

La apreciación del personal subalterno que integra las Fuerzas Operativas en relación a la seguridad institucional que brinda la Marina de Guerra del Perú

The appreciation of the junior staff that the integrates the Operational Forces in relation to the institutional security provided by the Peruvian Navy

Recibido: 20 de abril del 2019 | Aceptado: 29 de mayo del 2019

Paulo Sisniegas Angeles

<https://orcid.org/0000-0001-7242-3297>

Jefe de Logística de la Comandancia de la Cuarta Zona Naval

Email: pasisub@gmail.com

82

Resumen: El propósito de esta investigación es describir y comparar los niveles de percepción sobre la seguridad institucional del personal subalterno que integran las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú (MGP), al igual que el de sus respectivas dimensiones de seguridad territorial y personal. La muestra estuvo conformada por 367 participantes de las Fuerzas de Aviación Naval, Submarinos, Superficie, Infantería de Marina y Operaciones Especiales. Se aplicó un cuestionario de 40 preguntas, mediante un muestreo probabilístico intencional. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Dentro de los principales resultados se encontró diferencias en la apreciación de seguridad institucional donde la la Fuerza de Submarinos presentó una mayor percepción de seguridad óptima en contraposición a la Fuerza de Operaciones Especiales que mostró la menor percepción óptima.

Palabras clave: percepción, seguridad, seguridad institucional, seguridad territorial, seguridad personal, Fuerzas Operativas

Abstract: The purpose of this research is to describe and compare the levels of perception of institutional security of the petty officers that integrate the Operational Forces of the Peruvian Navy (MGP, by its abbreviation in Spanish), as well as their respective dimensions of territorial and personal security. The sample was made up of 367 participants from the Naval Aviation, Submarines, Surface, Marine Corps and Special Operations Forces. A 40 question questionnaire was applied by intentional probabilistic sampling. The design of the research is non-experimental cross-sectional. Among the main results were the differences in the assessment of institutional security where the Submarine Force presented a greater perception of optimal safety as opposed to the Special Operations Force that showed the lowest optimal perception.

Keywords: perception, security, institutional security, territorial security, personal security, Operational Forces

INTRODUCCIÓN

Ante los nuevos riesgos y amenazas producidos por los continuos cambios del entorno internacional y de la sociedad, se observa como consecuencia la sensación de inseguridad a nivel institucional, cabe resaltar que este contexto se puede ver reflejado en los integrantes de las FF.AA de diferentes países del continente. Este estudio aborda precisamente la percepción de la citada seguridad institucional en el personal subalterno que integran las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú (MGP), pues constituyen al mayor porcentaje poblacional del personal militar en actividad y son los brazos de acción de la institución. El análisis implicó establecer comparaciones en la percepción entre las diferentes fuerzas para reconocer los factores claves que podrían dar información valiosa al alto mando que dirige la política de la institución a nivel militar, social, económico y normativo, a manera correlativa esta percepción de falta de seguridad puede ser transferible a otros contextos.

La dimensión de seguridad territorial comprende el espacio exterior e interno y los desastres naturales, y la dimensión de seguridad personal está relacionada con la formación y capacitación, la permanencia y el ascenso, el clima laboral, la familia y las normas o reglamentos. La seguridad territorial tanto interna y externa se contemplan en los roles que el personal subalterno de las Fuerzas Operativas de la MGP tiene que cumplir; así como las leyes asociadas a su accionar y con respecto a los desastres naturales, el concepto se relaciona con el papel que tiene que realizar el personal y los medios para cumplir su misión. En relación a la seguridad personal, los conceptos están en relación a la equidad,

justicia, competencia, beneficios, ambiente laboral, jefatura, recursos materiales y la familia que sirven como indicadores para medir las áreas de interés.

Por lo tanto, nos preguntamos cuál es el nivel de percepción de seguridad institucional del personal subalterno que integra la Marina de Guerra del Perú. Por consiguiente, el propósito de esta investigación es describir y comparar los niveles de percepción sobre la seguridad institucional del personal subalterno que integran las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú (MGP).

