sobre la generalización estadística.

Desde esta perspectiva, se busca explorar cómo los actores sociales interpretan los eventos relacionados con su entorno laboral y familiar, considerando el contexto social, cultural y emocional en el que se desenvuelven. A través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales, se recolectará información directa, espontánea y significativa, la cual será posteriormente interpretada desde un análisis inductivo que emerja del discurso mismo de los participantes.

3.3. Tipo y nivel de la Investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que su propósito es abordar una problemática concreta que afecta a los agentes de seguridad y sus cónyuges, con miras a proponer acciones orientadas al bienestar emocional y relacional de esta población. Al mismo tiempo, busca generar conocimientos que puedan ser utilizados para diseñar estrategias de intervención social en contextos similares.

El nivel de investigación es exploratorio y descriptivo. Es exploratorio porque se adentra en un campo poco documentado dentro del contexto ecuatoriano: la percepción de la inseguridad social desde la voz de los propios agentes de seguridad y sus cónyuges.

3.4. Método de Investigación

El método de investigación adoptado es cualitativo de tipo analítico-descriptivo, ya que se orienta a identificar y comprender, a partir de los discursos de los participantes, las percepciones sobre la inseguridad social y su repercusión en las dinámicas con los cónyuges de los agentes de seguridad.

Este método se centra en el análisis del lenguaje, las experiencias narradas y los significados subjetivos que los participantes atribuyen a su entorno laboral y conyugal. Para ello, se utilizarán entrevistas semiestructuradas a siete agentes de seguridad y un grupo focal con siete cónyuges, que permitirán recoger testimonios espontáneos, emotivos y contextualmente situados.

El análisis de la información seguirá una lógica inductiva y se realizará mediante el método de análisis temático, el cual permite identificar patrones de sentido, núcleos significativos y ejes interpretativos comunes o divergentes entre los participantes. Cada testimonio será analizado de forma individual, considerando su singularidad, para luego integrarse en una visión global que articule los hallazgos principales.

La población objeto de estudio está conformada por agentes de seguridad activos en una compañía determinada y sus respectivas parejas. La selección de los participantes se realizará mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, priorizando la experiencia en el cargo y la disposición voluntaria para compartir sus vivencias dentro del marco ético de la investigación social.

3.5. Universo, muestra y muestreo

El universo de la investigación lo constituyen los agentes de seguridad y sus cónyuges vinculados a la compañía (31 personas), que trabajan en un contexto de alta exposición a situaciones de inseguridad social. Esta población se caracteriza por desempeñar roles laborales con turnos rotativos y jornadas extensas. El análisis se focaliza en individuos con al menos un año de experiencia laboral en la compañía, y asegura que los participantes tengan un conocimiento adecuado del entorno laboral y sus efectos.

Para la selección de la muestra se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra incluye 7 agentes de seguridad activos y 7 cónyuges, seleccionados según su disposición y acceso durante el periodo de investigación. Este enfoque es para contar con participantes representativos de las problemáticas analizadas y asegurar la viabilidad del estudio en términos de tiempo y recursos disponibles.

3.6. Formas de recolección de la información

La recolección de la información se realizará exclusivamente a través de técnicas cualitativas, con el fin de acceder al universo simbólico y emocional de los participantes. En primer lugar, se aplicarán entrevistas semiestructuradas individuales a siete agentes de seguridad, las cuales permitirán indagar en sus percepciones sobre el entorno laboral, la inseguridad social y los efectos subjetivos en su vida personal y conyugal. Estas entrevistas buscarán generar un espacio de confianza donde el entrevistado pueda expresar libremente sus experiencias, emociones y reflexiones.

En segundo lugar, se llevará a cabo un grupo focal con siete cónyuges de los agentes de seguridad participantes, cuyo objetivo será comprender cómo estas parejas vivencian, interpretan y enfrentan las repercusiones del trabajo de seguridad sobre la dinámica conyugal. El grupo focal facilitará la interacción entre participantes, favoreciendo la construcción colectiva de sentido y la identificación de puntos en común o tensiones dentro de sus relatos.

Todas las sesiones serán grabadas en formato de audio, previa autorización escrita de los participantes, para garantizar la fidelidad del registro y permitir una transcripción textual precisa. Asimismo, se respetarán principios éticos como la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria e informada.

3.7. Formas de análisis de la información

El análisis de la información se desarrollará bajo una perspectiva cualitativa, utilizando el método de análisis temático, el cual permite identificar, organizar e interpretar patrones significativos (temas) dentro del conjunto de datos narrativos recolectados. Este proceso se realizará de forma sistemática, respetando las etapas propuestas por Braun y Clarke (2006), que incluyen: familiarización con los datos, generación de códigos iniciales, búsqueda de temas, revisión de temas, definición y nombramiento de los temas, y redacción del informe.

Cada entrevista individual y la sesión del grupo focal serán transcritas de forma textual, para luego ser analizadas con base en las categorías preestablecidas del estudio: percepción de inseguridad social y dinámica familiar. No obstante, se mantendrá apertura para la emergencia de nuevas categorías surgidas directamente del discurso de los participantes, lo cual enriquecerá el análisis desde una lógica inductiva.

El análisis se realizará de manera individual por cada entrevistado, permitiendo conservar la unicidad de las experiencias, y posteriormente se construirá una visión integrada que ponga en diálogo las distintas perspectivas. Esta forma de proceder no solo garantiza la profundidad interpretativa, sino que también fortalece la validez cualitativa del estudio al respetar la voz de cada participante como fuente de conocimiento legítima y contextualizada.

3.8. Categorías y subcategorías de estudios

En la presente investigación, las categorías y subcategorías se han definido con base en los objetivos y la pregunta central del estudio. Estas son:

Categorías:

Inseguridad social: Aborda las percepciones sobre los riesgos inherentes al entorno laboral y su influencia en el desempeño profesional (Romero y de la Cabeza, 2022).

Dinámica familiar: Explora cómo el estrés laboral afecta la convivencia, la comunicación y las relaciones interpersonales en el hogar (Moreta, 2021).

Subcategorías:

Para inseguridad social:

- Percepción del riesgo.
- Rol profesional frente a la inseguridad.
- Efectos sobre la autoeficacia laboral (Romero y de la Cabeza, 2022).

Para dinámica conyugal:

- Calidad de las relaciones conyugales.
- Estrategias de adaptación de pareja.
- Percepción de apoyo mutuo en la pareja (Moreta, 2021).

Estas categorías y subcategorías guiarán el análisis de los datos recopilados, permitiendo estructurar las conclusiones y recomendaciones de manera coherente con los objetivos de la investigación.

4. Capítulo IV: Resultados de Investigación

4.1 del Objetivo general

El presente capítulo tiene como propósito exponer y analizar los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación, con el fin de comprender de manera integral cómo la inseguridad social incide en la dinámica laboral de los agentes de seguridad y en la vida familiar de sus hogares. El análisis se estructura a partir de la información recogida en entrevistas individuales y en un grupo focal con cónyuges, lo que permite contrastar percepciones, identificar patrones comunes y destacar particularidades significativas. De esta manera, se busca no solo describir los hallazgos, sino también interpretarlos a la luz del marco teórico y normativo previamente desarrollado, con énfasis en la articulación entre lo laboral, lo comunitario y lo conyugal.

4.2 De los objetivos específicos

4.1.1 Objetivo # 1 Identificar las percepciones que tienen los agentes de seguridad sobre la inseguridad social que enfrentan en su ejercicio laboral y en el entorno comunitario

Las entrevistas individuales realizadas a los agentes de seguridad constituyen una fuente directa de información sobre las experiencias cotidianas en su ejercicio laboral y las percepciones frente a la inseguridad social. Mediante un guion semiestructurado, se exploraron aspectos vinculados con el estrés ocupacional, la exposición a riesgos, las estrategias de afrontamiento y la manera en que estos factores impactan en su vida personal y familiar. Este insumo permite acceder a testimonios cargados de significados y emociones que revelan no solo las dificultades del entorno laboral, sino también la forma en que dichas vivencias se trasladan al espacio íntimo del hogar, configurando un panorama complejo sobre el bienestar de los trabajadores.

Tabla 1.

