

Factores psicosociales intralaborales asociados al estrés y al Síndrome de Burnout en guardas de seguridad

Intra-work psychosocial factors associated with stress and Burnout Syndrome in security guards



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Copyright © 2025
by PsicoGente

Recibido: 19-11-23
Aceptado: 19-12-24
Publicado: 01-01-25

Angie Julieth Ariza-Acosta
Estudiante de Maestría en Epidemiología,
Fundación Universitaria del Área Andina,
Bogotá, Colombia.

Nidia Yaneth Acosta-Figueroa
Estudiante de Maestría en Epidemiología,
Fundación Universitaria del Área Andina,
Bogotá, Colombia.

Andrés Carrillo-González
Programa de Psicología, Fundación
Universitaria del Área Andina, Pereira,
Colombia.

***Luz Angela Rojas-Bernal**
Maestría en Epidemiología, Fundación
Universitaria del Área Andina, Bogotá,
Colombia. TXP Research Group,
Universidad Cardenal Herrera-CEU,
Castellón, España.
Email: luz.rojas@uroario.edu.es

Angie Julieth Ariza-Acosta  - Nidia Yaneth Acosta-Figueroa  -
Andrés Carrillo-González  - Luz Angela Rojas-Bernal * 

Resumen

Objetivo: Determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral, el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en guardas de una empresa privada de vigilancia y seguridad de la ciudad de Neiva, Huila, Colombia.

Metodología: Se realizó una investigación observacional transversal analítica con 158 participantes, a los cuales se les aplicó la Batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia y el Inventario de Burnout de Maslach General (MBI-GS).

Resultados: Se obtuvo una prevalencia de Síndrome de Burnout del 76,58 %, los dominios con niveles porcentuales más altos fueron: el agotamiento y el cinismo. En relación al estrés, presentaron puntuaciones más altas en los síntomas fisiológicos y en los síntomas intelectuales laborales. Los factores asociados al estrés fueron el riesgo psicosocial alto (RP 10,33; IC95 % de 1,42 – 74,69) y el riesgo psicosocial muy alto (RP 17,05; IC95 % de 2,38 – 122,01), mientras que los factores asociados a Síndrome de Burnout fueron el riesgo psicosocial alto (RP 0,61; IC95 % de 0,45 a 0,82) seguido por el nivel alto de estrés (RP=0,61; IC95 % de 0,45- 0,82).

Conclusiones: La prevalencia de Burnout se encontró en niveles significativamente altos, tendencia que parece estar relacionada con la disminución de la eficacia laboral. Los factores asociados a Síndrome de Burnout fueron el riesgo psicosocial alto y los niveles altos de estrés.

Palabras Clave: riesgos laborales; salud laboral; estrés laboral; agotamiento psicológico; estudios transversales.

Abstract

Objective: To determine the association between intra-labor psychosocial risk factors, work stress, and Burnout Syndrome in guards of a private surveillance and security company in Neiva City, Huila, Colombia.

Methodology: An analytical cross-sectional observational investigation was carried out on 158 participants, to whom the Psychosocial Risk Battery of the Ministry of Social Protection of Colombia and the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) were applied.

Results: A Burnout Syndrome prevalence of 76,58 % was obtained, with the domains with the highest percentage levels being exhaustion and cynicism. Regarding stress, they presented higher scores in physiological and intellectual work symptoms. The factors associated with stress were high psychosocial risk (PR 10,33; 95 % CI of 1,42- 74,69) and very high psychosocial risk (PR 17,05; 95 % CI of 2,38- 122,01), while the factors associated with Burnout Syndrome were high psychosocial risk (PR 0,61; 95 % CI of 0,45 to 0,82) followed by a high level of stress (PR = 0,61; 95 % CI of 0,45- 0,82).

Conclusions: The prevalence of burnout was found at significantly high levels, a trend that seems to be related to decreased work effectiveness. The factors associated with Burnout Syndrome were high psychosocial risk and high levels of stress.

Keywords: occupational risks; occupational health; occupational stress; psychological burnout; cross-sectional studies.

Cómo citar este artículo (APA):

Ariza-Acosta A. J., Acosta-Figueroa, N. Y., Carrillo-González, A. & Rojas-Bernal, L. A. 2025. Factores psicosociales intralaborales asociados al estrés y al Síndrome de Burnout en guardas de seguridad *PsicoGente* 28(53), 1-13. <https://doi.org/10.17081/psico.28.53.6966>

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, cinco mil millones de personas de personas tienen edad para trabajar en los distintos sectores de la economía. De ellas, el 84 % vive en países en desarrollo y el 70 % tiene empleos informales, de baja productividad, mal remunerados e inseguros. Además, se estima que entre 2020 y 2030, 3,7 millones de jóvenes alcanzarán la edad para trabajar (Espejo, 2022). Es evidente que el empleo es fundamental para el desarrollo de los países, permite el crecimiento del empleado a nivel económico, así como el aprendizaje de habilidades y destrezas; no obstante, el trabajador se puede ver inmerso en condiciones laborales que impactan negativamente en la salud y en el bienestar físico, mental o emocional a corto, mediano y largo plazo, por lo cual se han desarrollado múltiples estrategias de mejora continua en las empresas, con el compromiso tanto de los trabajadores como de la cadena de mando, tal como lo ha indicado la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022). Sin embargo, diversos factores de riesgo psicosociales intralaborales, según la tarea asignada y determinados en gran medida por la estructura organizacional de la empresa, pueden estar asociados a alteraciones psicopatológicas negativas desencadenadas por estrés laboral, y converger finalmente en Síndrome de Burnout, que ha demostrado generar deterioro de la calidad de vida del trabajador (Cecere *et al.*, 2023; Milanés *et al.*, 2016)