MATERIAL Y MÉTODOS

A partir de la población se usó una muestra probabilística de 367 miembros del personal subalterno de las Fuerzas Operativas, divididos de la siguiente manera: 33 Aviación Naval, 18 Submarinos, 149 Superficie, 140 Infantería de Marina y 27 Operaciones Especiales.

Esta investigación tiene el método cualitativo descriptivo y se basó en la recopilación de información que permitió redactar las preguntas del cuestionario de evaluación, que sirvió como prueba piloto donde se usaron 30 miembros de las fuerzas de Aviación Naval, Submarinos, Superficie, Infantería de Marina y Operaciones Especiales. Pudiéndose observar el comportamiento del instrumento de medida y brindó indicios de los estadísticos que posteriormente se usarían.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Seguridad

Mathis y Galloway (2013) señalan que la seguridad garantiza a todo ser humano de sentirse ajeno de cualquier manifestación de peligro o amenaza dañina. Desde la perspectiva psicosocial, la seguridad es un estado mental que origina en los individuos un particular sentimiento de no estar en riesgo; también, podemos decir que la seguridad es el proceso de identificar peligros en el lugar de trabajo y abordarlos ya sea eliminándolos o mitigándolos y tomando las previsiones para impedir que terminen en lesiones (Mathis & Galloway, 2013).

Percepción

Bernstein, Penner, Clarke-Stewart y Roy (2008) mencionan que la percepción es un concepto relacionado al estado emocional en donde la información y su entendimiento del mundo se procesan para que las sensaciones se conviertan en experiencias significativas. Al dar forma a la experiencia, las percepciones influyen en los pensamientos, sentimientos y acciones. Por otro lado, Crutchfeld y Roughton (2014) opinan que la percepción es el procesamiento mental donde

los seres humanos escogen, organizan, explican, recuperan y reaccionan a la información del mundo que los rodea.

Seguridad institucional

La seguridad institucional está referida al conjunto de políticas, normas, procedimientos y recursos humanos, organizativos y técnicos cuyo propósito es cuidar a las personas, a los activos visibles e invisibles y a la buena imagen organizacional. Adler, Barnett y Smith (1998) especifican que los factores generadores de una comunidad de seguridad es el grado de las condiciones favorables para el desarrollo de la confianza mutua e identidad colectiva. Cuando existe seguridad institucional el personal se compromete con la institución u organización y logran estar más satisfechos, lo que conlleva a una mayor productividad (Darda, Jusoh & Rasli, 2012).

Seguridad territorial

Las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú (2016) manifiesta que la seguridad territorial contempla las funciones que cumple una institución armada en el territorio, tanto dentro y fuera del país; y adicionalmente ante la presencia de desastres naturales. Se refiere a la “situación en la cual el Estado tiene garantizada su existencia, su soberanía, su independencia y su integridad territorial, así como el patrimonio nacional. Se logra a través de la defensa nacional” (Fundamentos de Doctrina Marítima, 2016), que es la principal función de las fuerzas armadas y ésta es ejercida mediante las Fuerzas Operativas ante países que afecten su integridad y mediante su apoyo a la Policía Nacional.

Seguridad personal

La Universidad EAFIT (2005) indica:

“ La seguridad humana significa proteger las libertades vitales, es decir, proteger a las personas expuestas a amenazas y a ciertas situaciones, robusteciendo su fortaleza y aspiraciones, también es crear sistemas que faciliten a las personas los elementos básicos de supervivencia, dignidad y medios de vida ” (p.1).

Por lo tanto, es necesario que el personal subalterno se capacite, adecuadamente, porque esto conlleva a que puedan resolver problemas de manera efectiva y aumente la confianza en sí mismo y sentirse seguro (Shen & Tang, 2018).

MÉTODO

Muestra

La muestra estuvo conformada por 367 miembros del personal subalterno de las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú (MGP). Sobre el lugar de procedencia de los participantes el 38% (n=140) pertenece a las Fuerzas de Infantería de Marina, el 7% (n=27) pertenece a las Fuerzas de Operaciones Especiales, el 41% (n=149) a las Fuerzas de Superficie, el 5% (n=18) a Fuerzas Submarinos y el 9% (n=33) a las Fuerzas de Aviación Naval. El muestreo es de tipo probabilística intencional y el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal.