Caracterización

Entrevistado	Edad (años)	Antigüedad en seguridad	Género
1	29	> 10 años	Masculino
2	41	~ 6 años	Masculino

3	35	5 años	Masculino
4	38	> 15 años	Masculino
5	24	8 años	Masculino
6	32	12 años	Masculino
7	49	4 años	Masculino

Elaboración propia 2025

La investigación realizada con siete agentes de seguridad en Guayaquil permitió recoger testimonios sobre las percepciones de inseguridad social que atraviesan su labor diaria y la forma en que estas experiencias inciden en sus dinámicas familiares. Las entrevistas reflejan la complejidad de un trabajo caracterizado por la exposición a riesgos permanentes, la incertidumbre de los entornos comunitarios y la presión emocional derivada de la posibilidad constante de enfrentamientos violentos.

Para comprender estas realidades de manera integral, resulta pertinente analizar los hallazgos a la luz de la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, la cual plantea que el desarrollo humano y el comportamiento social no pueden entenderse de manera aislada, sino como el resultado de la interacción entre diferentes sistemas: microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema. Cada uno de estos niveles se evidencia en los relatos de los agentes de seguridad, mostrando cómo la inseguridad y las condiciones laborales inciden tanto en el trabajador como en su familia.

En correspondencia con estos resultados, Bronfenbrenner sostiene que el individuo se encuentra inmerso en una red de sistemas interdependientes que moldean su comportamiento y bienestar, siendo imposible comprender su experiencia sin considerar las influencias simultáneas del entorno inmediato y de las estructuras sociales más amplias. En este sentido, el microsistema del agente —compuesto por su familia, trabajo y comunidad— se ve directamente afectado por el exosistema, representado por las políticas institucionales y las condiciones de inseguridad que rodean su oficio, generando un ciclo de tensión que impacta en su vida personal y laboral. Tal como explican Sánchez-Vera y Salas-González (2023), la interacción entre estos sistemas produce efectos acumulativos que determinan el equilibrio emocional y social del individuo, evidenciando que la inseguridad social vivida por los agentes de seguridad no solo compromete su desempeño, sino también la estabilidad de sus entornos familiares.

El microsistema: familia, pareja y relaciones inmediatas

El microsistema, que corresponde al entorno más cercano del individuo, se ve profundamente afectado en los agentes de seguridad entrevistados. En casi todos los testimonios, los entrevistados expresan que su principal preocupación es la seguridad de su familia y el temor de que, en caso de fallecer, sus cónyuges e hijos queden desprotegidos.

Uno de ellos señaló que su mayor miedo es que sus hijas “se queden sin el apoyo del padre”, reflejando cómo la inseguridad laboral se convierte en una amenaza directa al núcleo familiar. Este dato conecta con Bronfenbrenner en cuanto a que los procesos de desarrollo de los hijos dependen en gran medida de la calidad y estabilidad de las interacciones familiares; sin embargo, cuando la figura paterna está ausente por largas jornadas o cargada de estrés, el microsistema se debilita.

Otro aspecto relevante es la convivencia conyugal. Los entrevistados reconocen cambios significativos en sus relaciones: discusiones por la falta de tiempo, sobrecarga emocional en la pareja y la necesidad de adaptar rutinas domésticas. Algunos mencionan que sus esposas llegan a pedirles que busquen otro trabajo, mientras que otros relatan que sus cónyuges prefieren no enterarse de todos los detalles para evitar angustias adicionales. Estas dinámicas muestran cómo el microsistema familiar se reconfigura en función de la carga laboral y los riesgos percibidos, obligando a las parejas a desarrollar resiliencia, pero también evidenciando tensiones que pueden fragilizar el vínculo afectivo.

El mesosistema: interacción entre familia y trabajo

En el mesosistema, donde confluyen los diferentes microsistemas, se observa la tensión entre el mundo laboral y la vida familiar. Los entrevistados relatan que, aunque procuran mantener la comunicación con sus esposas, en muchos casos el cansancio extremo limita los espacios de diálogo. Uno señaló que, después de una jornada difícil, prefiere llegar a dormir en lugar de conversar, lo que genera vacíos comunicativos en el hogar.

A la vez, la interacción entre el trabajo y la familia no siempre es negativa. Algunos guardias comentaron que sus familias han desarrollado rutinas de apoyo, como evitar hacer ruido cuando ellos descansan o colaborar en tareas domésticas. Esto ilustra cómo el mesosistema también puede generar adaptaciones positivas que permiten mantener cierto equilibrio.

La teoría ecológica plantea que la calidad del mesosistema depende del grado de coherencia o conflicto entre los distintos contextos en los que participa la persona. En este caso, los testimonios revelan que la relación trabajo-familia está marcada por la disonancia: mientras el trabajo exige atención constante y expone al peligro, la familia demanda presencia y estabilidad. La tensión entre ambos espacios constituye un punto crítico que explica gran parte de la sobrecarga emocional descrita por los entrevistados.

El exosistema: instituciones y políticas que influyen indirectamente

En el exosistema se ubican aquellas estructuras sociales que, aunque no implican una interacción directa con el agente de seguridad, inciden en su vida cotidiana. Las entrevistas resaltan dos elementos clave en este nivel: las empresas de seguridad y las políticas de seguridad pública.

Por un lado, los agentes de seguridad valoran los programas de préstamos, capacitaciones y anticipos que brindan sus empleadores, pero coinciden en que estas medidas resultan insuficientes. Señalan que la empresa debería ofrecer mejores salarios, menos multas injustas y sobre todo apoyo psicológico permanente. Uno de ellos expresó que “el buen trato de la empresa motiva más que las sanciones”, sugiriendo que la gestión del Talento Humano puede marcar la diferencia en el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, el contexto de inseguridad nacional y la debilidad de las políticas estatales también impactan en los agentes de seguridad. La percepción generalizada es que el país atraviesa una “situación fatal” en términos de violencia, lo que hace que incluso los espacios comunitarios resulten inseguros. La falta de respaldo institucional incrementa la sensación de vulnerabilidad, afectando no solo al trabajador, sino también a sus familias, que viven con miedo constante a que “no regresen a casa”.

El macrosistema: cultura, valores y condiciones sociales

El macrosistema, entendido como los patrones culturales, valores sociales y contextos estructurales, se refleja en los discursos de los entrevistados de varias maneras. Primero, muchos de ellos mencionan la fe en Dios como una estrategia para enfrentar el miedo, mostrando cómo las creencias religiosas actúan como un recurso cultural de contención emocional. Bronfenbrenner reconocía que las creencias y valores culturales influyen directamente en cómo los individuos afrontan las adversidades, y en este caso la espiritualidad cumple un rol central.

Segundo, los testimonios exponen la normalización de la violencia y la inseguridad en el país. Uno de los agentes de seguridad afirmó que “antes era más calmado, ahora es fatal; no se puede salir con la familia porque te pueden asaltar en un bus”. Esta percepción conecta con el macrosistema en cuanto a que la inseguridad estructural configura los significados colectivos del riesgo, influyendo en la manera en que las familias organizan sus rutinas.

Finalmente, el macrosistema también se manifiesta en las expectativas laborales. Aunque reconocen el desgaste físico y emocional, la mayoría de entrevistados señala que “la seguridad es su vida”, mostrando cómo la cultura del trabajo en este sector ha creado un sentido de identidad que supera los riesgos percibidos. Esta tensión entre orgullo profesional y precariedad laboral es un rasgo característico del macrosistema en contextos latinoamericanos donde el empleo estable es escaso.

El cronosistema: tiempo, trayectoria y cambios acumulados

El cronosistema permite analizar la evolución de las experiencias a lo largo del tiempo. En las entrevistas se observa cómo los agentes de seguridad comparan la situación actual con la del pasado, señalando un empeoramiento de la seguridad en los últimos años. “Antes era más calmado, ahora es fatal”, afirma uno de ellos, reflejando que la percepción de inseguridad ha crecido con el tiempo y se ha convertido en una constante en sus vidas.

También se aprecia cómo la trayectoria laboral prolongada en seguridad (más de 10 años en algunos casos) ha dejado huellas emocionales y familiares. Los agentes de seguridad reconocen que sus esposas e hijos se han adaptado a su ausencia, pero al costo de normalizar la ansiedad y el miedo. El cronosistema muestra, así como la acumulación de experiencias de riesgo moldea no solo la percepción individual, sino también los patrones familiares de convivencia y comunicación.

El análisis de las entrevistas a partir de la teoría de Bronfenbrenner permite visualizar la inseguridad social como un fenómeno multidimensional que impacta en todos los niveles del entorno ecológico del agente de seguridad.