Según la Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA, 2022) aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores, es decir, el 44 % reportó que su estrés laboral aumentó posterior a la pandemia por Covid-19; el 46 % declaró estar expuesto a fuertes presiones y sobrecargas laborales, relacionadas con dificultades de comunicación en la institución y ausencia de control del horario y cantidad asignada de trabajo o los procesos de trabajo, mientras que el 30 % presentó al menos un problema de salud

relacionado con el estrés como fatiga generalizada, cefalea, cansancio en la visión, problemas o dolores musculares asociados al trabajo (EU-OSHA, 2022). Adicionalmente, estos problemas de salud se asocian con ausentismo laboral y, por ende, con un impacto económico negativo por la pérdida en la productividad. Un informe del Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) estimó que la pérdida de producción económica causada por los trastornos mentales no tratados a nivel mundial como resultado de la disminución de la productividad en el trabajo, las tasas reducidas de participación laboral y el aumento de los pagos de asistencia social, asciende al año a más de diez mil millones de días de pérdidas, el equivalente a un billón de dólares al año (Rugulies & Burdorf, 2024).

En Colombia, hasta el año 2013, se habían aplicado dos encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en 2007 y 2013. Esta última, denominada la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos, los factores de riesgo psicosociales tomaron el primer lugar de relevancia respecto a los factores ergonómicos y se identificó que 2 de cada 3 trabajadores estuvieron expuestos a factores de riesgo psicosocial en su área laboral y de un 20 % a un 33 % manifestó experimentar altos niveles de estrés. Como resultado, surgió la necesidad de contar con instrumentos que permitan identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorizar la exposición a factores de riesgo psicosocial laboral en las organizaciones así como determinar el origen de enfermedades asociadas al estrés laboral, como la Batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia, planteada por la Resolución 2646 de 2008 y ratificada con la Resolución 2404 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019). Por otra parte, la Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de Salud de los trabajadores en Colombia

2021, constituyó un insumo fundamental para la construcción del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 ([Ministerio del Trabajo, 2022](#)).

Se reconoce que los factores psicosociales laborales están relacionados con las interacciones entre el empleado y el lugar de trabajo, la organización y las condiciones laborales, las demandas del trabajo y el grado de autonomía sobre las tareas. Estos factores pueden tener un impacto en el desempeño del empleado, su salud y su satisfacción laboral ([OMS, 2022](#)). Dentro de estos, el estrés laboral es uno de los factores de riesgo más significativos para el desarrollo de enfermedades mentales, musculoesqueléticas y cardíacas ([Akhtar-Malik, 2018](#); [Hasin et al., 2023](#); [Nawata, 2023](#)). Debido al estrés laboral, se producen respuestas físicas y emocionales perjudiciales como resultado del desequilibrio entre los requisitos del trabajo y las capacidades, recursos o necesidades del trabajador ([Cecere et al., 2023](#); [Stansfeld et al., 2012](#)), especialmente el desequilibrio esfuerzo-recompensa derivado de la sobrecarga laboral ([Law et al., 2020](#)), y derivar en la aparición del Síndrome de Burnout, debido al aumento de la sobrecarga causada por los requisitos del lugar de trabajo, lo que disminuye la motivación en el colaborador para participar en su trabajo. Este síndrome afecta principalmente a profesionales de servicios que interactúan directamente con personas y se origina a partir de la interacción entre factores psicosociales y características individuales del trabajador ([Edú-Valsania et al., 2022](#); [Patnaik et al., 2022](#)).

Particularmente, los servicios de seguridad involucran estrés físico y emocional debido a la exposición a agresiones verbales y físicas, así como, en ocasiones, al uso de la fuerza; también, se espera que los guardias de seguridad se comporten de manera responsable y porten armas de fuego, lo que podría aumentar significativamente el estrés

([Koeppen, 2019](#); [Leino, 2013](#); [Leino et al., 2011](#)). Las características de personalidad de los guardias de seguridad, como la impulsividad y la agresividad ([Terpstra, 2016](#)), pueden predisponer una respuesta intensificada al estrés psicológico, una escalada de conflictos y a técnicas de resolución de problemas contraproducentes ([Pattnaik et al., 2016](#)). Además, estos trabajadores suelen emplearse en entornos laborales desfavorables (con demasiado frío o calor, ambientes con ruido excesivo y/o polvo), con espacios de trabajo reducidos, posiciones corporales fijas y esfuerzo estático, horarios irregulares y prolongados, trabajo por turnos y en jornada nocturna, con frecuencia mal remunerados y suelen ser inseguros, pues los contratos laborales son a corto plazo y no cuentan con todos los beneficios laborales ([Alfredsson et al., 1991](#); [Abdel-Hamied et al., 2020](#); [Jovanović et al., 2020](#); [Milanés et al., 2016](#)). A pesar de su relevancia, existen muy pocas investigaciones sobre los factores psicosociales, así como del estrés laboral y posibles desenlaces como el Síndrome de Burnout en guardas de seguridad ([Hernández-Martín et al., 2006](#)). Por lo anterior, el objetivo de este estudio fue determinar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral, el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en guardas de una empresa privada de vigilancia y seguridad de la ciudad de Neiva, Huila, Colombia.

2. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de estudio

La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque observacional y un diseño epidemiológico de tipo estudio transversal analítico. El enfoque de la investigación es descriptivo-asociativo al analizar la relación entre los factores de exposición (factores de riesgo psicosocial intralaboral) y los resultados (estrés laboral y Síndrome de Burnout) en los trabajadores del área operativa (guardas de

seguridad) de una empresa privada de vigilancia y seguridad en la ciudad de Neiva, Huila, Colombia.

