

Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada

Work engagement and psychosocial risk factors in security guards of a private company

Autores

Lidia Chang-Camacho. <https://orcid.org/0000-0001-9825-3628>
Universidad de Guayaquil, Ecuador.
lidiachangca@ug.edu.ec

Juliana Marlene Espinoza-Ortiz. <https://orcid.org/0000-0002-8884-6857>
Universidad de Guayaquil, Ecuador.
juliana.espinozao@ug.edu.ec

Rhonny Marcel Buri-Indaburo. <https://orcid.org/0000-0001-9518-1892>
Universidad de Guayaquil, Ecuador.
rhonny82@hotmail.com

Fecha de recibido: 2022-08-20
Fecha de aceptado para publicación: 2023-08-09
Fecha de publicación: 2023-09-30



Resumen

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden afectar negativamente la salud mental y física de los trabajadores, lo que puede derivar en problemas de estrés, ansiedad, depresión, insomnio y otros trastornos psicológicos, y generar una disminución del engagement laboral, es decir, del compromiso y motivación que tienen los empleados con su trabajo. Ante lo expuesto, el objetivo del estudio fue analizar la relación que existe entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada durante el año 2021, mediante la aplicación de una encuesta, que permita la identificación de oportunidades de mejora de la organización del trabajo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y



correlacional, de corte transversal, con una muestra de 164 participantes. Los resultados mostraron que la dimensión de riesgo psicosocial mayor puntuada en riesgo alto fue apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. En conclusión, se ha demostrado de manera estadísticamente significativa que el engagement laboral se relaciona con las dimensiones psicosociales, incluyendo las exigencias psicológicas y el desarrollo de habilidades en el trabajo.

Palabras clave: engagement laboral; riesgos psicosociales; salud; seguridad; UWES.

Abstract

Psychosocial risks in the workplace can negatively affect the mental and physical health of workers, which can lead to problems of stress, anxiety, depression, insomnia and other psychological disorders, which could lead to a decrease in work engagement, of the commitment and motivation that employees have with their work. Given the above, the objective of the study was to analyze the relationship between work engagement and psychosocial risks in security guards of a private company during the year 2021, through the application of a survey, which allows the identification of opportunities for improvement. of the organization of work. The study had a quantitative approach, descriptive and correlational, cross-sectional, with a sample of 164 participants. The results showed that the highest psychosocial risk dimension scored at high risk was social support in the company and leadership quality. In conclusion, it has been shown in a statistically significant way that work engagement is related to psychosocial dimensions, including psychological demands and the development of skills at work.

Keywords: work engagement; psychosocial risks; health; security; UWES.

Introducción

Los factores de riesgos psicosociales son de gran importancia para que una persona pueda desarrollar sus actividades laborales y profesionales. Ante ello, diversas organizaciones y entidades han resuelto prestarle la atención debida, considerando que desde hace décadas atrás han sido considerados como los aspectos que pueden afectar la salud mental, física y social de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, entre ellos: el estrés laboral, acoso laboral, la violencia laboral, la falta de autonomía en el trabajo, las largas jornadas laborales, la falta de recursos para realizar el trabajo, el ambiente físico, y factores que pueden afectar la productividad y rentabilidad de las empresas. Por lo tanto, es importante identificar y prevenir los factores de riesgos

psicosociales en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS], 1984).

La Confederación de Empresarios de Málaga (2013) indica que los factores psicosociales se relacionan a cierto tipo de situaciones y condiciones que pueden incidir de modo positivo o negativo en los trabajadores, y a su vez en su rendimiento laboral, por lo que, las empresas deben prestar atención a estos factores y adoptar medidas adecuadas para fomentar un ambiente laboral saludable y seguro, y para gestionar los riesgos psicosociales de manera efectiva.

En el año 2006 más de 450 millones de personas sufrieron trastornos de salud mental a nivel mundial, las estadísticas revelan que cerca del 25% de personas suelen mostrar algún problema de salud mental a lo largo de sus vidas (Cortés et al., 2010). Según datos publicados, 2 millones de personas mueren cada año por accidentes, enfermedades o lesiones que se relacionan con el trabajo. De igual manera se tiene conocimiento de que el 8% de los trastornos depresivos están relacionados con riesgos ocupacionales (Muñoz et al., 2018).