- En el **microsistema**, se evidencian tensiones conyugales y emocionales, hijos que sufren ansiedad y parejas que sienten sobrecarga por la ausencia del trabajador.

- En el **mesosistema**, la interacción trabajo-familia se caracteriza por desequilibrios, ya que las exigencias laborales interfieren en la convivencia doméstica, aunque también generan adaptaciones como rutinas de apoyo.
- En el **exosistema**, las políticas institucionales y el accionar de las empresas de seguridad influyen de manera indirecta pero decisiva en el bienestar de los agentes de seguridad. La falta de apoyo psicológico y el bajo reconocimiento económico son factores recurrentes.
- En el **macrosistema**, los valores culturales, la fe religiosa y la normalización de la violencia configuran las percepciones de riesgo y las estrategias de afrontamiento.
- Finalmente, en el **cronosistema**, se observa una evolución hacia mayor vulnerabilidad y desgaste, que afecta tanto al trabajador como a su familia en el largo plazo.

El contraste entre los testimonios y la teoría sugiere que la inseguridad no puede entenderse únicamente como un riesgo ocupacional. Se trata de un fenómeno que articula esferas individuales, familiares, institucionales y culturales, y que por tanto requiere estrategias de intervención integrales. Bronfenbrenner subrayaba que el desarrollo humano es el resultado de la interacción entre sistemas; en este caso, el desarrollo familiar se ve condicionado por un entorno laboral y social hostil que permea todos los niveles de la ecología del agente de seguridad.

Las entrevistas evidencian que los agentes de seguridad viven en un estado de alerta permanente que no termina cuando acaba su jornada laboral, sino que se traslada a su vida familiar y emocional. La teoría ecológica de Bronfenbrenner permite comprender cómo este fenómeno se articula en diferentes niveles: desde la preocupación cotidiana de la pareja hasta la inseguridad estructural del país.

Este enfoque integrador subraya que cualquier intento de intervención debe considerar simultáneamente el fortalecimiento de la familia, la mejora de las condiciones institucionales, el acompañamiento psicosocial y la transformación de los valores culturales que normalizan la violencia. Solo de esta manera será posible reducir la carga emocional que hoy soportan los agentes de seguridad y sus familias, y promover un modelo de bienestar más justo y sostenible.

En correspondencia con estos hallazgos, la teoría ecológica de Bronfenbrenner permite comprender que la inseguridad social no afecta de manera aislada a los agentes de seguridad, sino

que se manifiesta en una cadena de interacciones que abarcan desde la esfera íntima hasta la estructura social más amplia. Tal como señalan Jiménez-Lopera et al. (2022), los distintos sistemas ecológicos se interrelacionan de forma dinámica, de modo que los problemas del entorno laboral se trasladan al hogar y, con el tiempo, se institucionalizan como parte de la vida cotidiana. Esta perspectiva resalta que la exposición prolongada al riesgo y la falta de apoyo institucional no solo incrementan el desgaste psicológico del trabajador, sino que también erosionan la cohesión y comunicación familiar, reproduciendo círculos de tensión que se perpetúan en el tiempo. De ahí que el análisis de la inseguridad social en los agentes de seguridad deba abordarse como un fenómeno sistémico, donde la intervención requiere articular simultáneamente los niveles individual, familiar, organizacional y social para lograr transformaciones sostenibles.

4.1.2 Objetivo # 2 Describir, desde la perspectiva de los cónyuges, las transformaciones que experimentan la familia de los agentes de seguridad como consecuencia de su ejercicio laboral.

Las entrevistas realizadas a los agentes de seguridad y sus cónyuges permiten identificar patrones comunes sobre la percepción de inseguridad, los riesgos en el ámbito laboral, la dinámica familiar y el rol del apoyo institucional. A pesar de las diferencias de edad, experiencia y lugar de trabajo, los testimonios muestran coincidencias en la exposición constante a la violencia, la necesidad de resiliencia emocional y la preocupación por la familia como núcleo protector y motivador. El siguiente cuadro resume las características principales de cada entrevistado.

El entrevistado 1, de 29 años y con 4 años de experiencia en seguridad, relató un robo frustrado en una camaronera y amenazas recibidas en carretera; su esposa expresa preocupación por los turnos extensos y sus hijos pequeños preguntan con frecuencia por su seguridad. Aunque valora los préstamos que ofrece la empresa, solicita mayor estabilidad en los horarios. El entrevistado 2, de 41 años y 15 años de trayectoria, vivió una emboscada en la vía Durán–Yaguachi y ha enfrentado riesgos asociados a grupos delictivos organizados; su familia convive con temor y su esposa le insiste en abandonar el trabajo. Reconoce como positivo el seguro médico, pero lo considera insuficiente y pide un reconocimiento salarial más acorde con el riesgo. El entrevistado 3, de 35 años y 9 años de experiencia, activó código rojo durante un operativo fluvial con enfrentamiento ante piratas de río; su pareja manifiesta ansiedad y se generan discusiones por ausencias prolongadas. Aprecia los anticipos y las capacitaciones, aunque solicita un acompañamiento emocional más sistemático. El entrevistado 4, de 38 años y más de 10 de servicio,

participó en un enfrentamiento en una camaronera bajo código rojo; su esposa le pide cambiar de profesión y sus hijas se muestran preocupadas. Percibe buen trato y cierto apoyo económico, pero demanda mejoras salariales claras. El entrevistado 5, de 24 años y dos de experiencia, identificó un vehículo sospechoso y carga con la pérdida de su padre, guardia fallecido en 2022; su pareja joven teme por su vida y su madre brinda sostén espiritual. Solicita teléfonos base y kits médicos, subrayando la importancia del trato humano en la jefatura. El entrevistado 6, de 32 años y 12 de experiencia, recordó una emboscada en 2017 y un código rojo reciente en Taura; su esposa desaprueba la actividad, mientras sus hijos pequeños sienten orgullo y temor simultáneamente. Valora los pagos puntuales y las visitas de jefatura, y propone un refuerzo de equipos. Finalmente, el entrevistado 7, de 49 años, con varios años de servicio y reentrenamientos, reportó la presencia de vehículos blindados sospechosos y alto riesgo en Quevedo; su familia limita salidas por miedo y planifican un emprendimiento a futuro. Reconoce las capacitaciones recibidas, pero insiste en apoyo psicológico y charlas especializadas.

En primer lugar, el conjunto de testimonios evidencia que, independientemente de la edad o los años de experiencia, la percepción del trabajo como altamente riesgoso es transversal. Los casos que describen enfrentamientos directos y activaciones de código rojo conviven con amenazas latentes que obligan a sostener una alerta permanente, configurando un estado de tensión psicológica que desborda el perímetro laboral y se inserta en la vida cotidiana del agente y su entorno.

En segundo lugar, las entrevistas muestran un impacto emocional profundo en la familia, visible en la preocupación de esposas y parejas, en la tristeza o el miedo de hijos pequeños y en la renuncia a actividades recreativas por temor. Aunque los entrevistados declaran apego por su labor, la profesión impone un costo afectivo: solicitudes de cambio de empleo, hogares organizados bajo una lógica de prevención y niños que oscilan entre el orgullo y el miedo. La inseguridad, así, no solo afecta al trabajador, sino que reconfigura la dinámica familiar y comunitaria.

Finalmente, el análisis revela una constante: los guardias valoran el apoyo institucional recibido (pagos puntuales, anticipos, reentrenamientos, visitas de jefatura), pero identifican carencias que requieren respuesta. Entre las propuestas destacan mejoras salariales, dotación de kits médicos y teléfonos base, fortalecimiento del equipamiento y, sobre todo, programas de apoyo psicológico que permitan procesar el estrés acumulado y desarrollar competencias de afrontamiento. En

síntesis, la seguridad privada se sostiene en profesionalismo, riesgo continuo y resiliencia, pero demanda mayor inversión humana e institucional para reducir las vulnerabilidades que afectan a los agentes y a sus familias.

En primer lugar, el cuadro evidencia que, independientemente de la edad o los años de experiencia, todos los agentes de seguridad perciben su trabajo como altamente riesgoso. Los casos de los entrevistados: cuatro, seis y siete relatan enfrentamientos directos, mientras que el entrevistado cinco resalta amenazas latentes y la herencia de un padre fallecido en el ejercicio de la seguridad. En todos los testimonios se repite la necesidad de estar en alerta permanente, lo que configura un estado de tensión psicológica que trasciende al ámbito laboral y se proyecta a la vida cotidiana.