2.2. Participantes

Se aplicó un muestreo no probabilístico intencional a los guardas de una empresa privada de seguridad de la ciudad de Neiva, Huila, con vinculación laboral activa y en edades comprendidas entre los 18 y 67 años en el momento de la recolección de la información. Se excluyeron las personas con incapacidad médica, para un total de 158 participantes.

2.3. Instrumentos

Para este estudio se aplicó la *Batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010)*, que contiene siete instrumentos confiables y validados en el país para identificar factores de riesgo psicosocial relacionados con diferentes actividades laborales. Para el presente estudio, se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y el cuestionario de estrés. Los dos instrumentos se comparan con la población de Colombia y su interpretación se basa en el puesto o posición de la persona que responde. Las propiedades psicométricas de la escala de riesgo psicosocial intralaboral fueron contrastadas por medio de análisis factorial, teniendo correlaciones apropiadas entre la escala general y cada uno de los factores, con correlaciones de Pearson entre 0,6 y 0,95. Por su parte, el cuestionario de estrés, evalúa los signos de estrés que los empleados perciben y que suelen estar relacionados con el estrés en cuatro categorías (síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectuales-laborales y psicoemocionales); se encontró una validez de constructo basada en la correlación interna de los componentes (r de Pearson=0,87, $p=0,001$). Estos instrumentos tienen un procedimiento específico para obtener los puntajes, basado en la sumatoria de los puntajes brutos (sumatoria de los ítems por dimensión) y su conversión a partir de un factor de baremación presente en los manuales.

El Inventario de Burnout de Maslach General (MBI - GS) validación internacional (Pando-Moreno *et al.*, 2015) es una herramienta de evaluación diseñada para medir el Síndrome de Burnout en individuos en el contexto laboral. Este inventario es ampliamente utilizado en la investigación y en el ámbito clínico para evaluar y comprender el nivel de Burnout experimentado por individuos. En el presente estudio, se empleó la forma general derivada del modelo de tres factores compuesto por 16 ítems. Estos factores se identifican como el desgaste emocional, la eficacia profesional y el cinismo o despersonalización. El modelo de tres factores, conforme a esta medición, exhibe una varianza explicada del 53,85 %, con eigenvalores superiores a 0,42 en todos los ítems, a excepción del ítem 8 que arroja un valor de 0,32. La fiabilidad global de la escala, evaluada mediante el coeficiente alpha de Cronbach, asciende a $\alpha=0,75$, y la prueba de esfericidad de Bartlett arroja un valor de 12543,491 con un nivel de significancia de $p<0,001$, indicando una adecuada consistencia interna de la escala. Las recomendaciones de los estudios de validación sugieren que los tres factores se analicen como escalas independientes (Kulakova *et al.*, 2017; Pando-Moreno *et al.*, 2015). Sin embargo, se decide realizar un análisis adicional según el indicio global de Burnout de acuerdo a los criterios de la nota técnica de prevención número 732 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España (Bresó *et al.*, 2007).

2.4. Procedimiento

Previo a la aplicación de los cuestionarios, se solicitó al área de recursos humanos convocar una reunión a los guardas de seguridad e informar por medio de correo electrónico, con el fin de manifestar la intención de realizar la presente investigación. Esto teniendo como objetivo, contextualizar, sensibilizar y motivar a los guardas de seguridad en la participación del estudio. La encuesta se aplicó en ese mismo espacio de forma presencial y en papel impreso. Tomando en cuenta que la empresa tiene oficina principal en la ciudad

de Neiva y operaciones en varias ciudades del país, se realizó un formulario en Google forms, con el fin de consignar la información de las encuestas realizadas allí y obtener un formato en Excel que facilitó el análisis estadístico de los datos. Adicional a esto, el formulario permitió que aquellas personas que no se encontraban en las ciudades donde se realizó la sensibilización y quisieron participar tuvieran acceso a los cuestionarios en cualquier horario, puesto que las jornadas laborales no permiten la accesibilidad del participante.

2.5. Análisis de datos

Se realizó un análisis univariado de las variables sociodemográficas de los participantes. En el análisis bivariado se analizaron las variables sociodemográficas, las laborales, las de riesgo psicosocial y de estrés según la prevalencia de Burnout mediante pruebas de Kruskal-Wallis o T de Student en su naturaleza numérica (puntajes) y χ^2 o test exacto de Fisher. Se presentaron las razones de prevalencia (RP) crudas con su intervalo de confianza para las variables con asociaciones estadísticamente significativas.

Para el análisis multivariado se ingresaron las variables según los criterios de Greenland (1989), mediante un proceso de modelado step-wise forward, tomando como variable dependiente los niveles de altos a muy altos de estrés laboral, utilizando el riesgo psicosocial como variables explicativas, y para el otro modelo la prevalencia de Burnout como variable dependiente, utilizando el riesgo psicosocial y niveles altos de estrés como variables explicativas en el modelo de regresión binomial. Las variables edad y sexo se forzaron en el modelo por relevancia teórica; el riesgo psicosocial se manejó de manera dicotómica para tener mayor poder en cada estrato. Finalmente, se evaluó la bondad de ajuste de los modelos mediante el test de razón de verosimilitud (likelihood ratio test), con sus RP ajustadas y sus respectivos intervalos de confianza. El nivel de significancia estadística se estableció en $p < 0,05$. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 27.

2.6. Consideraciones éticas

Este estudio contó con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación, de acuerdo con el acta número 47, firmada el 30 de mayo de 2023. Este estudio se clasificó sin riesgo, conforme a la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia. Todos los participantes firmaron el consentimiento informado.