Procedimiento

Para recopilar la información se hizo dos aplicaciones, para la prueba piloto y para la aplicación general de la investigación. Previamente a la aplicación se les entregó el consentimiento informado y se les explicó el objetivo de la investigación a los participantes.

Instrumento

El cuestionario está conformado por 40 preguntas que contiene dos dimensiones. La primera dimensión corresponde a la seguridad territorial y la segunda dimensión a la seguridad territorial y personal, 14 y 26 preguntas respectivamente. Las respuestas fueron clasificadas en tres niveles, óptimo, medianamente óptimo y no óptimo de acuerdo a las experiencias propias de cada participante.

La validez del instrumento de seguridad institucional, territorial y personal fue sometido a evaluación por tres jueces expertos quienes señalaron que el instrumento mide el concepto de seguridad institucional, territorial y personal.

Asimismo, el instrumento presentó una confiabilidad significativa de 0.88 que fue estimada mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach. Esto constató que la consistencia del instrumento mide la seguridad institucional, territorial y personal.

RESULTADOS

Se realizaron los análisis a partir de la prueba de kruskal-Wallis, prueba no paramétrica, y se determina que existe diferencias significativas en la percepción de seguridad institucional de los colaboradores subalterno de las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú.

El que posee mayor percepción óptima respecto de la seguridad institucional fue el personal de las Fuerzas Submarinos (72.2%). Luego, le sigue el personal de las Fuerzas de Infantería (43.6%), Después, el personal de las Fuerzas de Aviación Naval (15.2%), Seguidamente, el personal de las Fuerzas Superficie (7.4%) y finalmente el personal de las Fuerza de Operaciones Especiales (3.7%).

Según los datos obtenidos esta baja percepción de seguridad institucional de la Fuerza de Operaciones Especiales se debe a los limitados recursos de material y equipamiento requeridos para el desarrollo de sus actividades, puesto que realizan misiones de alto riesgo y su adquisición está directamente relacionado al presupuesto asignado, y teniendo en cuenta que para todo país la asignación de recursos siempre son limitados, genera que no siempre se obtenga el equipamiento preciso en el momento deseado. La Fuerza de Operaciones Submarinos posee mayor seguridad institucional y las Fuerzas de Operaciones Especiales presenta menor seguridad institucional.

*Tabla 1
 Análisis de percepción de la Seguridad Institucional*

Personal subalterno de las Fuerzas Operativas de la MGP	NIVELES		
	Óptimo	Medianamente Óptimo	No Óptimo
Fuerzas de Submarinos	72.2%	27.8%	0 %
Fuerzas de Infantería	43.6%	47.9%	8.6%
Fuerzas de Aviación Naval	15.2%	54.5%	30.3%
Fuerzas de Fuerzas Superficie	7.4%	54.4%	38.3%
Fuerzas de Operaciones Especiales	3.7%	40.7%	55.6%

Asimismo, existe diferencias significativas en la percepción de seguridad territorial y personal del personal subalterno de las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú.

En primer lugar, el 66.7% del personal en la Fuerza de Submarinos exterioriza una percepción óptima de la seguridad territorial y personal, el 27.8% medianamente óptima de la seguridad territorial y el 22.2% medianamente óptima de la seguridad personal, y el 5.6% presenta una percepción no óptima seguridad territorial y. el 11.1% presenta una percepción no óptima de la seguridad personal.

En segundo lugar, el 38.9% del personal en la Fuerza de Infantería tiene una percepción óptima de la seguridad territorial y el 42.9 % posee una percepción óptima de la seguridad personal, el 52.9% una percepción medianamente óptima de la seguridad territorial y el 46.4% una percepción medianamente óptima de la seguridad personal, y el 8.6% presenta una percepción no óptima de la seguridad territorial y el 10.7 % tiene una percepción no óptima de la seguridad personal.