En segundo lugar, las entrevistas muestran un fuerte impacto emocional en la familia, expresado en la preocupación de esposas y parejas, la tristeza de hijos pequeños y las renunciadas a actividades recreativas por miedo a la inseguridad. Los entrevistados coinciden en que, aunque aman su trabajo, la profesión impone un costo emocional: esposas que piden el cambio de empleo, hijos que temen perder a sus padres y hogares que se organizan bajo la lógica del miedo y la prevención. Esto confirma que la inseguridad social no solo afecta al trabajador, sino también a la dinámica familiar y comunitaria.

Finalmente, el análisis revela un elemento común: la valoración del apoyo institucional, aunque con carencias importantes. Si bien destacan los pagos puntuales, anticipos, reentrenamientos y visitas de jefatura, todos coinciden en que las empresas de seguridad deben reforzar su compromiso con los trabajadores. Surgen propuestas como mejorar salarios, proveer kits médicos, teléfonos base y, sobre todo, implementar programas de apoyo psicológico que ayuden a procesar el estrés acumulado. En síntesis, el cuadro refleja un escenario donde la seguridad privada combina profesionalismo, riesgo constante y resiliencia, pero requiere mayor inversión humana e institucional para reducir las vulnerabilidades de los agentes de seguridad y sus familias.

El grupo focal desarrollado con los cónyuges de los agentes de seguridad de seguridad permitió captar la perspectiva complementaria de quienes conviven diariamente con los efectos que produce la inseguridad laboral en el hogar. A través de un espacio de diálogo colectivo, se generó una dinámica en la que emergieron experiencias compartidas sobre la ausencia física del

trabajador, el desgaste emocional, las tensiones en la comunicación familiar y las estrategias de resiliencia aplicadas por las familias. Este recurso metodológico posibilitó identificar no solo los impactos inmediatos de la actividad laboral, sino también las formas en que las familias enfrentan y resignifican las condiciones adversas, aportando una mirada integral al fenómeno investigado.

El grupo focal realizado con las esposas de los agentes de seguridad y custodios permitió visibilizar el impacto emocional, familiar y social que genera la inseguridad en quienes conviven diariamente con los trabajadores del sector. Las participantes, en su mayoría amas de casa y responsables del hogar, compartieron experiencias cargadas de ansiedad, miedo constante, resignación y búsqueda de resiliencia frente a un contexto social adverso. Sus testimonios reflejan que la dinámica familiar no solo está marcada por la ausencia física del cónyuge, sino también por la tensión psicológica de no saber si regresará con vida después de cada jornada laboral.

El grupo focal realizado con siete cónyuges de los agentes de seguridad en Guayaquil permitió profundizar en la experiencia de las familias frente a la inseguridad social y los riesgos laborales que caracterizan a esta profesión. A través de sus testimonios se revelaron temores, estrategias de afrontamiento y dinámicas familiares que evidencian cómo el trabajo de los agentes de seguridad repercute en el ámbito íntimo del hogar. La Teoría Ecológica de Bronfenbrenner constituye un marco idóneo para analizar estos hallazgos, pues permite comprender la interacción entre los diferentes niveles de influencia —microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema— en la configuración de la vida familiar.

Los resultados del grupo focal confirman la idea de que los efectos de la inseguridad social trascienden el plano individual del trabajador y se internalizan en las estructuras familiares, afectando sus procesos de comunicación, cohesión y adaptación. Como señalan Martínez-Mejía (2023) y Cueva-Pila y Hidalgo (2023), las dinámicas familiares sometidas a tensión prolongada tienden a reorganizarse bajo patrones de silencio, hipervigilancia y sobrecarga emocional, lo que a largo plazo puede generar un deterioro en el bienestar colectivo si no existen redes de contención institucional. Este hallazgo reafirma lo expuesto por Bronfenbrenner, quien planteaba que las alteraciones en un sistema —como el laboral— repercuten inevitablemente en los demás niveles ecológicos, de modo que los problemas estructurales del trabajo terminan reproduciéndose en la intimidad del hogar. Desde esta perspectiva, las vivencias de las cónyuges reflejan un proceso de adaptación forzada donde el miedo y la incertidumbre se convierten en parte del funcionamiento

familiar, evidenciando la necesidad de fortalecer el acompañamiento psicosocial tanto para los agentes como para sus familias.

Miedo constante y vulnerabilidad emocional

Un hallazgo transversal en todas las participantes es el temor permanente a que sus esposos no regresen vivos a casa. El miedo se intensifica por los enfrentamientos, persecuciones o robos a los que ellos están expuestos. Esta ansiedad afecta no solo a las esposas, sino también a los hijos, quienes preguntan a diario por la seguridad del padre. Este fenómeno corresponde directamente al microsistema, donde la relación conyugal y parental se ve condicionada por el riesgo laboral.

Bronfenbrenner explica que el microsistema es el espacio de interacción más inmediato, y en este caso, el miedo acumulado genera distanciamiento afectivo, insomnio, sobrecarga emocional y sentimientos de soledad en las esposas. El temor de que “alguien toque la puerta con malas noticias” es un patrón repetitivo que refleja cómo la inseguridad social se traslada del ámbito público al privado, colonizando la vida doméstica.

Estrategias de afrontamiento familiar

Ante esta vulnerabilidad, las cónyuges implementan estrategias de afrontamiento centradas en la fe y la comunicación intermitente. La oración, los abrazos al despedirse y los mensajes constantes vía celular son mecanismos utilizados para sobrellevar la incertidumbre. Sin embargo, cuando los agentes de seguridad no contestan llamadas, la ansiedad de las esposas se dispara, llegando incluso a episodios de llanto o insomnio.

Aquí se observa la importancia del mesosistema, que articula la relación entre hogar y trabajo. El silencio o la falta de información del agente de seguridad genera desajustes en la dinámica familiar. Aun así, algunas esposas prefieren no hablar de los riesgos para “no aumentar la carga emocional”, lo cual produce una tensión entre la necesidad de comunicación y el intento de protegerse mutuamente.

Transformaciones en la vida conyugal y familiar

El grupo focal confirma lo señalado en las entrevistas con los agentes de seguridad: la labor genera ausencias prolongadas, fatiga y necesidad de descanso. Esto reconfigura los roles en el hogar, pues las esposas asumen solas el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Aunque

algunos agentes de seguridad ayudan cuando están libres —cocinando, arreglando cosas o cuidando a los niños—, la mayoría del tiempo las responsabilidades recaen en las mujeres.

Desde la perspectiva de Bronfenbrenner, esta dinámica se vincula con el exosistema, que incluye las políticas laborales y las condiciones contractuales de las empresas de seguridad. Jornadas extensas, turnos rotativos y descansos insuficientes hacen que los agentes de seguridad lleguen exhaustos a casa, reduciendo la posibilidad de convivencia de calidad. El impacto no es solo individual, sino que se expande a toda la familia, que debe adaptarse a la inestabilidad horaria y a la ausencia recurrente del padre.

Percepción de apoyo mutuo y resiliencia

A pesar de las dificultades, las esposas manifestaron que en la mayoría de los hogares existe apoyo mutuo. Se organizan para compartir tareas, cuidar a los hijos y mantener la estabilidad del hogar. Algunas familias incluso han desarrollado rituales de resiliencia, como salir a comer helados, ver películas juntos o realizar actividades simples que fortalecen los vínculos.

Este hallazgo conecta con el macrosistema, que incluye valores culturales y creencias religiosas. La fe en Dios aparece como un recurso central en la narrativa de todas las participantes, funcionando como soporte emocional y herramienta de resistencia frente a la inseguridad estructural del país. Asimismo, el valor del sacrificio y la responsabilidad paternal se internaliza como un deber moral que justifica la permanencia en un trabajo de alto riesgo, incluso por encima del deseo de cambiar de ocupación.

Preferencia por un trabajo menos riesgoso

Una coincidencia entre las esposas es que todas desearían que sus esposos tuvieran un trabajo más seguro, aunque implique menor remuneración. Sin embargo, reconocen que a muchos agentes de seguridad “les gusta la seguridad” como oficio, y que la edad u otras limitaciones restringen las posibilidades de cambiar de sector. Esto refleja cómo el **cronosistema**, asociado a la trayectoria de vida, influye en la percepción de estabilidad: tras años en el rubro, cambiar de ocupación resulta difícil y la familia se resigna a convivir con el riesgo.