3. RESULTADOS

3.1. Características sociodemográficas y laborales de los participantes

Participaron 158 guardas de seguridad con edades entre los 20 a 66 años de edad, la mayoría hombres (83,54 %) y el 59,89 % tenían pareja. El 64,56 % completaron bachillerato y un 13,9 % tenían un grado técnico. El 50 % de los sujetos eran de estrato 1 y el 41,14 % de estrato 2. En cuanto a las condiciones laborales, la mediana de horas de trabajo por jornada fue de 12 horas y el tipo de contrato más frecuente fue el término indefinido (82,91 %); se destaca que el 1,9 % refirieron no conocer el tipo de contrato firmado con la empresa. La mayoría estaban vinculados hace menos de un año y la mitad llevaban un año en el trabajo actual (Tabla 1).

3.2. Riesgo psicosocial intralaboral, estrés y Síndrome de Burnout

De las cuatro dimensiones de la batería psicosocial, los puntajes transformados porcentuales mostraron un predominio de la problemática en las demandas del trabajo (mediana 36,2; RIQ 26,3 a 46,2) y el control sobre el mismo (mediana 29,2; RIQ 18,1 - 38,9). El liderazgo (mediana 19,2; RIQ 7,5 - 29,2) y las recompensas (mediana 17,5; RIQ 5 - 27,5) mostraron menor alteración. Adicionalmente, la evaluación categórica de los dominios demostró que los riesgos más altos se presentaron en el control y las demandas en el trabajo, mientras que las categorías de riesgo más favorables (Riesgo bajo/Sin riesgo) se presentaron en el liderazgo y las recompensas (Tabla 2).

Tabla 1.

Características sociodemográficas y laborales de los participantes del estudio

CARACTERÍSTICAS	N	%
SEXO		
Femenino	26	16,46 %
Masculino	132	83,54 %
ESTADO CIVIL		
Casado/a	35	22,15 %
Separado/a	17	10,76 %
Soltero/a	45	28,48 %
Unión Libre	59	37,34 %
Viudo/a	2	1,27 %
NIVEL ACADÉMICO		
Bachillerato Completo	102	64,56 %
Bachillerato Incompleto	11	6,96 %
Carrera Militar / Policía	3	1,90 %
Ninguno	1	0,63 %
Post-Grado Completo	1	0,63 %
Primaria Completa	3	1,90 %
Profesional Completo	3	1,90 %
Profesional Incompleto	5	3,16 %
Técnico/ Tecnológico Completo	22	13,92 %
Técnico/ Tecnológico Incompleto	7	4,43 %
RESIDENCIA		
Campoalegre	3	1,90 %
Florencia	58	36,71 %
Garzón	16	10,13 %
La Plata	1	0,63 %
Neiva	53	33,54 %
Pitalito	26	16,46 %
Villavicencio	1	0,63 %
ESTRATO		
Estrato 1	79	50,00 %
Estrato 2	65	41,14 %
Estrato 3	14	8,86 %
TIPO DE VIVIENDA		
En Arriendo	70	44,30 %
Familiar	43	27,22 %
Propia	45	28,48 %
TIPO DE CONTRATO		
No sabe	3	1,90 %
Prestación de Servicios	2	1,27 %
Temporal de 1 año o más	14	8,86 %
Temporal de menos de un año	8	5,06 %
Término indefinido	131	82,91 %
TIPO SALARIAL		
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	155	98,10 %
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	2	1,27 %
Una parte fija y otra variable	1	0,63 %
AÑOS EN LA EMPRESA		
Menos de un año	85	53,80 %
Mas de un año	73	46,20 %
AÑOS EN EL TRABAJO ACTUAL (COMO GUARDA DE SEGURIDAD)		
Menos de un año	79	50 %
Mas de un año	79	50 %

Tabla 2.

Categorización de los dominios de la escala de riesgo psicosocial en los participantes

DOMINIO	CATEGORÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL				
	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	44 (27,85)	31 (19,62)	29 (18,35)	29 (18,35)	25 (15,82)
Control sobre el trabajo	9 (5,70)	25 (15,82)	29 (18,35)	43 (27,22)	52 (32,91)
Demandas del trabajo	-	5 (3,16)	32 (20,25)	36 (22,78)	85 (53,80)
Recompensas	53 (33,54)	30 (18,99)	29 (18,35)	20 (12,66)	26 (16,46)

Con respecto a los síntomas de estrés, los cuatro grupos de síntomas mostraron una mayor puntuación para los síntomas fisiológicos (mediana 6,54 % RIQ 2,45 – 10,62) y los intelectuales laborales (mediana 1,3, RIQ 0 – 3,92). Los síntomas de comportamiento social y psicoemocionales tuvieron puntuaciones porcentuales más bajas, aunque se observan casos puntuales de trabajadores alejados de la tendencia general. En el riesgo total de la severidad de los síntomas, se observó que el 58,23 % de los trabajadores se clasificó como nivel de estrés bajo o muy bajo y el 26,58 % presentó un nivel total de estrés alto o muy alto.

El indicio de Burnout se tomó según si el trabajador tenía algún puntaje alto o superior en las dimensiones de cinismo o agotamiento, así como bajo o muy bajo en eficacia. De esta manera, la prevalencia de Burnout en la muestra fue de 76,58 % (121 casos). En este, los dominios con niveles porcentuales más altos fueron el agotamiento (mediana 43,33; RIQ 36,6 a 56,66) y el cinismo (mediana 45,83; RIQ 33,33 a 54,17), y el más bajo la eficacia (mediana 16,67; RIQ 16,67 a 27,78) teniendo en cuenta que este dominio es inversamente proporcional a la severidad del Burnout. Mientras que para el cinismo predominaron los valores medio altos, el agotamiento tuvo un predominio de puntuaciones medio bajas.