Con relación al compromiso, Dessler (2016), describe que en un entorno retador ningún empleador puede darse el lujo de tener a colaboradores corporalmente presentes, pero mentalmente ausentes. Por lo tanto, es imperioso motivar y comprometer a los empleados desde el primer día de contratación, y reconocer que el compromiso se refiere a estar psicológicamente implicados, interconectados y comprometidos en cumplir con los objetivos de la organización, y que los trabajadores estarán comprometidos cuando sienten que el líder se preocupa por su bienestar (Truss et al., 2014; Ariani, 2014).

Por lo expuesto, se plantea la interrogante ¿cuáles son los factores de riesgo psicosociales que influyen en el engagement laboral en los trabajadores de una empresa de seguridad privada?; siendo de suma importancia la identificación de las causas a tiempo para de esa manera erradicarlas o a su vez diseñar estrategias enfocadas a reducir los potenciales riesgos que se pudieran presentar.

En consecuencia, la literatura expresa que, dentro del sector de la seguridad privada, diversas actividades demandan diferentes tipos de esfuerzo mental. Por ejemplo, determinados trabajos de control de ingreso; los guardias tienen que identificar a decenas de personas por hora; contestar llamadas telefónicas; concentrarse en los monitores de vigilancia; tomar decisiones rápidamente sin haber tenido tiempo de informar a los supervisores; entre otros. Cada una de las tareas asignadas y las tareas que se presentan de manera improvisada involucran el procesamiento de una gran cantidad de datos e información y la activación de procesos cognitivos como el



razonamiento, la resolución de problemas, la comprensión, la interpretación, lo que puede llevar a una sobrecarga mental (Munar y Lorenzo, 2004).

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones que ameritan ser evaluadas de forma continua o periódica mediante la aplicación de instrumentos para así manejar una estadística de las condiciones de salud que presentan los trabajadores, hállese de accidentes e incidentes de trabajo (Salamanca y Porras, 2019).

El sector de la seguridad privada es uno de los menos estudiados, sin embargo, es uno de los grupos que más deberían ser evaluados ya que debido a la actividad que realizan están sometidos a varios cambios ya sea de lugar de trabajo o de horarios. Entre los riesgos a los que se encuentran sometidos están: agresiones físicas y verbales, sobreesfuerzo, sedentarismo, ruido, cambios de temperatura, caídas, posturas forzadas, horarios de trabajo rotativos, radiación, atropellos, entre otros, todos estos en conjunto o individualmente en algún momento pueden llegar a provocar un proceso de estrés en un trabajador (Munar y Lorenzo, 2004; Hermann, 2020).

Uno de los factores de riesgo más importantes es el tener que ser neutrales y esconder sus emociones, ya que el personal de seguridad debe mantener su posición firme y neutral frente a los usuarios (Aguilera et al., 2019). Los factores psicosociales con el pasar del tiempo pueden generar consecuencias a corto o largo plazo mismo que pueden ser resultado de factores desencadenantes por enfermedades pre existentes que no fueron diagnosticadas a tiempo (Riaño et al., 2020).

Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2004) definen el compromiso laboral como un "estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción" (p.295). Los autores sostienen que el mismo no se caracteriza por ser un estado momentáneo, sino que hace referencia a un estado afectivo y cognitivo más bien persistente en el tiempo. Por lo antes expuesto, el objetivo de la investigación fue analizar la relación que existe entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa de seguridad privada.

Metodología

El estudio fue de enfoque cuantitativo, con un nivel de profundidad descriptivo y correlacional, con el fin de describir el comportamiento de las variables de la muestra definida y establecer la relación existente entre el engagement laboral y los factores de riesgos psicosociales respectivamente. Además, fue de corte transversal, en el cual se midieron las variables en un único momento (Hernández et al., 2018).