Tensiones en la comunicación y ocultamiento de información

Otro aspecto revelador es la tensión entre lo que se dice y lo que se calla. Algunas esposas piden explícitamente a sus esposos que les cuenten todo lo que ocurre en el trabajo, mientras que otras prefieren que se lo reserven para no angustiarse. Este juego de silencios y revelaciones genera tanto protección emocional como vacíos de confianza. Desde la teoría ecológica, este fenómeno puede entenderse como un desajuste en el mesosistema, ya que la relación hogar-trabajo carece de canales de mediación institucional (por ejemplo, espacios de consejería psicológica o talleres de comunicación familiar).

Rol del Talento Humano y carencias institucionales

Finalmente, las percepciones del grupo focal refuerzan lo señalado en las entrevistas con los agentes de seguridad: la empresa aporta poco en términos de apoyo psicosocial. Aunque existen programas de préstamos y supervisiones, las familias sienten que no hay acompañamiento emocional, ni para los trabajadores ni para sus cónyuges. Aquí se hace evidente la necesidad de que el exosistema (empresa, instituciones, políticas laborales) asuma un rol más protagónico para equilibrar los impactos negativos en el microsistema familiar.

El análisis del grupo focal con cónyuges confirma que la inseguridad laboral de los agentes de seguridad no es un problema aislado al ámbito profesional, sino un fenómeno sistémico que atraviesa todos los niveles de la ecología humana:

- En el microsistema, la familia experimenta miedo, ansiedad y soledad.
- En el mesosistema, se tensiona la comunicación hogar-trabajo, generando silencios, malentendidos y sobrecarga de la pareja.
- En el exosistema, las políticas empresariales y estatales definen horarios, condiciones de riesgo y ausencia de programas psicosociales.
- En el macrosistema, la cultura de sacrificio, la fe religiosa y los valores de responsabilidad paternal mantienen la permanencia en la ocupación.
- En el cronosistema, la trayectoria laboral y los años de experiencia en seguridad limitan la posibilidad de cambio, reforzando la resignación.

El grupo focal permitió visibilizar la voz de las esposas, quienes viven de manera indirecta los riesgos que enfrentan sus parejas. Sus testimonios evidencian que la inseguridad social no solo

afecta a los trabajadores en su desempeño, sino que altera profundamente la vida íntima del hogar, generando ansiedad, resignación y resiliencia forzada. Contrastado con la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner, se puede concluir que la problemática es multicausal y multidimensional, y que las intervenciones deben considerar todos los niveles de influencia para garantizar no solo la seguridad física del trabajador, sino también el bienestar emocional y social de sus familias.

Estos resultados se alinean con lo planteado por Cueva-Pila y Hidalgo (2023), quienes destacan que las tensiones laborales prolongadas tienden a desbordar el ámbito ocupacional y penetrar en el espacio doméstico, reconfigurando las relaciones familiares y generando un modelo de convivencia basado en la contención y la vigilancia emocional. Desde la perspectiva ecológica de Bronfenbrenner, esto demuestra que los efectos del entorno laboral como la inseguridad, los turnos extensos o la ausencia de apoyo institucional se trasladan al microsistema familiar, donde se transforman en ansiedad, sobrecarga y silencios comunicativos. En consecuencia, la inseguridad social debe ser abordada como un fenómeno intersistémico que exige intervenciones coordinadas entre empresa, Estado y familia, tal como señalan Sánchez-Vera y Salas-González (2023), quienes afirman que la sostenibilidad del bienestar humano depende del equilibrio entre los distintos niveles ecológicos que conforman la vida social y emocional del individuo

4.1.3 Objetivo #3: Reflexionar sobre las estrategias que aplica el área de Talento Humano para enfrentar los riesgos a los que se enfrenta el personal y sus cónyuges.

El análisis integral de los resultados obtenidos a partir de las siete entrevistas individuales realizadas a los agentes de seguridad y del grupo focal desarrollado con sus cónyuges permite identificar las tensiones, coincidencias y diferencias que emergen cuando la inseguridad social atraviesa simultáneamente el ámbito laboral y familiar. Esta doble mirada —desde quienes enfrentan el riesgo de manera directa en su jornada laboral y desde quienes lo experimentan en la cotidianidad del hogar— posibilita comprender de forma más amplia el impacto que tiene esta problemática en la dinámica relacional, emocional y económica de los hogares vinculados al sector de la seguridad privada.

Al integrar ambos conjuntos de testimonios se visibiliza no solo la percepción de la violencia como un factor estructural de riesgo, sino también los mecanismos de afrontamiento empleados por los agentes de seguridad y cónyuges para sostener la estabilidad familiar frente a la incertidumbre. De este modo, el presente apartado expone los hallazgos comunes y las

divergencias detectadas, sintetizados en un cuadro comparativo y posteriormente interpretados en un análisis que evidencia cómo la inseguridad se convierte en un fenómeno que trasciende lo individual y se consolida como un desafío colectivo que demanda respuestas institucionales y comunitarias.

Percepción de inseguridad

Tanto los agentes de seguridad como sus cónyuges coinciden en que la inseguridad es una amenaza constante que atraviesa la vida laboral y familiar. Mientras los agentes de seguridad describen con detalle operativo los riesgos —asaltos, balaceras, persecuciones y la presencia de grupos delictivos fuertemente armados—, las esposas viven la inseguridad desde la angustia de la espera, con temor permanente a recibir una llamada que anuncie una tragedia. Esta diferencia refleja la asimetría en la experiencia: para los agentes de seguridad la inseguridad es acción y enfrentamiento, mientras que para las cónyuges es incertidumbre y vulnerabilidad emocional.

Impacto emocional

Los agentes de seguridad tienden a racionalizar el miedo como parte inherente de su oficio, lo transforman en disciplina, protocolos y orgullo profesional. En contraste, las esposas experimentan la inseguridad como una carga emocional cotidiana marcada por ansiedad, insomnio y episodios de llanto en privado. En ambos casos el miedo es inevitable, pero se procesa de forma distinta: los agentes de seguridad lo encuadran en el deber, las esposas lo padecen como un peso afectivo difícil de compartir. La espiritualidad y la oración emergen como recurso clave en las esposas, lo que evidencia estrategias de afrontamiento más ligadas al plano emocional y trascendental.

Dinámica familiar

La familia aparece en ambos discursos como refugio y fuente de motivación. Los agentes de seguridad valoran su tiempo libre como espacio de desconexión, narrando con satisfacción actividades como paseos, comidas o momentos simples de convivencia. Sin embargo, las esposas enfatizan la insuficiencia de ese tiempo, condicionado por el cansancio del agente y por la incertidumbre de su horario. Esta diferencia revela que, mientras los agentes de seguridad suelen minimizar el impacto de sus ausencias, las cónyuges lo viven como soledad, sobrecarga doméstica y en ocasiones como vacío afectivo en la crianza de los hijos.

Comunicación de riesgos

La comunicación de las experiencias de inseguridad se encuentra mediada por el silencio selectivo. Varios agentes de seguridad reconocen que omiten detalles de enfrentamientos o amenazas con el fin de “proteger” emocionalmente a sus esposas. Desde la perspectiva conyugal, este silencio se interpreta de forma ambivalente: algunas lo entienden como cuidado, mientras que otras lo perciben como falta de confianza o como un vacío que incrementa la ansiedad. Aquí se observa un punto de fricción: lo que para los agentes de seguridad es prudencia, para las esposas puede transformarse en ocultamiento y desconfianza.

Apoyo de la empresa

Ambos grupos manifiestan expectativas insatisfechas hacia la empresa. Los agentes de seguridad demandan recursos logísticos concretos como mejores armas, capacitaciones constantes y permisos flexibles que les permitan atender necesidades familiares. Las esposas, por su parte, priorizan la estabilidad laboral, la protección física de sus esposos y garantías económicas que reduzcan la incertidumbre del hogar. La convergencia se da en la exigencia de mayor respaldo institucional, pero las diferencias revelan la doble perspectiva: el trabajador necesita herramientas para enfrentar el riesgo, mientras la familia necesita garantías que reduzcan la vulnerabilidad cotidiana.