3.3. Características sociodemográficas, laborales, riesgo psicosocial intralaboral y estrés de acuerdo con la presencia de Síndrome de Burnout

No se observaron asociaciones estadísticamente significativas con la presencia de Burnout, para las

características sociodemográficas y las variables laborales tipo salarial, tipo de contrato, la relación temporal con la empresa y el cargo actual (Tablas C1 y C2).

En relación con la evaluación unidimensional de la escala de riesgo intralaboral (derivada del puntaje bruto total) mostró una asociación estadísticamente significativa ($p=0,008$) con la prevalencia de Burnout, encontrándose una disminución del evento a medida que aumenta el riesgo.

En cuanto al estrés laboral, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de síntomas de estrés. Sin embargo, llama la atención que en el nivel muy alto de síntomas la prevalencia de Burnout es baja, mientras que, en el nivel de estrés bajo y muy bajo, la prevalencia de Burnout es mayor y a su vez muestra las diferencias más altas, observándose una asociación inversa entre los síntomas de estrés y la prevalencia del trastorno (Tabla 3). Al revisar los dominios de la escala de Burnout versus los niveles de estrés altos/muy altos, se encuentra que en los individuos con niveles de estrés más altos están concentrados en los individuos con mayores puntuaciones de cinismo ($p=0,049$). Para los dominios Eficacia ($p<0,001$) y Agotamiento emocional ($p=0,008$) las frecuencias más altas de estrés se presentaron en los niveles medios.

Tabla 3.

Riesgo psicosocial intralaboral según presencia de Síndrome de Burnout

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	TOTAL N= 158	BURNOUT		VALOR P*
		SI N= 121	NO N= 37	
Sin riesgo	31 (100)	28 (90,3)	3 (9,7)	0,008
Riesgo bajo	39 (100)	33 (84,6)	6 (15,3)	
Riesgo medio	29 (100)	24 (82,7)	5 (17,2)	
Riesgo alto	39 (100)	25 (64,1)	14 (35,8)	
Riesgo muy alto	20 (100)	11 (55)	9 (45)	
NIVEL DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS				
Muy bajo	67 (100)	59 (87,1)	8 (11,9)	< 0,001
Bajo	25 (100)	23 (92)	2 (8)	
Medio	24 (100)	17 (70,8)	7 (29,1)	
Alto	13 (100)	10 (76,9)	3 (23)	
Muy alto	29 (100)	12 (41,3)	17 (58,6)	

*Prueba exacta de Fisher

3.4. Factores asociados a estrés laboral y Síndrome de Burnout

Teniendo en cuenta como variable dependiente la prevalencia de niveles altos a muy altos de estrés laboral y utilizando el riesgo psicosocial como variables explicativas en un modelo de regresión binomial, se obtuvo un modelo final con cinco variables, que converge a la quinta iteración. Se calcularon las RP crudas con sus respectivos intervalos de confianza, que muestran que una mayor

fuerza de asociación es el riesgo psicosocial alto (RP 10,33; IC95 % de 1,42 – 74,69), el riesgo psicosocial muy alto (RP 17,05; IC95 % de 2,38 – 122,01) seguida por el tipo de contrato, que muestra que los contratos a término indefinido se asocian a una menor prevalencia de estrés (RP=0,65; IC95 % de 0,27 - 0,76), que se conservaron en el ajuste de la RP. Las variables número de personas que dependen económicamente del trabajador, sexo y edad no muestran asociación cruda estadísticamente significativa (Tabla 4).

Tabla 4.

Modelo multivariado de las razones de prevalencia crudas y ajustadas de factores asociados a estrés laboral en guardias de seguridad

VARIABLE	ESTRÉS ALTO					
	RP CRUDA	IC95 %	P	RP AJUSTADA	IC95 %	P
CLASIFICACIÓN DE RIESGO						
Riesgo muy bajo	Referencia					
Riesgo bajo	7,94	1,07- 58,75	0,042	6,86	0,91- 51,72	0,061
Riesgo medio	7,48	0,98- 57,13	0,052	6,10	0,80- 46,33	0,080
Riesgo alto	10,33	1,42- 74,69	0,021	8,84	1,21- 64,59	0,032
Riesgo muy alto	17,05	2,38- 122,01	0,005	13,79	1,88 - 101,06	0,010
TIPO DE CONTRATO						
Indefinido	0,45	0,27- 0,76	0,003	0,52	0,32- 0,86	0,011
SEXO						
Masculino	1,45	0,63- 3,35	0,376	1,25	0,55- 2,87	0,584
Edad	0,99	0,97- 1,01	0,579	0,99	0,97- 1,01	0,615
Número de personas que dependen de usted	1,10	0,96- 1,25	0,152	1,05	0,92- 1,20	0,423

Por otra parte, tomando como variable dependiente la prevalencia de Burnout y utilizando el riesgo psicosocial y los niveles altos de estrés como variables explicativas en un modelo de regresión binomial, se obtuvo un modelo final con cuatro variables, que converge a la sexta iteración. Se calcularon las RP crudas con sus respectivos intervalos de confianza, que muestran una mayor fuerza de

asociación entre el riesgo psicosocial alto (RP 0,71; IC95 % de 0,57 a 0,88) seguida por los niveles altos de estrés (RP=0,61; IC95 % de 0,45 - 0,82), que se conservaron en el ajuste de la RP. Las variables sexo y edad no muestran asociación cruda estadísticamente significativa. Los valores crudos y ajustados se pueden apreciar en la tabla 5.