La población de estudio estuvo integrada por 572 trabajadores del área operativa, administrativa y servicios generales, de la empresa de seguridad privada ubicada en la provincia de Manabí durante el período 2021. Se incluyeron a todos los que aceptaron el consentimiento informado (264 trabajadores), y excluyeron todas las encuestas incompletas (100 trabajadores). La muestra fue de carácter no probabilístico por conveniencia, en el cual se estudió la población que se tuvo al alcance, finalmente se tuvo una muestra participante de 164 trabajadores. La fuente de información fue primaria, siendo el investigador el que recogió los datos directamente a la muestra de estudio. Las variables que se estudiaron fueron el engagement laboral y los factores de riesgos psicosociales.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, y que a causa de la pandemia de la COVID-19 esta fue aplicada de forma digital a través de la aplicación de Question-Pro, y cuyo link fue compartido a la población trabajadora por medio de correo electrónico.

Para la recolección de datos de la variable dependiente engagement, se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) cuya traducción en español es Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES-17) de la cual se utilizó específicamente la versión de 17 ítems, que miden tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación. Los ítems se midieron en una escala Likert del 0 al 4, siendo cero (0) igual a nunca y cuatro (4) igual a siempre (Schaufeli et al., 2002). El cuestionario UWES-17 ha sido validado en varios estudios (Gómez et al., 2016; De Bruin et al., 2013)

Para medir la variable independiente de riesgos psicosociales se empleó el cuestionario de la Superintendencia de Seguridad Social e Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SUSES/ISTAS21, 2020), versión completa. El instrumento SUSES/ISTAS21 también ha sido validado en diversas investigaciones (Aguilera et al., 2019; Vayas et al., 2017). Se evaluaron 5 dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo; trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; compensaciones; y doble presencia, con un total de 89 ítems.

Una vez contestado el cuestionario, y con el fin de tabular la información se los catalogó en tres niveles, bajo, medio y alto para lo cual, el instrumento plantea rangos mínimos y máximos para cada dimensión. Los datos fueron procesados a través del uso de Microsoft Excel, y el análisis estadístico se efectuó con el paquete estadístico SPSS versión 22. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras (frecuencias absolutas y relativas). Para establecer la relación de las



variables engagement laboral y riesgos psicosociales se empleó la prueba estadística de Chi-Cuadrado con un nivel de significancia de $p < 0,05$.

Resultados

En la tabla 1 se muestran las características de la población. Con relación a las variables demográficas, el personal masculino es predominante, con un rango de edad entre los 26-35 años, de estado civil soltero. El nivel de formación que predomina es el de bachiller. Para las variables laborales, la unidad geográfica con mayor participación es la de la matriz Portoviejo seguido de otras ubicaciones. Los años de antigüedad en el trabajo sobresale el rango de más de 6 meses hasta 2 años. El área de trabajo con mayor población es el operativo (supervisores de zonas y guardias de seguridad), con jornadas laborales mayores a 40 horas semanales, realizando turnos rotatorios.

Tabla 1. Descripción de las características sociodemográficas y laborales de la población de estudio

Variables	n (164)	%
Sexo		
Femenino	19	11,6
Masculino	145	88,4
Edad		
Menos de 26 años	28	17,1
Entre 26 y 35 años	60	36,6
Entre 36 y 45 años	46	28,0
Entre 46 y 55 años	21	12,8
Más de 55 años	9	5,5
Estado civil		
Soltero	101	61,6
Casado	63	38,4
Nivel de formación		
Educación primaria	14	8,5
Bachiller	131	79,9
Tercer nivel	17	10,4
Cuarto nivel	2	1,2
Unidad geográfica de trabajo		
Matriz Portoviejo	79	48,2
Sucursal Quito	12	7,3
Otros	73	44,5
Años de antigüedad en el trabajo		
De 0 hasta 6 meses	23	14,0
Más de 6 meses y hasta 2 años	80	48,8
Más de 2 años y hasta 5 años	50	30,5
Más de 5 años y hasta de 10 años	9	5,5
Más de 10 años	2	1,2

Variables	n (164)	%
Área de trabajo		
Administrativo	18	11,0
Operativo	144	87,8
Servicios generales	2	1,2
Jornada laboral		
Menos de 40 horas semanales	15	9,1
Más de 40 horas semanales	149	90,9
Turno de trabajo		
Diurno (mañana y tarde)	31	18,9
Turno fijo de mañana	5	3,0
Turno fijo de tarde	1	0,6
Turnos rotatorios	127	77,4

Nota: Información tomada de la aplicación de encuesta al personal de una empresa de seguridad privada.