Expectativas de cambio

Finalmente, la diferencia más marcada se encuentra en la visión de futuro. Los agentes de seguridad sienten orgullo por su trabajo y, aunque reconocen el peligro, expresan afinidad con la adrenalina y el sentido de utilidad social que les brinda el oficio. En contraste, la mayoría de cónyuges preferiría que su esposo tenga un empleo menos riesgoso y más estable, incluso si esto implicara menores ingresos. Esta divergencia sintetiza el conflicto central: la identidad profesional de los agentes de seguridad se construye en torno al riesgo, mientras que la identidad familiar de las esposas se organiza en torno a la seguridad y la supervivencia afectiva.

La discusión evidencia que la inseguridad social vivida por los agentes de seguridad trasciende los límites del ámbito laboral y se instala en el núcleo familiar, generando una tensión constante entre el orgullo profesional y la angustia doméstica. Los hallazgos muestran tanto similitudes como diferencias que se complementan: ambos grupos reconocen la amenaza, pero la

procesan desde experiencias divergentes. Mientras los agentes de seguridad convierten el miedo en disciplina y orgullo, las esposas lo transforman en ansiedad y desgaste emocional. La empresa y las instituciones aparecen como actores clave que todavía no logran articular respuestas suficientes para ambas dimensiones: la operativa del trabajador y la emocional de la familia.

Los hallazgos expuestos en las entrevistas y el grupo focal permiten afirmar que la inseguridad social actúa como un eje transversal que desestructura progresivamente el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los agentes de seguridad. Este fenómeno, más que ser un hecho aislado o eventual, se configura como un contexto cotidiano que permea sus vínculos afectivos, sus rutinas domésticas y su bienestar emocional. La mayoría de los entrevistados manifestó experimentar temor constante por su integridad y la de sus familias, lo que genera un estado de hipervigilancia que no se disipa al finalizar la jornada laboral, evidenciando una transferencia directa del estrés ocupacional hacia el espacio íntimo. Esta condición coincide con lo planteado por Urie Bronfenbrenner, cuya teoría ecológica sustenta que los factores de riesgo en el microsistema laboral inciden inevitablemente en los demás sistemas, afectando tanto el mesosistema (relaciones hogar-trabajo) como el macrosistema (percepción de la seguridad social).

De manera particular, se observa que la inseguridad social ha reconfigurado los roles dentro de los hogares, generando sobrecarga en los cónyuges y debilitando la cohesión familiar. Las cónyuges describieron sentimientos de ansiedad, soledad y fatiga emocional derivados de la ausencia física y afectiva de sus parejas, así como de la necesidad de asumir responsabilidades adicionales en el hogar. Esta redistribución forzada de funciones, en lugar de consolidar redes de apoyo, ha provocado tensiones conyugales que se expresan en discusiones frecuentes, comunicación limitada y escasa participación de los agentes de seguridad en actividades significativas con sus hijos. Estos efectos son consistentes con los planteamientos de Moreta (2021) y Cueva-Pila y Hidalgo (2023), quienes destacan que la sobrecarga emocional y la interrupción de los vínculos parentales son consecuencias comunes de los trabajos con alta exposición a contextos de riesgo.

Además, los resultados muestran que existe un patrón de silenciamiento emocional en la relación conyugal: los agentes suelen omitir detalles de los eventos violentos que enfrentan para “no preocupar” a sus parejas, lo cual, si bien busca protegerlas emocionalmente, termina profundizando el distanciamiento afectivo. Este mecanismo defensivo genera una barrera

comunicativa que impide procesar colectivamente el estrés, debilitando la capacidad adaptativa del núcleo familiar. Desde el marco de las estrategias de afrontamiento, esto evidencia un predominio de estrategias evasivas o individualistas que, aunque funcionales a corto plazo, se vuelven disfuncionales en el mediano plazo al cronificar el aislamiento emocional, tal como advirtieron Vidal (2019) y Salazar (2022) en ocupaciones de alta presión.

Finalmente, el análisis integrador sugiere que el área de Talento Humano de la empresa debe transitar de un enfoque centrado únicamente en el rendimiento operativo hacia un modelo de bienestar integral que incluya soporte psicológico sistemático, mecanismos de conciliación trabajo-familia y espacios de diálogo estructurado para los trabajadores y sus familias. La ausencia de políticas internas que reconozcan el impacto de la inseguridad sobre la vida familiar perpetúa una lógica institucional de despersonalización, lo cual agrava el desgaste emocional y erosiona el sentido de pertenencia organizacional. En consecuencia, fortalecer los programas de bienestar no solo es una estrategia de prevención psicosocial, sino también una inversión en la sostenibilidad humana y laboral del personal de seguridad.

A partir de los hallazgos obtenidos, resulta evidente que la problemática identificada trasciende la esfera individual de los agentes de seguridad y se enraíza en una estructura organizacional que no ha incorporado de manera sistemática el componente psicosocial en sus políticas de bienestar. Esta omisión perpetúa una cultura laboral centrada exclusivamente en el cumplimiento operativo, sin considerar que la exposición sostenida a escenarios de violencia genera una carga emocional que impacta negativamente en la vida familiar y en el sentido de pertenencia institucional. Como sostienen Durán et al. (2023), las políticas empresariales que ignoran el bienestar emocional fomentan climas organizacionales disfuncionales donde el agotamiento, la desmotivación y el desapego se normalizan, debilitando progresivamente la cohesión de los equipos de trabajo.

En este sentido, se proyecta necesario el diseño de programas de acompañamiento psicosocial permanentes para el personal de seguridad, integrando espacios de escucha activa, orientación psicológica, mediación familiar y asesoría en manejo del estrés. Estas acciones deberían ser ejecutadas por profesionales en trabajo social, psicología organizacional y medicina ocupacional, garantizando un abordaje interdisciplinario que considere tanto el entorno laboral como las dinámicas familiares de los trabajadores. La inclusión de talleres dirigidos a las parejas

de los agentes de seguridad permitiría, además, fortalecer la comunicación conyugal y promover estrategias colectivas de afrontamiento, en coherencia con la Estrategia Nacional Intersectorial de Protección Integral a la Familia (ENIPROF), la cual enfatiza la necesidad de intervención preventiva en contextos de vulnerabilidad familiar.

Paralelamente, se plantea la implementación de políticas internas de conciliación trabajo-familia que regulen las jornadas extensas, fomenten la rotación funcional de turnos y contemplen licencias psicosociales en situaciones de crisis emocional. Como señalan Cueva-Pila y Hidalgo (2023), los dispositivos de conciliación contribuyen directamente a reducir el conflicto trabajo-familia y mejoran el clima organizacional, fortaleciendo el compromiso laboral. De igual forma, se sugiere establecer protocolos institucionales de respuesta ante incidentes violentos, que incluyan medidas de protección física, asesoría legal y contención emocional inmediata, a fin de evitar la cronificación del trauma laboral y sus efectos en la vida doméstica.

Finalmente, estas proyecciones deben alinearse con los marcos legales nacionales vigentes, especialmente el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y el Decreto Ejecutivo 2393 – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establecen la obligación de las empresas de garantizar condiciones laborales seguras e implementar medidas de bienestar integral. Su aplicación efectiva, junto con una supervisión constante por parte de las entidades reguladoras, constituirá un paso decisivo hacia la construcción de entornos laborales más humanos y protectores, donde los agentes de seguridad puedan desarrollar su trabajo sin comprometer su equilibrio emocional ni el de sus familias. Estas acciones permitirán que los programas de bienestar empresarial dejen de ser intervenciones puntuales para transformarse en políticas estructurales de cuidado, prevención y sostenibilidad social.

5. Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones Generales

El estudio realizado permitió comprender cómo la inseguridad social atraviesa de manera directa e indirecta la vida de los agentes de seguridad y sus familias, configurándose no solo como un riesgo ocupacional, sino como una experiencia integral que condiciona emociones, vínculos familiares y expectativas de futuro. A través de entrevistas y del grupo focal se recogieron testimonios que revelan las tensiones, temores y mecanismos de afrontamiento desplegados en un contexto donde la violencia y la precariedad inciden tanto en el trabajo como en el hogar.

En relación con el primer objetivo, se identificó que los agentes de seguridad perciben su entorno laboral y comunitario como altamente riesgoso, caracterizado por la constante posibilidad de enfrentamientos, asaltos y amenazas de los grupos delictivos organizados. Esta percepción se acompaña de sentimientos de temor y vulnerabilidad, aunque también de una fuerte interiorización de la disciplina, la capacitación y la fe como medios de protección psicológica. La inseguridad es vista no solo como un obstáculo para el ejercicio laboral, sino como un factor que erosiona su sentido de tranquilidad en los espacios comunitarios.