Tabla 5.

Modelo multivariado de las razones de prevalencia crudas y ajustadas de factores asociados a Burnout en guardias de seguridad

VARIABLE	BURNOUT					
	RP CRUDA	IC95 %	P	RP AJUSTADA	IC95 %	P
Estrés alto	0,61	0,45- 0,82	0,001	0,67	0,50- 0,90	0,008
Riesgo psicosocial alto	0,71	0,57- 0,88	0,002	0,80	0,65- 0,98	0,036
SEXO						
Hombres	0,99	0,78- 1,25	0,964	1,07	0,87- 1,32	0,494
Edad	0,99	0,99- 1,00	0,511	0,99	0,98- 1,00	0,644

4. DISCUSIÓN

La presente investigación proporcionó información relevante sobre la prevalencia del Burnout en trabajadores de seguridad en un contexto específico. La prevalencia observada de Burnout en la muestra fue del 76,58 %. Para contextualizar estos hallazgos, se compararon los resultados con tres estudios previos relevantes: [Rodríguez-Amaya \(2014\)](#), [Arias-Gallegos & Núñez-Cohello \(2015\)](#) y [Hernández-Martín *et al* \(2006\)](#), que también investigaron la prevalencia de Burnout en poblaciones similares, guardianes penitenciarios, supervisores de seguridad industrial y funcionarios de un centro penitenciario, respectivamente.

En el presente estudio, se encontró que los dominios con niveles porcentuales más altos de Burnout fueron el agotamiento (mediana 43,33; RIQ 36,6-56,66) y el cinismo (mediana 45,83; RIQ 33,33- 54,17). Estos resultados sugieren que los trabajadores de seguridad en la muestra experimentan altos niveles de agotamiento y cinismo, lo que indica una alta carga de ocupación y una actitud negativa hacia el trabajo. La dimensión de eficacia, inversamente proporcional a la severidad del Burnout, presentó niveles más bajos, con una

mediana del 16,67, indicando una baja percepción de eficacia en el trabajo.

Cuando se compararon los hallazgos con los resultados de [Rodríguez-Amaya \(2014\)](#), se encontró que la prevalencia de Burnout en la muestra es significativamente más alta que en su estudio (3,7 %). Esto podría sugerir diferencias significativas en las condiciones de trabajo o la percepción del trabajo en las poblaciones respectivas. En contraste, al comparar los resultados con [Aranda-Beltrán, & Pando-Moreno \(2010\)](#) se observó que la prevalencia de Burnout en la muestra es ligeramente más baja que en su estudio (87 %). Esto podría indicar que existen similitudes entre las poblaciones estudiadas por estos autores y la presente, pero aún se requiere un análisis más detallado para comprender completamente estas diferencias, tomando en cuenta que la población de estudio fue en agentes de tránsito en México.

Por último, al comparar los resultados con los de [Hernández-Martín *et al* \(2006\)](#), se observó que la prevalencia de Burnout en la muestra (76,58 %) es más alta que la encontrada en su estudio (43,6 %). Esto sugiere la importancia de considerar las parti-

cularidades de la población de trabajadores de seguridad en el contexto clínico. Esta investigación proporcionó datos relevantes sobre los niveles de estrés y el riesgo psicosocial en trabajadores de seguridad en nuestro contexto específico.

Al analizar los síntomas de estrés, se observó que los cuatro grupos de síntomas presentaron puntuaciones más altas en los síntomas fisiológicos (mediana 6,54 %; RIQ 2,45 – 10,62) y los síntomas intelectuales laborales (mediana 1,3; RIQ 0 – 3,92). En contraste, los síntomas de comportamiento social y psicoemocionales tuvieron puntuaciones porcentuales más bajas. En cuanto a la categorización del riesgo total de la severidad de los síntomas, se identificó que el 58,23 % de los trabajadores se clasifican en el nivel de estrés bajo o muy bajo, mientras que el 26,58 % presenta un nivel total de estrés alto o muy alto. Estos resultados proporcionan una visión clara de la variabilidad en la experiencia de estrés en la población de trabajadores de seguridad en nuestro estudio.

Al comparar nuestros resultados con estudios anteriores, como [Castillo-Ávila et al \(2014\)](#), [Díaz & Tinoco \(2011\)](#), [Puga, Rodríguez & Díaz \(2023\)](#), encontramos que existen diferencias notables en los niveles de estrés. Nuestra investigación arrojó un porcentaje significativamente diferente de trabajadores con niveles de estrés alto o muy alto en comparación con los resultados de los estudios previos (33,97 %, 56 %, y 61,2 %, respectivamente). Estas diferencias podrían sugerir variaciones en las condiciones laborales o en la percepción del estrés en las poblaciones estudiadas.

Con respecto al riesgo psicosocial, la evaluación categórica de los dominios reveló que los riesgos más altos se presentaron en el control y las demandas en el trabajo. Por otro lado, las categorías de riesgo más favorables, como riesgo bajo o sin riesgo, se observaron en los dominios de liderazgo y recompensas. Estos hallazgos sugieren que los trabajadores de seguridad en nuestra muestra enfrentan desafíos significativos en el control y las demandas

laborales, lo que puede tener implicaciones importantes para su bienestar psicosocial.