En tercer lugar, el 12.1% del personal en la Fuerza de Aviación Naval sostiene una percepción óptima de la seguridad territorial y el 9.1% manifiesta una percepción óptima de la seguridad personal , el 51.5 % medianamente óptima de la seguridad territorial y el 60.6% posee una percepción óptima de la seguridad personal y el 36.4% presenta una percepción no óptima de la seguridad territorial y el 42.3% anuncia una percepción no óptima.

En cuarto lugar. el 7.4 % del personal en la Fuerza de Superficie posee una percepción óptima de la seguridad territorial y el 8.7 % revela una percepción óptima de la seguridad personal, el 53.7 % medianamente óptima de la seguridad territorial y el el 49,0 % medianamente óptima de la seguridad personal, y el 38.9% indica una percepción no óptima de la seguridad territorial y el 42,3 % registra una percepción no óptima de la seguridad personal.

Finalmente, el 3.7 % del personal en la Fuerza de Operaciones Especiales ostenta una percepción óptima de la seguridad territorial y el 11.1% posee una percepción óptima de la seguridad personal, el 33.3 % medianamente óptima de la seguridad territorial y el 48.1 % medianamente óptima de la seguridad personal, y 63,0 % presenta una percepción no óptima de la seguridad territorial y el 40.7 % exterioriza una percepción no óptima de la seguridad personal.

Se estipula que la Fuerza de Submarinos presenta mejor nivel de percepción territorial y personal. Esto va relacionado al mantenimiento que se viene realizando a la unidades submarinas. Mientras que, el nivel más bajo lo presenta la Fuerza de Operaciones Especiales. Se determina que el 73,6 % de los consultados respondieron que se sienten identificados con la MGP, este grado de satisfacción es adecuado dentro de una Institución. Asimismo da la oportunidad de mejorar aspectos puntuales como el tener mayor oportunidad para acceder a los distintos cursos de capacitación e instrucción.

Tabla 1
Análisis de percepción de la Seguridad Institucional

Personal subalterno de las Fuerzas Operativas de la MGP	Seguridad Territorial			Seguridad Personal		
	NIVELES					
	Óptimo	Regular Óptimo	No Óptimo	Óptimo	Regular Óptimo	No Óptimo
Fuerzas de Submarinos	66.7%	27.8%	5.6 %	66.7%	22.2%	11.1%
Fuerzas de Infantería	38.9%	52.9%	8.6%	42.9%	46.4%	10.7%
Fuerzas de Aviación Naval	12.1%	51.5%	36.4%	9.1%	60.6%	30.3%
Fuerzas de Fuerzas Superficie	7.4%	53.7%	38.9%	8.7%	49%	42.3%
Fuerzas de Operaciones Especiales	3.7%	33.3%	63.0%	11.1%	48.1%	40.7%

DISCUSIÓN

Al obtener los resultados finales se ha podido evidenciar que existen diferencias significativas en la percepción de la seguridad institucional, territorial y personal entre las Fuerzas Operativas, mostrando el mayor nivel de percepción óptima en seguridad en la Fuerza de Submarinos. Asimismo se ha podido apreciar que todas las Fuerzas Operativas presentan un grado adecuado de satisfacción Institucional.

Cabe recalcar que las Fuerzas Operativas se encargan de proteger la soberanía marítima de todo el territorio nacional, velar por el orden del control interno de modo que combata males sociales como el tráfico ilícito de drogas (TID) y otros ilícitos; así como interviene en la presencia de los desastres naturales, el Perú constantemente es afectado por fenómenos que perjudica considerablemente la infraestructura, la vida y el avance de las actividades del país, y la MGP interviene como parte del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres (SINAGERD), de manera activa.