Respecto al segundo objetivo, desde la perspectiva de los cónyuges, se constató que el ejercicio laboral de los agentes de seguridad genera profundas transformaciones en la dinámica familiar. Entre ellas destacan la ausencia prolongada del padre en el hogar, la sobrecarga emocional en la pareja, la ansiedad de los hijos y la constante incertidumbre sobre el retorno seguro del trabajador. Aunque se reconoce el esfuerzo económico que aporta este oficio, también se evidencia que el costo emocional es elevado y obliga a las familias a reconfigurar sus rutinas, roles y formas de comunicación para sostener el equilibrio doméstico.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo, se reflexionó que el área de Talento Humano desempeña un rol clave en la mitigación de los riesgos, pero las estrategias actuales resultan todavía limitadas. Si bien se valoran acciones como capacitaciones, programas de préstamos y visitas de supervisión, los testimonios evidencian la necesidad de fortalecer los apoyos psicosociales, implementar espacios permanentes de contención emocional para trabajadores y cónyuges, y garantizar mejores condiciones contractuales. Esto sugiere que la gestión institucional

debe avanzar hacia un modelo integral de bienestar que combine seguridad física, apoyo psicológico y estabilidad laboral.

5.2 Recomendaciones Generales

Los resultados de la investigación permiten proponer una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer tanto la seguridad como el bienestar integral de los agentes de seguridad y sus familias. Estas recomendaciones surgen de las percepciones recogidas en las entrevistas y del grupo focal, y buscan ofrecer lineamientos prácticos y estratégicos que puedan ser aplicados por la empresa y sus áreas de gestión para responder a los desafíos identificados.

En concordancia con la primera conclusión, se recomienda que las empresas de seguridad refuercen los programas de capacitación en protocolos de actuación ante situaciones de riesgo, incorporando simulacros frecuentes y entrenamientos psicológicos para el manejo del miedo y la presión en el trabajo. Asimismo, resulta necesario ampliar los convenios con instituciones estatales y comunitarias para mejorar la protección en rutas y zonas vulnerables, generando una red de apoyo que brinde mayor confianza a los trabajadores.

Con relación a la segunda conclusión, se sugiere que se implementen programas de acompañamiento familiar, que incluyan talleres de comunicación, espacios de diálogo con los cónyuges y actividades de integración diseñadas para reducir la carga emocional que conlleva la ausencia de los agentes de seguridad. Estos programas deberían fomentar la resiliencia en la dinámica familiar y brindar herramientas a las parejas e hijos para afrontar el estrés derivado del ejercicio laboral, promoviendo así un entorno doméstico más estable y equilibrado.

Finalmente, a partir de la tercera conclusión, se recomienda que el área de Talento Humano amplíe sus estrategias de bienestar hacia un enfoque integral, incorporando servicios de atención psicológica, asesoría en resolución de conflictos y mecanismos de apoyo en emergencias familiares. Además, se propone evaluar mejoras salariales y revisar la carga horaria para reducir el impacto de la fatiga laboral. Un sistema de incentivos que reconozca la lealtad y el esfuerzo de los agentes de seguridad también contribuiría a elevar la motivación y a reforzar el compromiso con la empresa.

Referencias

- Astudillo, T., Salcedo, D., y Falcón, V. (2023). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal de la clínica ecuatoriana San Pablo. *Revista UNIANDES de Ciencias de la Salud*, 6(2), 1310-1329.
- Bravo, P. (2023). *Estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de la empresa PANASA, Callao 2022*.
- Bravo, Y. (2021). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en estudiantes de psicología de una universidad nacional de Lima Metropolitana*.
- Castillo, T. (2024). *Impacto del Programa de Intervención Psicosocial en la Reducción del Estrés Laboral y Mejora del Bienestar de las Enfermeras en el hospital general IESS Ambato (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2024)*.
- Chaparro, L., Carreño, S., y Arias, M. (2019). Percepción sobre el soporte social brindado a cuidadores familiares de personas con enfermedad crónica. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 113–131.
- Cueva-Pila, G., y Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 55(1), 46-64.
- Durán, Y., Díaz, E., y Mariotis, L. (2023). *Plan de Mejoramiento de Bienestar, Salud Y Seguridad Para La Empresa MHC*.
- Galarza, M., Ruiz, F., y Villalba, S. (2021). *Manifestaciones de estrés laboral en el personal de enfermería durante la crisis sanitaria por COVID-19 en un hospital público de la ciudad de Corrientes, Argentina durante el año 2021*.
- Giraudó, E., y Rizzo, R. (2022). Carga mental y factores de riesgos psicosociales en el corazón de la red nacional de gas: Los operadores de la sala de control. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 4, 35–53.
- Gobierno del Ecuador. (2014). *Código del trabajo*. Gobierno del Ecuador:
<https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Código-del-Trabajo.pdf>

- González-Aguilar, M. (2021). Entornos ecológicos e intervención social: revisión crítica de la teoría de Bronfenbrenner aplicada a programas educativos. *Revista de Psicología y Sociedad*, 33, 77–92. <https://doi.org/10.5209/rpsic.76543>
- Guarco, D., y Dominguez, L. (2022). *Prevalencia de estrés asociado al horario laboral en el personal operativo de seguridad de jornada diurna y nocturna de la empresa de seguridad “Jaraseguridad Cia Ltda.” en el periodo julio-agosto 2.*
- Henao, D., Martínez, A., Merchán, P., y Ramirez, O. (2018). *Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018.*
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2023). *Concluyó Programa de Salud Mental 2021 para trabajadores del IESS*. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS): https://www.iesse.gob.ec/noticias/-/asset_publisher/4DHq/content/concluyo-programa-de-salud-mental-2021-para-trabajadores-del-iesse/10174?mostrarNoticia=1
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2023). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Reglamento-Interno-Seguridad-Ocupacional-Decreto-Ejecutivo-2393_0.pdf
- Jiménez-Lopera, M. A., Torres-Salazar, L. M., y Rodríguez-Castro, Y. (2022). Aportes del modelo ecológico al análisis de contextos vulnerables en infancia y adolescencia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 15, 145–165.
- Londoño, L. (2019). *Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016.*
- López, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo cei*, 6(3), 15-24.

- Marcial, L., y Melo, A. (2021). *Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas en el sector financiero de Santo Domingo, República Dominicana, en el año 2020 (Doctoral dissertation, Santo Domingo: Universidad Iberoamericana (UNIBE))*.
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2).
- Melchor, J. (2022). Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2, 76–87.
- Monsonís, J. (2021). *Guía para la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la construcción en España (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València)*.
- Mora, M. (2019). *Estudio de estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Provip's, Quito 2019*.
- Moreta, B. (2021). *Prevalencia del síndrome de burnout en los agentes de seguridad penitenciaria del centro de privación provisional de libertad masculino Pichincha No 1 2020–2021*.
- Niño, J., y Solano, M. (2020). *Importancia de las pausas activas: una revisión bibliográfica*.
- Noguera, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. . *Enfermería Actual de Costa Rica*, 40.
- Oliva, G. (2021). *Estrés y mecanismos de afrontamiento con la brigada de respuesta a incendios forestales de la SE-CONRED (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala)*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Acerca de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit#:~:text=%C3%9Anica%20agencia%20tripartita%20de%20la,de%20todos%2C%20mujeres%20y%20hombres>.

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *Organización Mundial de la Salud (OMS)*. Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/who#:~:text=La%20Organización%20Mundial%20de%20la,salud%20que%20se%20pueda%20lograr.>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Oros, L., Vargas, N., y Chemisquy, S. (2020). *Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración*.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 35(1), 156-184.
- Peine, S. (2019). Manual de diseño e intervención Organizacional. . *Serie Creación*, 54.
- Peñaranda, M., y Guerrero, V. (2024). *Validación de un Programa Psicoeducativo Sobre el Estrés Laboral en Profesores Universitarios Basado en las Técnicas del Mindfulness y ACT*.
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*.
- Pulluquitín, S. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica)*.
- Quiroz-González, E., Loaiza, J., y Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. *Organizaciones saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación*, 201., 201.
- Ramirez, R. (2021). *Impacto del estrés laboral en la calidad de la atención en consultorios externos atendidos por médicos millennials del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de Ica, Marzo-Agosto 2019*.