En respuesta a determinar el nivel de engagement laboral, se encontró consistencia interna de cada una de las escalas del UWES-17. Los coeficientes Alpha de Cronbach revelaron una consistencia regular para cada una de las escalas, y buena para el instrumento en general. Los valores medios sugieren que los trabajadores experimentaron las diferentes dimensiones del engagement con relativa frecuencia.

Así también, antes de realizar el análisis factorial se evaluó su factibilidad utilizando el test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 592.838$; $p < ,000$) y la medida de adecuación muestral de Kaiser-Mayer-Olikin ($KMO = 0,815$).

En la tabla 2, se observa el análisis factorial de cada uno de los ítems. Es así, que en la correlación anti-imagen el menor valor resultó en el ítem VI4 (0,635). Para el modelo trifactorial, las cargas factoriales para todos los ítems del UWES -17 fueron significativas al nivel de 0.001 con una magnitud que va desde 0,28 a 0,72. Las cargas factoriales más bajas fueron los ítems “Estoy inmerso en mi trabajo” (AB4) y “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo” (AB3). Se encontró que el primer y segundo factor, tienen mayor peso, y contienen reactivos de las tres escalas, a diferencia del tercer factor que tiene ítems de las tres dimensiones, pero en menor cantidad.

Tabla 2. Cargas factoriales estandarizadas de los ítems UWES

Ítem/Variable	Factor I	Factor II	Factor III
Vigor			
VI1 En mi trabajo me siento lleno de energía	0.72		
VI2 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0.51		
VI3 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar			0.57



Ítem/Variable	Factor I	Factor II	Factor III
VI4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0.63	
VI5	Soy muy persistente en mi trabajo	0.68	
VI6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando		0.70
Dedicación			
DE1	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0.71	
DE2	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0.56	
DE3	Mi trabajo me inspira	0.59	
DE4	Estoy orgulloso del trabajo que hago		0.53
DE5	Mi trabajo es retador	0.67	
Absorción			
AB1	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0.50	
AB2	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	0.53	
AB3	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo		0.48
AB4	Estoy inmerso en mi trabajo	0.28	
AB5	Me "dejo llevar" por mi trabajo	0.55	
AB6	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo		0.59

Nota: Información tomada del Cuestionario UWES y el análisis estadístico en el paquete estadístico SPSS.

Como se muestra en la Figura 1, la dimensión mayor puntuada para alto riesgo es apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, de los 164 trabajadores encuestados, 130 se ubicaron en riesgo alto, 11 en riesgo medio y 23 en riesgo bajo. Esto significa que un 79,3% del total de los trabajadores del centro de trabajo en estudio se encuentran en riesgo alto, 6,95% en riesgo medio y 13,78% en riesgo bajo. De igual manera, el riesgo también es alto para las dimensiones trabajo activo y posibilidades de desarrollo (57,56% en rojo) y compensaciones (53,86%). En cambio, para la dimensión doble presencia la organización presenta un nivel de riesgo medio (49,39%).