Entonces, conocer la percepción de la seguridad institucional que posee el personal subalterno que integran las Fuerzas Operativas de la MGP es relevante porque se pueden identificar los sentimientos que a su vez conlleva a las conductas favorables o desfavorables durante el desarrollo de la actividad. Asimismo, las Fuerzas Operativas cuentan con personal tanto masculino como femenino y es importante que todos los colaboradores conozcan la misión institucional y que el personal adquiera las competencias necesarias para el cumplimiento a cabalidad de las funciones en el frente externo e interno y en desastres naturales. Si bien, las actividades que ejecutan las Fuerzas Operativas se encuentran siempre enmarcadas bajo un régimen legal que norma su proceder, también es importante que los subalternos sientan el respaldo de la institución; eso garantizará un adecuado desenvolvimiento en sus labores (Mathis & Galloway, 2013).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) alerta que los militares padecen más estrés por las malas condiciones de trabajo y por la desprotección social que por los peligros que tienen que enfrentar; es decir, que el personal militar siente más preocupación por las implicancias legales de sus acciones, que por el peligro de muerte que conlleva su trabajo (Agüero, 2010). Goldsmith (2012) indica que las organizaciones exitosas necesitan personas motivadas y eficientes, con desafíos, pero no demasiado estresadas. Para aumentar la motivación de los trabajadores, los empleadores pueden recurrir a capacitaciones, promociones, bonificaciones y aumentos salariales. Asimismo, Almeida y Aterido (2011) señalan que las organizaciones de los países en desarrollo luchan por adaptar constantemente su fuerza de trabajo a las nuevas tecnologías y estructuras para seguir siendo competitivas. Por tal razón, es necesario contar con el equipamiento, material y personal capacitado para cumplir de manera eficiente los roles y obligaciones.

Al mismo tiempo, Gallagher (2012) manifiesta que la necesidad de cognición y la capacidad de administrar recursos interactúan minimizando el sentimiento de depresión en el centro laboral. Asimismo, cabe mencionar que para cumplir las funciones frente a los desastres naturales no basta contar con los recursos materiales y personales, sino también, es necesario contar con el compromiso social por parte de la Institución y que ésta sea diseminada a los miembros de las Fuerzas Operativas. Al respecto, Nijkamp, Bakker, Schaufeli y Kompanje (2018) consideran que al ser normales las grandes demandas emocionales hacen que los síntomas de estrés sean mínimos en los trabajadores ya que la gran carga emocional, como la experimentada por el personal subalterno de las Fuerzas Operativas, es reconocida como parte del trabajo. Hakanen, Perhoniemi y

Toppinen-Tanner (2008) señala que la toma de iniciativas también puede fomentar el compromiso laboral; es decir, los empleados con altas iniciativas personales, probablemente busquen y encuentren nuevos desafíos motivadores y resuelvan problemas de manera eficiente logrando así un buen desempeño.

Por un lado, resulta importante también propiciar un nivel de confianza adecuado. Cho (2016) ostenta que la imparcialidad es un factor importante que promueve la confianza social la cual maximiza la cooperación. Además, estudios señalan que el empoderamiento laboral de las mujeres aumenta la confiabilidad de los entornos masculinos. ; Ross (2018) refiere que el conocimiento y la comprensión de la equidad entre mujeres y varones permiten que los trabajadores entiendan, comuniquen, interpreten y propongan leyes y políticas desde el nivel nacional hasta el contexto local (Adler, Barnett & Smith, 1998).

Por otro lado, el personal de las Fuerzas Operativas lo constituyen un grupo de personas en el que la institución ha invertido recursos para su formación, por lo que es importante que este personal permanezca el tiempo adecuado brindando sus servicios. Resulta vital e imperativo ser justo con el personal subalterno, sobre todo, en los procesos de selección para destacados, cursos de instrucción y procesos de ascenso al grado inmediato superior. Las recompensas deben producir una sensación segura de que los esfuerzos se notan y se premian (Goldsmith, 2012). Por ello, el personal subalterno de las Fuerzas Operativas recibe algunos beneficios por ser miembros de la Institución, entre algunos de ellos se pueden mencionar las bonificaciones, vacaciones, servicio hospitalario, áreas de esparcimiento como clubes, y una pensión a la que pueden acceder luego del cumplimiento de cierto número de años en el servicio; beneficios que podrían motivar su permanencia en la institución porque muchas de las condiciones que promueven el bienestar están fuertemente vinculadas al trabajo (Kolm & Tonin, 2015).