- Reyes, J., y Monzon, R. (2022). *El estrés laboral y su relación con la eficacia organizacional en las empresas del sector bancario en Lima, 2021*.
- Rodríguez, D. (2021). Estrategias para la prevención del estrés en el docente como gerente de aula. *Dialógica*, 15(1), 128-153.
- Romero, L., y de la Cabeza, M. (2022). *Programa de Intervención para entrenar la fortaleza de autocontrol en el personal sanitario*.
- Salazar, A. (2022). *Estrés académico en estudiantes de una universidad pública y privada durante clases virtuales en época de pandemia en Trujillo, 2020*.
- Sánchez-Vera, M. M., y Salas-González, M. C. (2023). El enfoque ecológico en orientación vocacional: una propuesta multidimensional para la toma de decisiones en adolescentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, 1–18.
<https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.1.1418>
- Segura, C. (2021). *Inteligencia emocional-social, estrés y rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana*.
- Seijas-Solano, D. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102–108.
- Takamura, I. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT–OMS en colaboradores de una empresa de Piura*.
- Tellez, C., y Tellez, C. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. *Tendencias*, 23(2), 329-355.
- Torres, R. (2021). *El afrontamiento en diferentes fases de la preparación para un recital público: un estudio en cinco pianistas expertos*.
- Uribe-Prado, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público: Psychosocial risks, burnout and psychosomatic in public sector workers. *Investigación administrativa*, 49(125), 1-17.

Vera, J. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. . *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719-732.

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*.

Zuin, D., Peñalver, F., y Zuin, M. (2020). Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional. *Neurología Argentina*, 12, 4–12.

Anexos

Anexo 1. Entrevista semiestructurada a agentes de seguridad

Parte I: Inseguridad social

1. "¿Cuánto tiempo lleva trabajando como agentes de seguridad?
2. ¿Con quién vive actualmente? ¿Tiene hijos/as? ¿Qué cargo tiene? "
3. ¿Cómo describiría usted el nivel de seguridad en su entorno laboral?
4. ¿Cuéntame alguna situación de inseguridad que hayas vivido en tu trabajo? ¿Sientes que debes enfrentarte diariamente a situaciones de riesgo en tu trabajo? ¿Cómo has manejado este tipo de situaciones?
5. ¿Cómo crees que tu rol como agente de seguridad influye en la forma en que percibes la inseguridad de tu entorno?
6. ¿Qué situaciones le generan más preocupación respecto a su seguridad o la de su familia?
7. Cuando no estas en el trabajo, ¿Qué tipo de actividades realizas? ¿Sientes que estas actividades te ayudan a desconectarte del trabajo?
8. ¿En algún momento has dudado de tus capacidades para protegerte o proteger a otros en medio de un hecho inseguro? ¿Por qué?
9. ¿Considera que su barrio o comunidad es un lugar seguro? ¿Por qué?

Parte II: Dinámica conyugal

10. ¿Qué cambios has notado en tu relación con tu cónyuge desde que trabajas como agente de seguridad?
11. ¿Hay momentos en los que prefieres no contarle a tu cónyuge lo que pasa en tu trabajo? ¿Por qué?
12. ¿Cómo es la convivencia de pareja cuando has tenido una jornada con experiencias de inseguridad?
13. "¿Qué haces tú o qué hace tu cónyuge para adaptarse a las exigencias de tu trabajo?

14. ¿Qué tipo de apoyo cree que debería recibir una persona en su profesión?"
15. ¿Sientes que tienes el apoyo emocional de tu cónyuge para enfrentar lo que vives laboralmente?
16. "¿Cómo se siente emocionalmente respecto a los riesgos que enfrenta diariamente?
17. ¿Tiene a quién recurrir cuando necesita hablar sobre sus preocupaciones o miedos?
18. ¿Cómo reacciona su cónyuge ante los riesgos que usted enfrenta? ¿Hay apoyo, preocupación, discusiones?"

Anexo 2. Guía para grupo focal con cónyuges

Parte I: Inseguridad social (percepción desde la familia)

1. ¿A qué se dedica? (indagar si es posible en emprendimientos o trabajos formales)
2. ¿Podrías contarme alguna ocasión en que hayas sentido preocupación por la seguridad de tu pareja durante su trabajo?
3. ¿Qué es lo que más temes cuando tu pareja está en servicio?
4. ¿Cómo te afecta emocionalmente saber que tu pareja trabaja en entornos potencialmente inseguros?
5. ¿Crees que su trabajo ha influido en su forma de comportarse o reaccionar en casa?

Parte II: Dinámica familiar

6. ¿Cómo describirías los cambios que ha tenido tu vida conyugal desde que tu pareja trabaja como agente de seguridad?
7. ¿Qué hace usted o su familia para sentirse más seguros?"
8. ¿Siente que pueden hablar lo suficiente con su esposo sobre la situación? ¿Siente que pueden hablar abiertamente sobre sus miedos?
9. ¿Como se dividen las tareas en el hogar? ¿Tienen responsabilidades o roles específicos en el mantenimiento del hogar?
10. "¿Qué cosas hacen como familia para sobrellevar el impacto de su trabajo? ¿Preferiría que su esposo tuviese un trabajo menos riesgoso?
11. ¿Tiene a quién recurrir cuando necesita hablar sobre sus preocupaciones o miedos?"
12. ¿Cómo percibes el nivel de apoyo mutuo dentro de tu familia frente a los desafíos que trae este trabajo?

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Campoverde de la Torre Roberto Carlos**, con C.C: # **0704820810** autor del trabajo de titulación: **PERCEPCIONES DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y SUS CÓNYUGES SOBRE LA INSEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS EN EL ENTORNO LABORAL Y FAMILIAR** previo a la obtención del título de **Licenciatura en Trabajo Social** 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, **02 de septiembre de 2025**

f. 

Nombre: **Campoverde de la Torre Roberto Carlos**

C.C: **0704820810**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	PERCEPCIONES DE LOS AGENTES DE SEGURIDAD Y SUS CÓNYUGES SOBRE LA INSEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS EN EL ENTORNO LABORAL Y FAMILIAR.		
AUTOR	Roberto Carlos Campoverde de la Torre		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Roxana del Rocío León Nevárez, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Trabajado Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre del 2025	No. DE PÁGINAS:	62 págs.
ÁREAS TEMÁTICAS:	- Estrés laboral y cargas psicosociales. - Inseguridad social y su expresión laboral. - Dinámica familiar: comunicación, cohesión y adaptación.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Inseguridad, Agentes de Seguridad, Cónyuges, Estrés Laboral, Dinámica Familiar, Carga Psicosocial, Estrategias.		
RESUMEN/ABSTRACT: La presente investigación titulada <i>“Percepciones de los agentes de seguridad y sus cónyuges sobre la inseguridad social y sus efectos en el entorno laboral y familiar.”</i> analiza una problemática de creciente relevancia: la exposición cotidiana de los agentes de seguridad a riesgos laborales y comunitarios que no solo afectan su integridad personal, sino que también repercuten en la estabilidad emocional de sus familias. El problema central identificado es la vulnerabilidad de estos trabajadores frente a la violencia e inseguridad, lo cual genera tensiones en la dinámica conyugal y familiar, acentuando sentimientos de miedo, preocupación y sobrecarga emocional. El objetivo principal del estudio fue identificar las percepciones de los agentes de seguridad sobre la inseguridad social, describir los cambios que enfrentan sus familias desde la perspectiva de los cónyuges y reflexionar sobre las estrategias que implementa el área de Talento Humano en el acompañamiento de estos procesos. Metodológicamente, se aplicó un enfoque cualitativo con entrevistas en profundidad a siete agentes de seguridad y un grupo focal con sus cónyuges, lo que permitió captar las experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento utilizadas en su vida cotidiana. Los resultados revelaron que los agentes de seguridad perciben su labor como de alto riesgo, lo que genera temor constante por su vida y la de sus familias. Los cónyuges manifestaron sentimientos de ansiedad y soledad derivados de las extensas jornadas y la incertidumbre del oficio. Se concluye que el área de Talento Humano requiere fortalecer programas de bienestar integral, incorporando apoyo psicológico, comunicación efectiva y medidas de protección más visibles para reducir la carga emocional y mejorar la calidad de vida familiar.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-0980628697 – 042510041 Trabajo	E-mail: romeocharly85@hotmail.com robertocampoverdedela@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mtr. Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			