El presente estudio ha arrojado resultados significativos que, hasta la fecha, carecen de comparación directa con investigaciones anteriores que hayan abordado la relación entre el Burnout, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y el cuestionario de estrés del Ministerio de Salud de Colombia en esta población en particular. En comparación con el estudio realizado por [Loaiza & Peña \(2013\)](#) en contadores públicos de Colombia, donde se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach General y el cuestionario de estrés de la Batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social, se obtuvo una relación directamente proporcional entre el nivel de estrés y el nivel de Burnout, con un 54,8 % de la población que presentó un nivel de Burnout alto y un nivel de estrés alto o muy alto. Mientras que, en el presente estudio se muestra una relación inversa entre el nivel de estrés y el nivel de Burnout, dando lugar a la necesidad de ahondar en explicaciones a la luz de la psicología.

Es importante aclarar que el cuestionario para la evaluación del estrés y el MBI son instrumentos que miden afecciones diferentes. Para que una persona desarrolle el Síndrome de Burnout, influyen otros factores como los extralaborales, tal como lo muestra en su estudio [Jiménez-Barrero et al., \(2015\)](#), en donde emplearon la Batería de Riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia y el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). En dicha investigación, realizada en la industria de la recreación y entretenimiento educativo infantil en Colombia, deben cumplir con extensas jornadas laborales, incluyendo fines de semana. Esto es una característica en común que tiene con la población del presente estudio. Debido a las jornadas laborales, los trabajadores no cuentan con la disponibilidad para realizar actividades extralaborales, mostrando que el 50 % de la muestra presenta un riesgo muy alto en la dimensión “tiempo fuera

del trabajo”, seguido de la dimensión del desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, con un 57 %. Estos factores extralaborales, no fueron evaluados en el presente estudio, lo cual podría explicar en parte la alta prevalencia de Burnout en la población, labrando un camino para realizar investigaciones futuras en la población de guardas de seguridad, relacionando variables explicativas como factores extralaborales y calidad de vida, con el fin de explorar posibles asociaciones enriqueciendo la generación de conocimiento científico.

En conclusión, el análisis del riesgo intralaboral en esta población reveló que los niveles son más elevados en comparación con otras poblaciones estudiadas. Específicamente, las demandas laborales y el grado de control sobre el trabajo emergieron como factores cruciales. Esto sugiere que la presión laboral y la falta de control son elementos significativos en el entorno laboral de los trabajadores de seguridad, lo que puede aumentar el riesgo de Burnout. Los niveles altos de estrés estuvieron estrechamente vinculados al riesgo intralaboral alto, resaltando la influencia de las condiciones de trabajo en la salud mental de los trabajadores. Por último, el tipo de contrato a término indefinido se asoció con una menor prevalencia de Burnout, lo que sugiere que las diferencias en las condiciones laborales también tienen un impacto significativo.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Como limitaciones, la falta de estudios previos con hipótesis y herramientas similares destaca la singularidad de esta investigación y su contribución al entendimiento de la salud mental en el entorno laboral, específicamente en el ámbito de los trabajadores de seguridad. También cabe destacar que el estudio fue realizado en una empresa en particular, no se realizó diseño de la muestra, para aplicar los instrumentos, se tomó el total del personal operativo. Además de las limitaciones propias del diseño (transversal), en la que no es posible establecer la causalidad, se encuentran limitaciones como la disponibilidad de tiempo del

participante y la extensión de los instrumentos. Sin embargo, estos hallazgos pueden servir de base para futuras investigaciones y estrategias de intervención que beneficien a los trabajadores de seguridad y a otras poblaciones laborales.

HIGHLIGHTS (IDEAS CLAVE)

Esta investigación, al carecer de estudios previos similares en el contexto colombiano, amplía nuestra comprensión sobre el Burnout y el riesgo psicosocial en trabajadores de seguridad. Los resultados destacan la necesidad de abordar factores específicos del entorno laboral, como las demandas y el control, así como el estrés, para mejorar la salud mental de esta población.

Conflicto de interés: No existen conflictos de interés.

Financiación: El presente trabajo se enmarcó dentro del proyecto titulado Diseño de una estrategia de prevención del estrés laboral y Síndrome de Burnout en guardas de seguridad de una empresa de la ciudad de Neiva, Huila, Colombia con código CV2023-SPE-B-12982, el cual recibió financiación de la Convocatoria Interna para Proyectos de Investigación Aplicada 2023.

Agradecimientos: Nuestro agradecimiento especial a la Empresa Magdalena Seguridad Ltda y a las personas que aceptaron participar en esta investigación. Esta investigación es parte del trabajo de grado para optar por el título de Magister en Epidemiología, Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá.

Descargo de responsabilidad: Los autores declaran que las opiniones expresadas en el artículo son propias. Todos los autores participaron en el desarrollo del estudio y aprobaron la versión final.

Dirección para correspondencia: Luz Angela Rojas-Bernal. Maestría en Epidemiología, Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte. Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá, Colombia. Av. Caracas #69-44. Código postal: 111221. Email: luza.rojas@urosario.edu.co

REFERENCIAS

- Akhtar-Malik, N. (2018). Occupational Stress and Mental and Musculoskeletal Health among University Teachers. *Eurasian Journal of Medical Investigation*. <https://doi.org/10.14744/ejmi.2018.41636>
- Alfredsson, L., Åkerstedt, T., Mattsson, M., & Wilborg, B. (1991). Self-reported health and well-being amongst

night security guards: A comparison with the working population. *Ergonomics*, 34(5), 525-530. <https://doi.org/10.1080/00140139108967334>

Abdel-Hamied, A., Elhadidy S & El-Sabakhawi D. (2020). Effects of shift work on dietary habits and nutrients intake of security guards. *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 44(1), 513-528. <https://doi.org/10.21608/ejom.2020.67770>

Aranda-Beltrán, C., & Pando-Moreno, M. (2010). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(3), 510-522. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60222-5](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60222-5)