Un aspecto a tener en cuenta para que el personal subalterno de las Fuerzas Operativas se encuentren en óptimo estado es la capacitación, porque esta permite actuar de manera adecuada para obtener mejores resultados y estar satisfecho ante el servicio prestado (Shen & Tang, 2018). Asimismo, construir y evaluar una estrategia de capacitación laboral accede a mejorar la competitividad del trabajador (Ariga, Kurosawa, Ohtake, Sasaki & Yamane, 2013). Los empleados tienden a estar satisfechos de su trabajo cuando tienen una supervisión efectiva, una capacitación continua y una buena remuneración económica. Ellos equieren de una ingente cantidad de recursos materiales para ejecutar diversas misiones encomendadas. Si la institución llegara a carecer de estos materiales va a afectar directamente el acatamiento de la tarea, así como el desempeño y la seguridad del

personal. Los recursos laborales, los recursos personales y el compromiso laboral están en continua interacción y cuando los recursos laborales están disponibles para los trabajadores, éstos se sienten más capaces de lidiar con los objetivos de la organización (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

Otro aspecto es que el personal subalterno durante el tiempo que se desempeña en las diversas unidades y dependencias, por lo que contarán con distintos jefes, los cuales son rotados por razones del servicio en periodos no menores de dos años. La percepción que exista en el personal sobre sus jefes tendrá consecuencias que pueden ser efectivas o afecten sustancialmente la consecución de las tareas encomendadas. Por lo tanto, Chen y Lin (2018) opinan que los jefes deben ganarse la confianza de los miembros de su equipo y aprender a mantener la misma. En el mismo sentido, Allahyarahmadi (2013) considera que la fiabilidad social es un proceso que implica el afecto de los individuos, los cuales entregan su confianza en las personas que los representan y deciden por ellos en cuestiones públicas.

El personal subalterno de las Fuerzas Operativas, son miembros de unidades o dependencias con un alto grado de dinamismo y movilidad por todo el territorio nacional e incluso internacional, por lo que ellos son influenciados por el ambiente laboral de distintas maneras, ya sea por la relación con sus compañeros y/o jefes, así como, por los diferentes ambientes geográficos por los que se desplacen y el tipo de misiones que se les encomiende. Mrhálek y Kajanová (2018) encontraron que los factores que producen satisfacción en el trabajo son la gestión, los compañeros y la comunicación; además, la justicia y la ética en el trato durante el desarrollo de las actividades del personal subalterno tendrán un efecto en la percepción de seguridad, pudiendo influenciar en su nivel de estrés. Cuando los empleados se ven obligados a obedecer normas, políticas y procedimientos de una organización que consideran injustos y cuando perciben que no existe un ambiente ético, esto causará serios problemas asociados con el estrés (Sert, Elcí, Uslu & Sener, 2014).

Las experiencias de los empleados en la organización dan cuenta de sus impresiones sobre la valoración de la organización en relación al equilibrio entre el trabajo y las vidas de sus trabajadores, así como, el esfuerzo de ella por integrar el trabajo y la familia (Valcour, Ollier-Malaterre, Matz-Costa, Pitt-Catsouphe & Brown, 2011). En el caso del personal subalterno, por la modalidad de trabajo y las actividades que realizan genera un impacto en su vida familiar, la mayoría están expuestos a niveles mayores de riesgo que otras personas que ejercen otra labor, por lo que es importante que se cubran los gastos en que se puedan incurrir como consecuencia de su labor. Cabe indicar que el personal subalterno se rige bajo una normativa institucional desde su ingreso a la MGP que cubre aspectos

disciplinarios, educativos físicos y administrativos durante su permanencia en la institución, por lo que explicaría el alto porcentaje de satisfacción institucional.

CONCLUSIONES

En relación a los resultados obtenidos me permito recomendar, que se debe identificar clara y específicamente las causas (por Fuerza Operativa) en donde no se han obtenido porcentajes aceptables y tomar medidas adecuadas con el fin de revertir los actuales resultados, para ello se debe establecer pautas de desarrollo mediante la gestión de estrategias dirigidas al personal subalterno. Adicionalmente se deben identificar las actividades y acciones necesarias para incrementar el nivel de percepción de seguridad territorial y seguridad personal, en donde se pueden mejorar los aspectos de clima laboral, capacitación, familia, normatividad entre otros. Por último, es imprescindible recomendar que se debe realizar un proceso de mejora continua con la finalidad de evaluar de manera periódica al personal subalterno de las Fuerzas Operativas para reconocer las fortalezas y debilidades de las políticas institucionales dispuestas en base a la información obtenida y disponer nuevas acciones, las cuales ayudarán a que la Institución funcione de manera eficiente evitando pérdidas de todo tipo (humana, económica, y material).

REFERENCIAS

- Adler, E., Barnett, M., & Smith, S. (1998). *Security Communities*. Cambridge. United Kingdom: Cambridge. University Press.
- Allahyarahmadi, R. (2013). Investigation the Role and Effect of Social Trust in Societies Based on Sociological Theories. *Social and Behavioral Sciences*, 82, 780-783.
- Almeida, R. K., & Aterido, R. (2011). *On-the-job training and rigidity of employment protection in the developing world: Evidence from differential enforcement*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.05.001>
- Ariga, K., Kurosawa, M., Ohtake, F., Sasaki, M., & Yamane, S. (2013). Organization adjustments, job training and productivity: Evidence from Japanese automobile makers. *Journal of the Japanese and International Economies*, 27, 1-34.
- Bernstein, D., Penner, L., Clarke-Stewart, A., & Roy, E. (2008). *Psychology* (8va ed.). Boston, Mass.: Houghton Mifflin.
- Chen, H. L., & Lin, Y. L. (2018). Goal orientations, leader-leader exchange, trust, and the outcomes of project performance. *International Journal of Project Management*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.03.009>
- Cho, S.Y. (2016). Does Gender Equality Promote Social Trust? An Empirical Analysis. *World Development*, 88, 175-187.
- Crutchfield, N., & Roughton, J. (2014). *Safety Culture* (1st ed.). Saint Louis: Elsevier Science.
- Dardar, A. H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. (2012). The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 389-394.
- Gallagher, V. (2012). Managing resources and need for cognition: Impact on depressed mood at work. *Personality and Individual Differences*, 53(4), 534-537. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.04.025>
- Goldsmith, E. B. (2012). Work Efficiency and Motivation. *An Encyclopedia of Human Behavior*, 697-702. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00376-1>
- Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Instituto de Estudios Histórico-Marítimos del Perú. (2016). Fundamentos de Doctrina. 3, 302. Recuperado de <http://www.iehmp.org.pe/wp-content/uploads/2018/08/LibroIEHMPFundamentos3%C2%AAEd.2016.pdf?cv=1>
- Kolm, A., & Tonin, M. (2015). Benefits conditional on work and the Nordic model. *Journal of Public Economics*, 127, 115-126. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.05.010>
- Mathis, T., & Galloway, S. (2013). *Steps to safety culture excellence* SM. John Wiley & Sons, Inc., Publication.
- Mrhálek, T., & Kajanová, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. *Kontakt*, 20(2), 66-170. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.10.001>
- Ross, J. (2018). From municipal feminism to the Equality Act—Legislation and gender equality work in UK local government 1980-2010. *Women's Studies International*, 66, 1-8. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.11.006>

- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187- 1198. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.134>
- Shen, J., & Tang, C. (2018). How does training improve customer service quality? The roles of transfer of training and job satisfaction. *European Management Journal*, 36, 708- 716. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.02.002>
- Universidad EAFIT. (2005). Seguridad Personal. (27vo n°, p. 01) Colombia. Recuperado de <https://studylib.es/doc/4458018/seguridad-personal---universidad-eafit>
- Valcour, M., Ollier-Malaterre, A., Matz-Costa, C., Pitt-Catsoupes, M., & Brown, M. (2011). Influences on employee perceptions of organizational work–life support: Signals and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 588-595. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.002>
- Van Mol, M., Nijkamp, M., Bakker, J., Schaufeli, W., & Kompanje, E. (2018). O.Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 131(4), 234-241.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>