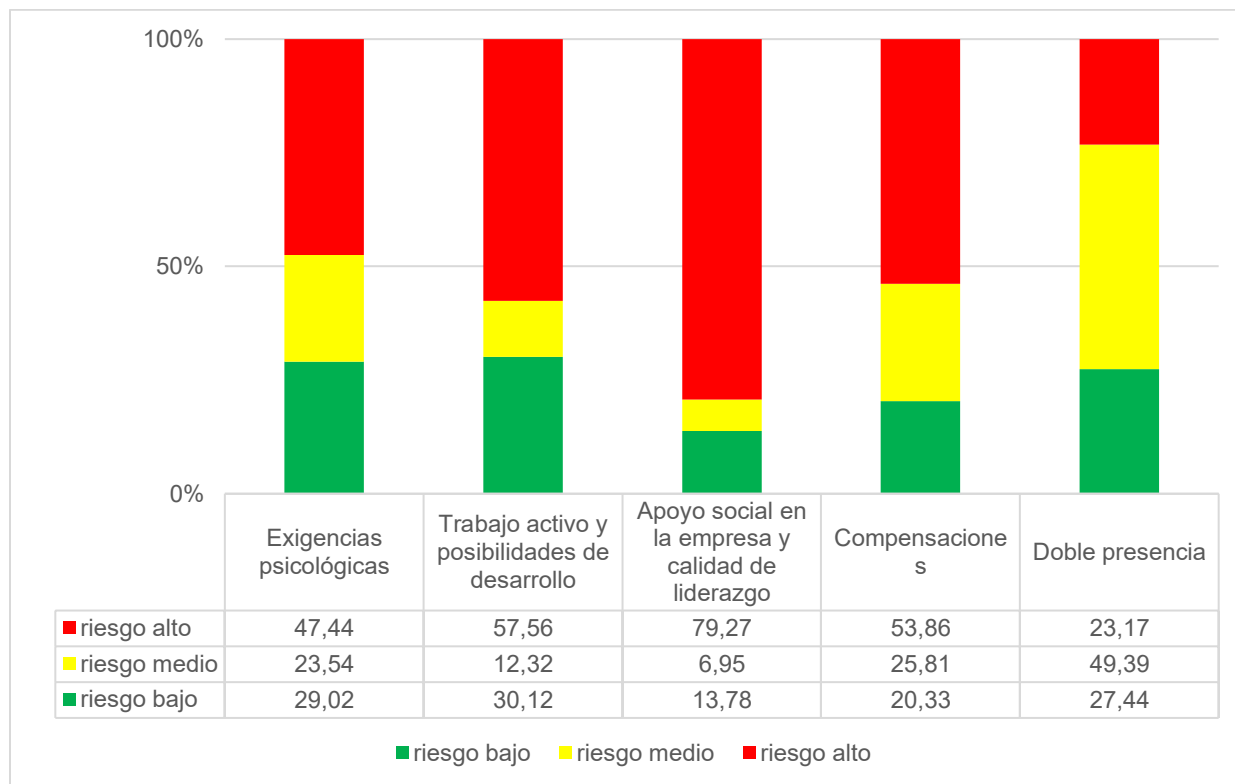


Figura 1. Prevalencia de niveles de riesgo según dimensión
 Nota: Información tomada del Cuestionario SUSESO/ISTAS21.

En tal sentido, en la tabla 3 al aplicar la prueba de Chi cuadrado de Pearson, se encontró que existe relación estadísticamente significativa entre dos de las cinco dimensiones psicosociales, como son la dimensión exigencias psicológicas y trabajo activo y desarrollo de habilidades. La primera se relaciona con la escala dedicación (p-valor= 0.009), y la segunda se relaciona con la escala vigor (p-valor= 0.045) y absorción (p-valor= 0.003). Puede observarse que las mismas dimensiones psicosociales tiene relación estadísticamente significativa con el engagement global con un p-valor para exigencias psicológicas de 0.046, y un p-valor= 0.002 para trabajo activo y desarrollo de habilidades.



Tabla 3. *Relación estadística las escalas del engagement laboral y las dimensiones psicosociales*

Dimensiones psicosociales	Engagement			
	Vigor	Dedicación	Absorción	UWES
Exigencias psicológicas	0.632	0.009	0.052	0.046
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.045	0.012	0.003	0.002
Apoyo social en la empresa	0.573	0.208	0.353	0.256
Compensaciones	0.611	0.687	0.533	0.375
Doble presencia	0.680	0.584	0.075	0.671

Nota: Información tomada del análisis estadístico en SPSS.

Discusión

Dado el sector económico en el que se enfocó la investigación, se encontró una mínima participación de mujeres en el estudio, siendo esto similar con lo mencionado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FeSMC-UGT, 2015) y Caballero (2018), en la que sostienen que la presencia de una mayoría de empleados de género masculino se debe en gran medida a las expectativas establecidas por los empleadores al respecto. Dichas expectativas incluyen características como ser de género masculino, poseer una figura fuerte, preferiblemente ser alto y proyectar un aire de respeto.

En el proceso de la investigación presente, el engagement laboral se ve influenciado por el vigor y la absorción, encontrando, además, que los ítems puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, y, estoy inmerso en mi trabajo lo que puede ocasionar consecuencias negativas para la empresa y la población trabajadora en términos de productividad, rentabilidad, bienestar emocional y calidad de trabajo (Chan et al., 2020).