Arias-Gallegos, W., & Núñez-Cohello, A. (2015). Síndrome de Burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 77-82. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100013>

Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout"(III): Instrumento de medición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-technicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/21-serie-ntp-numeros-716-a-750-ano-2006/ntp-732-sindrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-burnout-iii-instrumento-de-medicion>

Castillo-Ávila, I. Y., Torres-Llanos, N., Ahumada-Gómez, A., Cárdenas-Tapias, K., & Licona-Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). *Revista Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5333>

Cecere, L., de Novellis, S., Gravante, A., Petrillo, G., Pisani, L., Terrenato, I., Ivziku, D., Latina, R., & Gravante, F. (2023). Quality of life of critical care nurses and impact on anxiety, depression, stress, burnout and sleep quality: A cross-sectional study. *Intensive & Critical Care Nursing*, 79, 103494. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2023.103494>

Díaz, J., & Tinoco, V. (2011). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. *Duazary*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.21676/2389783X.1661>

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/6), Santiago. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>

Greenland, S. (1989). Modeling and variable selection in epidemiologic analysis. *American Journal of Public Health*, 79(3), 340-349. <https://doi.org/10.2105/ajph.79.3.340>

Hasin, H., Johari, Y. C., Jamil, A., Nordin, E., & Hussein, W. S. (2023). The Harmful Impact of Job Stress on Mental and Physical Health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4), Pages 961-975. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i4/16655>

Hernández-Martín, L., Ramos, F., Contador, I., & Fernández-Calvo, B. (2006). El Síndrome de Burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International journal of clinical and health psychology*, 6(3), 599-611 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33760306>

Jiménez-Barrero, E., Caicedo-Moreno, S., Joven-Arias, R., & Pulido-Gil, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(1), 47-60 <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676>

Jovanović, J., Šarac, I., Martačić, J., Oggiano, G., Despotović, M., Pokimica, B., & Cupi, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: Detailed extension of a previous study. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 71(4), 359-374. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>

Koeppen, B. (2019). *Retail Security Guards' Experiences of, and Reactions to, Workplace Violence* [Thesis, University of Leicester]. https://figshare.le.ac.uk/articles/thesis/Retail_Security_Guards_Experiences_of_and_Reactions_to_Workplace_Violence/10207340/1

Kulakova, O., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Sánchez-Hernández, M., & Aragón, A. (2017). Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 7(2), 2679-2690. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.05.001>

Law, P. C. F., Too, L. S., Butterworth, P., Witt, K., Reavley, N., & Milner, A. J. (2020). A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(5), 611-622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>

Leino, T. (2013). *Work-related violence and its associations with psychological health: A study of Finnish police patrol officers and security guards*. <http://hdl.handle.net/10138/38571>

Leino, T., Selin, R., Summala, H., & Virtanen, M. (2011). Work-related violence against security guards—Who is most at risk? *Industrial Health*, 49(2), 143-150. <https://doi.org/10.2486/indhealth.ms1208>

Loaiza B., & Peña, A. (2013). Niveles de estrés y Síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable Faces*, 16(26), 27-44. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25728399003>

Milanés, Z., Cantilo, L., Gómez, L., Angulo, L., & Sierra, C. (2016). Calidad de vida relacionada con salud en guardas de seguridad de Cartagena, Colombia.

Ciencia y Salud Virtual, 8(2), 54-61 <https://doi.org/10.22519/21455333.673>

Ministerio de la Protección Social de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, & Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Bienestar y salud mental un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*—Ministerio del trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Ministerio del Trabajo. (2022). *Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*. Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS.

Nawata, K. (2023). Evaluation of physical and mental health conditions related to employees' absenteeism. *Frontiers in Public Health*, 11, 1326334. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1326334>

Organización Mundial de la Salud [OMS], (2022). *Directrices de la OMS Sobre Salud Mental en el Trabajo: Resumen Ejecutivo (1st ed)*. World Health Organization. ISBN 978-92-4-005830-9 <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., & López-Palomar, M. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 28-31. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100006>

Patnaik, A., Dash, A., Samal, M., & Nanda, S. (2022). Work Environment, Stress and burnout among Security Personnel during Covid 19 Pandemic. *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 01. <https://doi.org/10.31838/jcdr.2022.13.01.23>

Pattnaik, R., Pradhan, R., & Jena, L. (2016). Emotional Intelligence and Anxiety at Workplace: Study on Security Personnel employed in Educational Institutions. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7, 172-175 <https://iahrw.org/product/emotional-intelligence-and-anxiety-at-workplace-study-on-security-personnel-employed-in-educational-institution/>

Puga, R., Rodríguez, Y., & Díaz, Y. (2023). Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey. *Revista Del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 19(3), Article 3 <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/252>

Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la

Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones. (2019). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+-de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (2008). <https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Rodríguez-Amaya, R. (2014). Síndrome de Burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia, 2013. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 43(3), 146-153. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2014.03.001>

Rugulies, R., & Burdorf, A. (2024). What are the economic costs of a poor work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(2), 49-52. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4143>

Stansfeld, S., Shipley, M., Head, J., & Fuhrer, R. (2012). Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the Whitehall II study. *American Journal of Public Health*, 102(12), 2360-2366. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300589>

Terpstra, J. (2016). Occupational culture of private security officers in the Netherlands – comparison with police officers' culture. *Policing and Society*, 26(1), 77-96. <https://doi.org/10.1080/10439463.2014.942843>

Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo [EU-OSHA]. (2022). Noticias desde la Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo (otoño 2022). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(4), 404-406 <https://archivosde-prevencion.eu/index.php/aprl/article/view/263/157>

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciente.