Con relación a los factores de riesgos psicosociales, en este estudio sobresalió riesgo laboral alto en las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo, siendo estos resultados medianamente similares por lo encontrado por Obra (2014), en el que indicaron que recibieron apoyo social de sus directivos y compañeros. Así también, los hallazgos antes mencionados, difieren de lo encontrado por Salamanca y Porras (2021) y Suginraj (2016), ante ello, se puede inferir que las diferencias se deben al tipo de liderazgo implementado en la organización (Truss et al., 2014; Ariani, 2014).

Se obtiene también riesgo alto para la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, coincidiendo con el estudio de Universitat de Barcelona (2010), en el que indica que, con

frecuencia, los guardias de seguridad pueden enfrentar un conflicto entre las tareas que se les asignan y el nivel de educación que han alcanzado; esto puede afectar negativamente su rendimiento, ya que les coloca en una posición de subempleo. Lo que supone que, trabajar en un entorno activo y con posibilidades de desarrollo implica tener un empleo satisfactorio y motivante, en el que el trabajador puede sentir que está progresando y alcanzando sus metas profesionales.

Frente a la dimensión compensaciones se encuentran datos similares por parte de Suginraj (2016), en la que señala que la mayoría de los guardias de seguridad experimentan baja remuneración, lo que destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los guardias de seguridad.

Por otro lado, dentro de la investigación, resalta con un nivel de riesgo medio la dimensión doble presencia, resultados que son similares con lo hallado por Munar y Lorenzo (2004) y establecen que el trabajar en horarios alternativos que pueden ser tanto diurnos como nocturnos, existe un riesgo en el que los trabajadores tienen que coordinar constantemente sus actividades con los demás, lo que dificulta su capacidad para equilibrar su vida personal y profesional. Además, el horario laboral prolongado y variable tiene un impacto negativo en el tiempo para pasar con la familia, para tomar descansos y para llevar a cabo actividades de ocio.

Finalmente, los hallazgos de la correlación entre el engagement laboral y las dimensiones psicosociales fueron significativas para dedicación frente a las exigencias psicológicas, y, vigor y absorción con trabajo activo y desarrollo de habilidades. Estos datos coinciden parcialmente con lo encontrado por Chan et al. (2020), en el que indican que la autodeterminación, la autoeficacia, el apoyo social, el liderazgo transformacional y las demandas laborales fueron factores significativos que influyeron en el compromiso laboral de los trabajadores. Por tanto, los autores del presente estudio sugieren que los empleadores deberían tener en cuenta estos factores al diseñar estrategias para mejorar el compromiso laboral de sus empleados.

Conclusiones

Los guardias de seguridad de la empresa se encuentran con altos niveles de riesgos 4 de las 5 dimensiones de los riesgos psicosociales que analiza el cuestionario aplicado como son: apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; trabajo activo y posibilidades de desarrollo; compensaciones y exigencias psicológicas, y con un riesgo medio la dimensión doble presencia.



Se pudo establecer que existe relación estadísticamente significativa entre el engagement laboral y las dimensiones exigencias psicológicas, y, trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Es importante que los empleadores identifiquen y aborden los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, proporcionando un apoyo emocional y social adecuado, liderazgo efectivo, compensaciones y exigencias psicológicas razonables, y oportunidades de desarrollo para sus trabajadores.

Referencias

- Aguilera Vidal, H. N.; Ramírez Chávez, E.; y Torres Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500342&lng=es&tlng=es
- Ariani, D. W. (2014). Relationship leadership, employee engagement, and organizational citizenship behavior. *International Journal of business and social research*, 4(8), 74-90.
<https://doi.org/10.18533/ijbsr.v4i8.589>
- Caballero, M. M. (2018). *Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Unimilitar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20576>
- Chan, C. M. H.; Wong, J. E.; Wee, L. H.; Jamil, N. A.; Yeap, L. L. L.; Swarna Nantha, Y.; & Siau, C. S. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. *Occupational medicine*, 70(6), 400-406.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107>
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013, octubre). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Confederación de empresarios de Málaga. https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- Cortés Franch I.; Artazcoz Lazcano L.; Igartua Somolinos A.; Juanola Pagès E.; Ladona Calvo C.; Llonch García A.; Malé Riba A.; Mariné Torrent A.; y Molinero Ruíz E. (2010). *Guía de buena praxis para la vigilancia de la salud mental relacionada con los factores de riesgo psicosocial*. Generalitat de Catalunya. https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2017/02/Guia_Riesgo_-psicosocial_breve.pdf



- De Bruin, GP.; Hill, C.; Henn, CM.; y Muller, KP (2013). Dimensionality of the UWES-17: An item response modelling analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-8.
<https://hdl.handle.net/10520/EJC144504>
- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
http://digitallib.pps.unj.ac.id/index.php?p=show_detail&id=29868&keywords=
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [FeSMC-UGT]. (2015). *Riesgos Específicos de los Vigilantes de Salud desde la Perspectiva de Género*.
<https://construccionyservicios.ccoo.es/0535a70150979de5abd8501292be2cb2000072.pdf>
- Gómez Rabagliati, T.; Cordero Unghiatti, A.; y Mehech Vargas, C. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Repositorio de la Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%c3%b3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana.
- Herrmann, A., Seubert, C., y Glaser, J. (2020). Consequences of exposure to violence, aggression, and sexual harassment in private security work: a mediation model. *Journal of Interpersonal Violence*, 37, 1-28.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0886260520984432>
- Munar S., Lorenzo L.G (2004). *Preventing occupational hazards in the private security sector (manned guarding and surveillance services)*. Université Libre de Bruxelles
<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/140-private-act.pdf>
- Muñoz Rojas, D.; Orellano, N.; & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Obra, C. D. N. N. (2014). Impact of hazards on the safety and health of women in nontraditional occupations. *Science and Technology Journal*, 4(1), 47-63.
http://research.mmsu.edu.ph/stjournal/vol4_impact_hazards_on_health_of_women.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena*



reunión: *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.*

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Riaño Corredor, L. M.; Arévalo Herrera, E.; y Valderrama Rivera, C. I. (2020). *Guía de intervención para disminuir el riesgo psicosocial desde la fuente en las empresas de vigilancia de seguridad privada en la ciudad de Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/654/Trabajo%20d%20grado.pdf?sequence=2>

Salamanca Quiñones y Porras, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de Psicología de la Salud*, 7(1), 152-181. <https://n9.cl/5mdna>

Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; y Bakker, A. B. (2002). *Utrecht work engagement scale-17*. Educational and Psychological Measurement. <https://scales.arabpsychology.com/s/utrecht-work-engagement-scale-uwes-schaufeli-bakker-2003-2006-2007/>

Superintendencia de Seguridad Social e Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SUSESOS/ISTAS21). (2020). *Manual del método del cuestionario SUSESOS/ISTAS21 - Versiones completa y breve*. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf

Suginraj, M. (2016). A study on stress management of security guards with special reference to Trivandrum district. *International Journal of Research*, 4(5SE), 12-17. https://www.academia.edu/download/46439313/03_IJRG16_SE05_03.pdf

Swamy, P. (2017). *Design thinking as a strategy in employee engagement in Irish private security sector* [Tesis doctoral, National College of Ireland]. <https://norma.ncirl.ie/2813/1/prabhuswamy.pdf>

Truss, C.; Delbridge, R.; Alfes, K.; Shantz, A.; & Soane, E. (Eds.). (2013). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge. [https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/publications/employee-engagement-in-theory-and-practice\(60d46680-21d5-43db-944f-e5714fd30779\).html](https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/en/publications/employee-engagement-in-theory-and-practice(60d46680-21d5-43db-944f-e5714fd30779).html)

Universitat de Barcelona. (2010). *Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales. Un balance de utilidades y limitaciones*. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-evaluacion-riesgos-psicosociales-2010-UGT-CEC.pdf>



- Vayas, G.; Pico, A.; e Ilaja, B. (2017). Caracterización del comportamiento de los miembros de las unidades especializadas de la Policía Nacional del Ecuador en situaciones de conflicto. *Letras de ciencia avanzada*, 23 (4), 3016-3020. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7639>
- Vidal, H. N. (2015). *Evaluacion Psicosocial en Guardias de la Empresa de Seguridad Omnisepryel Cia. Ltda. Elaboracion de un Plan de Intervencion de Acuerdo a Resultados* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional de la , Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay>