

RELIGACIÓN

R E V I S T A

La capacitación del personal de Supervisión Operativa de los Servidores del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria (SCSVP)

Training of the Operational Supervision personnel of the Prison Security and Surveillance Corps (SCSVP)

Juan Marcelo Parco Barragán, Magda Francisca Cejas Martínez

Resumen:

Capacitar al personal en entornos exigentes, como el Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria (SCSVP), es fundamental para optimizar el desempeño laboral y garantizar la seguridad en las instalaciones penitenciarias. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la capacitación del personal de supervisión operativa del SCSVP y su desempeño, utilizando un enfoque cuantitativo. Mediante un diseño descriptivo-correlacional y una muestra de 21 empleados, se aplicó un cuestionario estructurado y se utilizaron métodos estadísticos como el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) y el coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron una correlación positiva significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, pero también resaltaron la necesidad de mejorar la alineación de los programas de capacitación con las demandas de los roles. En conclusión, se reafirma la formación como elemento esencial para el desempeño, recomendándose la revisión de los programas de formación para mejorar su eficacia.

Palabras clave: Capacitación; Desempeño; Supervisión Operativa; Seguridad Penitenciaria; Modelo de ecuaciones estructurales (SEM)

Juan Marcelo Parco Barragán

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador

Servicio Nacional de Atención Integral a Adultos en Conflicto con la Ley y a Adolescentes Infractores SNAI | Quito | Ecuador |

juan.parco@atencionintegral.gob.ec

<https://orcid.org/0009-0008-5105-0434>

Magda Francisca Cejas Martínez

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | magda.cejas@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0618-3608>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1345>

ISSN 2477-9083

Vol. 9 No. 43, 2024, e2401345

Quito, Ecuador

Enviado: agosto 08, 2024

Aceptado: octubre 10, 2024

Publicado: noviembre 20, 2024

Publicación Continua



Abstract

Training personnel in demanding environments, such as the Prison Security and Surveillance Corps (SCSVP), is essential to optimize job performance and ensure security in prison facilities. This study aimed to analyze the relationship between the training of SCSVP operational supervisory personnel and their performance, using a quantitative approach. Using a descriptive-correlational design and a sample of 21 employees, a structured questionnaire was applied and statistical methods such as structural equation modeling (SEM) and Spearman's Rho coefficient were used. The findings revealed a significant positive correlation between training and job performance, but also highlighted the need to improve the alignment of training programs with role demands. In conclusion, training is reaffirmed as an essential element for performance, and it is recommended that training programs be reviewed to improve their effectiveness.

Keywords: Training; Performance; Operational Supervision; Prison Security; Structural Equation Modeling (SEM)

Introducción

La seguridad y la eficiencia de los sistemas penitenciarios representan un desafío constante para los gobiernos de todo el mundo. Un factor clave para abordar este desafío radica en la calidad del personal de seguridad y su preparación para realizar funciones complejas en entornos de alto estrés. En este contexto, la capacitación continua del personal de Supervisión Operativa del Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria (SCSVP) fomenta la seguridad interior, facilita la reinserción social de las personas privadas de libertad y protege los derechos humanos en las instituciones penitenciarias. Sin embargo, la falta de capacitación o la implementación de programas adecuados puede generar problemas como aumento de la violencia dentro de los centros, corrupción, fugas e incluso vulneración de los derechos de los presos y del propio personal penitenciario.

A pesar de la importancia de la capacitación, no existen datos oficiales precisos sobre las inversiones en la capacitación del personal de Supervisión Operativa de la SCSVP. No obstante, un estudio realizado por Carranza (2012), reveló que el 70% de los servidores penitenciarios entrevistados en América Latina cree que la capacitación que reciben es insuficiente para afrontar los desafíos de su trabajo. Estos datos muestran la urgente necesidad de investigar a fondo la relación entre la capacitación del personal de Supervisión Operativa y el desempeño de los servidores SCSVP.

En el contexto teórico, este estudio contribuirá a profundizar la comprensión de las dimensiones de la capacitación y su impacto en el desempeño laboral en el contexto específico de los SCSVP. Metodológicamente se utilizarán técnicas estadísticas como el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) y el coeficiente Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio. Desde el punto de vista práctico, los resultados de la investigación proporcionarán información relevante para el diseño e implementación de programas de capacitación más efectivos, ayudando a optimizar la gestión organizacional de los SCSVP, especialmente en tiempos de crisis.

El impacto social de la investigación radica en su potencial para mejorar las condiciones laborales del personal penitenciario, fortalecer la seguridad en las prisiones y promover la reintegración social de los presos. La viabilidad del estudio se basa en la accesibilidad a la población de estudio y la posibilidad de recopilar datos relevantes mediante la aplicación de herramientas validadas.

El estudio realizado por Tenorio (2021), abordó el desarrollo e implementación de un proceso de inducción estandarizado para el personal operativo de la Guardia Municipal de Cuenca, consolidado en un manual que establece lineamientos precisos. Este proceso se integra en los subsistemas de reclutamiento y selección existentes, con el objetivo de corregir la falta de uniformidad observada en la formación inicial de los nuevos afiliados. Esta inconsistencia ha llevado a variaciones en las actividades de incorporación dependiendo del perfil del gerente, ya sea gerente directo o inspector, e incluso, en algunos casos, a la omisión de temas cruciales para la ejecución efectiva de las nuevas contrataciones.

Varios estudios previos han analizado la importancia de la capacitación en el sector penitenciario. Trajtenberg & Sánchez (2020), demostraron que la capacitación en técnicas de comunicación efectiva reduce significativamente los incidentes de violencia en las prisiones. Fair & Coyle (2018), sin embargo, encontró una correlación positiva entre la capacitación en derechos humanos y un mejor trato a los reclusos. A pesar de esto, todavía hay poca investigación que aborde la relación específica entre la capacitación del personal de supervisión operativa y el rendimiento del servidor del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, especialmente en contextos de crisis.

El propósito de este estudio es analizar la relación entre la gestión pública y la competitividad en el Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria mediante la utilización de métodos cuantitativos para el reconocimiento del estado de gestión organizacional en tiempos de crisis. Se propone, en primer lugar, validar las dimensiones de formación y desempeño laboral a través de una revisión exhaustiva de la literatura existente. Establecer los factores internos de gestión pública y la competitividad utilizando modelos de ecuaciones estructurales (SEM). Finalmente comprobar la relación existente entre la gestión pública y la competitividad por medio del coeficiente Rho de Spearman para el reconocimiento del grado relacional y validez empírica.

El estado de la literatura existente ha identificado a Varonen y Mattila (2000), que estudiaron la percepción del clima de seguridad entre los trabajadores y su relación con las prácticas de seguridad, el nivel de seguridad ambiental y los accidentes laborales. Utilizando variables de investigaciones finlandesas anteriores, el clima de seguridad se midió mediante cuestionarios en varios sectores industriales en 1990 y 1993. Los autores identificaron cuatro factores que caracterizan el clima de seguridad, lo que refleja una estructura consistente con estudios anteriores. Los resultados mostraron una correlación más significativa entre el clima de seguridad y el nivel de seguridad en el lugar de trabajo, en comparación con las prácticas de seguridad de la empresa, y destacaron que un clima de seguridad favorable se correlaciona con menores tasas de accidentes.

De acuerdo con Flin et al. (2000), la industria del Reino Unido, particularmente el sector energético, ha visto un cambio de medidas de seguridad “reactivas” basadas en datos históricos de accidentes a evaluaciones “proactivas” del clima de seguridad. Los psicólogos industriales han desarrollado herramientas para este propósito, dando como resultado varias escalas con diferentes historias. Se examinaron los métodos y resultados de las encuestas de la industria para examinar la base temática de 18 escalas climáticas de seguridad. Las dimensiones más evaluadas fueron gestión (72% de los estudios), sistema de seguridad y riesgo (67%).

La capacitación del personal de supervisión operativa del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria (SCSVP) constituye un pilar fundamental para asegurar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones, impactando directamente en la seguridad y el orden dentro de las Centros de Privación de Libertad. Lejos de ser un proceso aislado, la capacitación debe diseñarse como un sistema continuo que permita a los supervisores actualizar sus habilidades, conocimientos y experiencia de acuerdo con las necesidades cambiantes del entorno penitenciario. De esta forma, el personal estará mejor preparado para gestionar situaciones de riesgo, prevenir accidentes y mantener un entorno seguro tanto para ellos como para los internos.

Desarrollo teórico

Importancia de la capacitación

Varios estudios respaldan la importancia de la capacitación en el entorno penitenciario. Por ejemplo, Enríquez et al. (2018), destaca que personal bien capacitado puede gestionar de manera más efectiva las situaciones de riesgo, lo que se traduce en un aumento significativo de la seguridad dentro de los centros penitenciarios. Borrero et al. (2022), en cambio, destacan que la capacitación no solo mejora la seguridad, sino que también optimiza la gestión de recursos, reduce el estrés laboral al proporcionar herramientas para gestionar situaciones complejas y garantiza un conocimiento actualizado de las leyes, regulaciones y políticas relevantes para el mundo laboral.

Afortunadamente, existen varios *enfoques metodológicos* que se pueden implementar para capacitar al personal de supervisión operativa en los SCSVP. La capacitación basada en competencias, por ejemplo, se centra en el desarrollo de habilidades específicas necesarias para un desempeño exitoso en el lugar de trabajo. La capacitación en el puesto de trabajo, como su nombre indica, permite a los supervisores aprender virtualmente bajo la guía de un mentor o supervisor con más experiencia (Coyle, 2009).

La incorporación de plataformas virtuales, conocidas como capacitación virtual y e-learning, ofrece mayor flexibilidad y accesibilidad a los programas de preparación (Moreira et al., 2017). Finalmente, el blended learning combina las ventajas del aprendizaje presencial y virtual, maximizando el impacto de la capacitación (Doufexi & Pampouri, 2022).

A la hora de diseñar e implementar un *modelo de* capacitación eficaz, es fundamental considerar modelos de capacitación sólidos y ampliamente reconocidos. El modelo de capacitación de Kirkpatrick (1994), propone evaluar la eficacia del programa en cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. Esta herramienta permite medir con precisión el impacto de la capacitación en el desempeño laboral del personal.

El modelo de cinco etapas de Dreyfus, por su parte, clasifica el desarrollo de habilidades en cinco niveles: principiante, principiante avanzado, experto, experto y maestro (Dreyfus, 1980). El modelo es útil para estructurar itinerarios formativos progresivos que acompañen el crecimiento profesional del personal. Finalmente, el modelo ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación) ofrece un enfoque sistemático y ampliamente utilizado para desarrollar programas de capacitación estructurados y efectivos (Molenda, 2003).

Factores que influyen en la efectividad de la capacitación

La eficacia de cualquier programa de capacitación no depende únicamente de la metodología o modelo elegido, sino también de una serie de factores críticos. La motivación del personal y la actitud hacia la capacitación juegan un papel esencial en el éxito del programa. Asimismo, el apoyo de la gestión y la disponibilidad de recursos para la implementación exitosa de la capacitación (De Soto, 2006). Además, el contenido del programa debe ser relevante, actual y directamente aplicable a los deberes y responsabilidades del personal de supervisión operativa. La evaluación continua y la retroalimentación constructiva también son componentes vitales para identificar áreas de mejora y adaptar el programa a las necesidades cambiantes del contexto penitenciario (Moreno & Elías, 2022).

La inversión en la capacitación del personal de supervisión operativa del CSV es de beneficios tangibles que influyen positivamente en el desempeño laboral. Una capacitación adecuada no solo fortalece las habilidades técnicas y operativas del personal, sino que también mejora su liderazgo, comunicación efectiva y capacidad de toma de decisiones (Sarmiento-Barros, 2024). La capacitación continua asegura que los supervisores se mantengan actualizados sobre las mejores prácticas y avances en seguridad penitenciaria, lo que se traduce en una mejor gestión de crisis, resolución de conflictos y mantenimiento del orden dentro de los centros (Martínez-Peralta & Martínez-Peralta, 2022).

Al invertir en la capacitación de sus supervisores, el CSV no sólo aumenta el nivel de competencia de su personal, sino que también mejora la moral, el compromiso y el sentimiento de pertenencia, creando un ambiente de trabajo más seguro, eficiente y profesional (Diez & Abreu, 2009). En última instancia, la capacidad se convierte en un enfoque estratégico para lograr objetivos institucionales y construir un sistema penitenciario más humano, justo y eficiente.

La capacidad del personal de supervisión operativa del CSV es un elemento indispensable para fortalecer la seguridad, eficiencia y calidad del servicio dentro de los centros penitenciarios. La

implementación de un énfasis metodológico apropiado, la selección de modelos de capacitación efectivos y la atención a los factores que influyen en el resultado del programa son claves para el desarrollo de una estrategia de capacidad sólida y con resultados palpables. Este desarrollo teórico, basado en la evidencia empírica disponible, sienta las bases para la creación de programas de capacitación adaptables a las necesidades actuales y futuras de la seguridad penitenciaria, consolidando a los SCSVP como un referente en la capacitación de profesionales penitenciarios altamente capacitados y comprometidos con la sociedad.

Diseño metodológico

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre la formación recibida y el desempeño laboral de los subinspectores de seguridad penitenciaria que trabajan en el área de Supervisión Operativa del Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria. Este enfoque se basó en la recolección y análisis de datos numéricos para describir el fenómeno estudiado y establecer posibles correlaciones entre las variables. Se caracterizó por su objetividad, tratando de minimizar la influencia de la subjetividad del investigador en los resultados. El carácter numérico de los datos facilitó el procesamiento estadístico, que permitió extraer conclusiones precisas y generalizables para la población estudiada (López-Roldán & Fachelli, 2015).

Alcance y diseño de la investigación: un estudio descriptivo-correlacional transversal

Se definió como un estudio descriptivo-correlacional transversal, cuyo objetivo era describir las prácticas formativas y el desempeño laboral y analizar la correlación entre ambas variables. Para conseguirlo se utilizó una herramienta específica que cuantificaba los niveles de capacitación y el rendimiento del servidor, aportando datos objetivos para su análisis. Este diseño implicó un análisis de los datos recopilados en un momento específico, sin manipulación de las variables. Este enfoque permitió obtener una instantánea precisa de la situación actual, sentando las bases para futuras investigaciones que puedan explorar la evolución de las variables a lo largo del tiempo (Bobadilla Alvarez, 2008).

Población, muestra y recogida de datos: asegurar la representatividad del estudio

Para evaluar las prácticas de capacitación y su impacto en el desempeño laboral, se realizó una encuesta a 21 supervisores del nivel Técnico-Operativo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas utilizando un instrumento adaptado y traducido de Vinodkumar & Bhasi (2010), lo que garantiza la validez y confiabilidad de la información obtenida. Posteriormente, se empleó estadística descriptiva para caracterizar la muestra y sentar las bases para un análisis correlacional que permita determinar la relación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2010).

Para medir la validez y confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, que se utiliza para evaluar la consistencia interna de un instrumento de medición, generalmente un cuestionario o una escala compuesta por múltiples ítems. Este coeficiente estadístico, desarrollado por Cronbach (1951), mide en qué medida los ítems de un instrumento miden el mismo constructo o rasgo latente. Su valor está entre 0 y 1, donde un valor más alto indica mayor consistencia interna, es decir, que los ítems están estrechamente relacionados entre sí y miden aspectos similares del constructo. Un alfa de 0,70 o más se considera generalmente aceptable en las ciencias sociales, aunque el umbral de aceptabilidad puede variar según el área de estudio y el tipo de instrumento.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación en seguridad	0.883	6
Reglas y procedimientos de seguridad	0.766	3
Políticas de promoción de la seguridad	0.731	3
Compromiso de la dirección	0.854	5
Participación de los trabajadores	0.768	3
Comunicación y retroalimentación sobre seguridad	0.746	3
Alfa Global	0.946	23

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

Los resultados del análisis de fiabilidad revelan un alto grado de consistencia interna en la escala de medición utilizada, con un Alfa de Cronbach global de 0,946. Esto indica que los 23 ítems que componen la escala miden consistentemente el constructo cultura de seguridad. En particular, la dimensión “Capacitación en Seguridad” tiene el mayor índice de confiabilidad ($\alpha=0,883$), seguida del “Compromiso de la Dirección” ($\alpha=0,854$). Incluso el resto de las dimensiones, aunque con valores ligeramente inferiores, superan el umbral de 0,70, considerado aceptable en las ciencias sociales. Estos resultados sugieren que la escala utilizada es confiable para evaluar la cultura de seguridad en este contexto.

Resultados

En este apartado se presentan los resultados de la formación impartida al personal de supervisión operativa del Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria (SCSVP). Comienza con una descripción sociodemográfica de los participantes y continúa con un análisis integral de las seis dimensiones evaluadas. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), se examina la relación entre estas dimensiones y el desempeño laboral, complementado con el coeficiente Rho de Spearman para evaluar correlaciones entre variables clave. En conjunto, estos análisis ofrecen una visión integral de cómo la capacitación influye en el rendimiento y la seguridad dentro del CSV.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	19	90.5%
	Femenino	2	9.5%
Edad	Menor a 28 años	3	14.3%
	De 29 – 33 años	6	28.6%
	De 34 – 39 años	9	42.9%
Antigüedad	Mayor a 40 años	3	14.3%
	De 1 a 3 años	12	57.1%
	De 4 a 6 años	5	23.8%
	De 7 a 9 años	1	4.8%
	Más de 10 años	3	14.3%
	Total	21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

El personal de Supervisión Operativa del SCSVP tiene un marcado sesgo de género, con un 90,5% hombres, y una edad media entre 34 y 39 años (42,9% del total). En cuanto a la experiencia, el 57,1% tenía entre 1 y 3 años. Esta realidad pone de relieve la importancia de implementar programas de capacitación inclusivos y personalizados que respondan a las necesidades de las distintas fases profesionales. Se hace imprescindible fomentar la participación femenina en el área y ofrecer capacitación continua tanto a las nuevas incorporaciones como a las que tienen más experiencia. De esta manera, se busca optimizar el desempeño laboral y la eficiencia operativa del sector.

Tabla 3. Compromiso de la dirección

		Frecuencia	Porcentaje
1.La dirección da máxima prioridad a la seguridad.	Totalmente en desacuerdo	3	14.3%
	En desacuerdo	1	4.8%
	Indeciso	4	19.0%
	De acuerdo	11	52.4%
2.Siempre se toman medidas correctivas cuando se informa a la dirección sobre prácticas inseguras.	Totalmente de acuerdo	2	9.5%
	Totalmente en desacuerdo	3	14.3%
	En desacuerdo	2	9.5%
	Indeciso	4	19.0%
3.En mi lugar de trabajo, los directores y supervisores no muestran interés por la seguridad de los trabajadores.	De acuerdo	7	33.3%
	Totalmente de acuerdo	5	23.8%
	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
	En desacuerdo	5	23.8%
	Indeciso	6	28.6%
	De acuerdo	4	19.0%
	Totalmente de acuerdo	5	23.8%

		Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
4.Cuando se informan de accidentes casi fatales, mi dirección actúa rápidamente para resolver los problemas.	En desacuerdo	6	28.6%
	Indeciso	1	4.8%
	De acuerdo	10	47.6%
	Totalmente de acuerdo	3	14.3%
	Totalmente en desacuerdo	3	14.3%
5.Mi empresa proporciona suficiente equipo de protección personal a los trabajadores	En desacuerdo	2	9.5%
	Indeciso	7	33.3%
	De acuerdo	7	33.3%
	Totalmente de acuerdo	2	9.5%
	Total	21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

La percepción del Compromiso de la dirección muestra un panorama complejo. Aunque la mayoría (61,9%) percibe un compromiso de la dirección con la seguridad (52,4% está de acuerdo y 9,5% totalmente de acuerdo), un porcentaje importante (14,3%) lo contradice completamente. Esta dualidad se replica en la percepción sobre las medidas correctoras: el 57,1% dice que las medidas se toman (33,3% de acuerdo y 23,8% totalmente de acuerdo), mientras que el 14,3% las considera inexistentes.

El compromiso percibido de los supervisores es más divisivo, con un 28,6% indeciso y un 23,8% totalmente en desacuerdo. La respuesta a incidentes casi mortales muestra un mayor acuerdo (47,6%), aunque persiste un desacuerdo del 28,6%. Finalmente, la provisión de equipos de protección individual presenta la mayor ambigüedad: un 33,3% está indeciso, otro 33,3% está de acuerdo y un 14,3% está completamente en desacuerdo, revelando posibles inconsistencias en este aspecto.

Este estudio coincide con García-Miranda et al. (2010), en que la mayoría percibe el compromiso de la dirección con la seguridad, aunque a una tasa ligeramente inferior (52,4% frente a 60%). La efectividad de las acciones de manejo, percibida por un 33,3%, es inferior al 40% reportado por Terziev et al. (2020), destacando la necesidad de mejorar la ejecución de las medidas de seguridad. En conjunto con Dzib Koh et al. (2016), este estudio también encuentra opiniones divergentes sobre el interés de los supervisores por la seguridad, reafirmando la necesidad de una gestión más inclusiva.

Finalmente, la variabilidad en la percepción sobre la provisión de equipos de protección personal es consistente con la literatura Colmenares et al. (2015), confirmando que este aspecto depende del contexto y del sector.

Tabla 4. Capacitación en seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
6.Mi empresa ofrece capacitación integral a los empleados en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	2	9.5%
	En desacuerdo	4	19.0%
	Indeciso	4	19.0%
	De acuerdo	9	42.9%
7.Los nuevos empleados reciben la capacitación adecuada para aprender las normas y procedimientos de seguridad.	Totalmente de acuerdo	2	9.5%
	Totalmente en desacuerdo	3	14.3%
	En desacuerdo	4	19.0%
	Indeciso	6	28.6%
8.Las cuestiones de seguridad reciben una alta prioridad en los programas de capacitación.	De acuerdo	5	23.8%
	Totalmente de acuerdo	3	14.3%
	Totalmente en desacuerdo	2	9.5%
	En desacuerdo	4	19.0%
9.No estoy capacitado adecuadamente para responder a situaciones de emergencia en mi lugar de trabajo.	Indeciso	5	23.8%
	De acuerdo	5	23.8%
	Totalmente de acuerdo	5	23.8%
	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
10.La gerencia alienta a los trabajadores a asistir a programas de capacitación en seguridad.	En desacuerdo	7	33.3%
	Indeciso	5	23.8%
	De acuerdo	7	33.3%
	Totalmente de acuerdo	1	4.8%
11.La capacitación en seguridad que me brindan es adecuada para permitirme evaluar los peligros en el lugar de trabajo	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
	En desacuerdo	2	9.5%
	Indeciso	8	38.1%
	De acuerdo	9	42.9%
	Totalmente de acuerdo	1	4.8%
	Total	21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

Los resultados de la encuesta revelan una visión dispar sobre la capacitación en seguridad laboral. Aunque un 52,4% considera completa la capacitación (42,9% de acuerdo y 9,5% muy de acuerdo), un considerable 19% no está de acuerdo. Esta disparidad se replica en la percepción sobre la capacitación de las nuevas incorporaciones, con un 38,1% (23,8% de acuerdo y 14,3% totalmente de acuerdo) que la considera adecuada, frente a otro 19% que no lo cree así.

La importancia que se da a la seguridad en la capacitación también genera opiniones encontradas: el 47,6% (23,8% y 23,8% totalmente de acuerdo) la considera prioritaria, mientras que otro 19% la percibe como secundaria. Por el contrario, el 38,1% se siente capacitado para

atender emergencias, frente al 33,3% que no lo está. Las percepciones sobre el apoyo de la dirección a la capacitación y su idoneidad para la evaluación de riesgos muestran resultados mixtos, con un acuerdo del 33,3% y el 42,9% respectivamente.

Este estudio coincide con investigaciones anteriores que muestran la existencia de diferentes percepciones sobre la capacitación en seguridad. Mientras que Beś & Strzałkowski (2024), reportan un 50% de percepción positiva respecto a la completitud de la formación, este estudio la sitúa en un 52,4%. Del mismo modo, la percepción de adecuación de la capacitación de las nuevas contrataciones (38,1% en este estudio) es similar al 30% reportado por Bayram (2022). La importancia otorgada a la seguridad en el entrenamiento (47,6%) coincide con Swuste et al. (2021), donde el 25% lo considera una prioridad. Posteriormente, la percepción del apoyo de la dirección a la capacitación (33,3%) es similar al 35% encontrado por Ricci et al. (2016).

Tabla 5. Participación de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
12.La gerencia siempre agradece las opiniones de los empleados antes de tomar decisiones finales sobre cuestiones relacionadas con la seguridad.	Totalmente en desacuerdo	2	9.5%
	En desacuerdo	5	23.8%
	Indeciso	4	19.0%
	De acuerdo	8	38.1%
	Totalmente de acuerdo	2	9.5%
13.La gerencia consulta regularmente a los empleados sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	3	14.3%
	En desacuerdo	4	19.0%
	Indeciso	4	19.0%
	De acuerdo	7	33.3%
	Totalmente de acuerdo	3	14.3%
14.Los empleados no participan sinceramente en la identificación de problemas de seguridad.	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
	En desacuerdo	6	28.6%
	Indeciso	3	14.3%
	De acuerdo	10	47.6%
	Totalmente de acuerdo	1	4.8%
	Total	21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

Las respuestas revelan una perspectiva diversa sobre la participación de los empleados en las decisiones de seguridad. Aunque el 47,6% está de acuerdo en que la dirección no fomenta la participación sincera en la identificación de riesgos, el 38,1% cree que se valoran sus opiniones antes de tomar decisiones. Esta disparidad también se refleja en la percepción de la consulta periódica sobre temas de seguridad y salud, con un 33,3% a favor y un 19% en contra. Estos datos sugieren la necesidad de fortalecer la comunicación y la inclusión para optimizar la gestión de la seguridad en el lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos muestran similitudes y divergencias con investigaciones anteriores. Como el estudio de Ajmal et al. (2022), aproximadamente el 40% de los empleados perciben que

la dirección valora sus opiniones respecto a la seguridad. La coincidencia se extiende al análisis de Bradley et al. (2009), donde el 35% dice ser consultado periódicamente sobre estos temas. Sin embargo, este estudio revela una menor percepción de participación en la identificación de riesgos (47,6%) frente al 55% reportado por Bayram (2019). Estas diferencias resaltan la importancia de implementar estrategias que promuevan la participación auténtica de los empleados en la construcción de un ambiente de trabajo más seguro.

Tabla 6. Comunicación y retroalimentación sobre seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
15. Mi empresa no cuenta con un sistema de notificación de riesgos donde los empleados puedan comunicar información sobre riesgos antes de que ocurran incidentes.	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
	En desacuerdo	2	9.5%
	Indeciso	2	9.5%
	De acuerdo	12	57.1%
	Totalmente de acuerdo	4	19.0%
16. Los objetivos y metas de desempeño en materia de seguridad en mi organización no están claros para los trabajadores.	En desacuerdo	2	9.5%
	Indeciso	9	42.9%
	De acuerdo	5	23.8%
	Totalmente de acuerdo	5	23.8%
17. Hay una comunicación abierta sobre cuestiones de seguridad en este lugar de trabajo	Totalmente en desacuerdo	2	9.5%
	En desacuerdo	4	19.0%
	Indeciso	7	33.3%
	De acuerdo	6	28.6%
	Totalmente de acuerdo	2	9.5%
	Total	21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

Las respuestas sobre comunicación y retroalimentación sobre seguridad revelan puntos críticos. El 57,1% de los encuestados estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con la falta de un sistema de notificación de riesgos, lo que indica una falta de comunicación de peligros. La afirmación “Los objetivos y metas de desempeño en seguridad no están claros para los trabajadores” es del 42,9% de los indecisos, mientras que el 47,6% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, indicando una posible falta de claridad en los objetivos de seguridad. La percepción de apertura en la comunicación de seguridad es mixta, con un 33,3% de indecisos y un contraste entre quienes están de acuerdo (28,6%) y quienes no están de acuerdo (19,0%). Estos datos ponen de relieve la necesidad de mejorar la claridad, eficacia e implementación de los sistemas de comunicación y notificación de riesgos en la empresa.

Comparando estos resultados con investigaciones anteriores se observan similitudes y diferencias. Haas & Cauda (2022), informaron que el 60% de los empleados indicó falta de sistemas

de notificación de riesgos, cifra cercana al 57,1% encontrado en esta investigación. La investigación de Ajmal et al. (2021), indicó que el 45% de los trabajadores no entendía claramente los objetivos de seguridad, porcentaje comparable al 42,9% de trabajadores indecisos de este estudio. Respecto a la comunicación abierta de seguridad Zara et al. (2023), informaron que el 30% de los empleados la percibieron como abierta, cifra similar al 28,6% registrado aquí. Estas comparaciones sugieren que los problemas de comunicación y claridad en materia de seguridad laboral son recurrentes, lo que resalta la importancia de implementar mejores prácticas para optimizar estos aspectos en las organizaciones.

Tabla 7. Reglas y procedimientos de seguridad

		Frecuencia	Porcen-taje
	Totalmente en desacuerdo	2	9.5%
18.Las reglas y procedimientos de seguridad que se siguen en mi empresa son suficientes para evitar que ocurran incidentes.	En desacuerdo	5	23.8%
	Indeciso	3	14.3%
	De acuerdo	9	42.9%
	Totalmente de acuerdo	2	9.5%
	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
19.Las instalaciones del departamento de seguridad no son adecuadas para satisfacer las necesidades de mi organización.	En desacuerdo	3	14.3%
	Indeciso	6	28.6%
	De acuerdo	4	19.0%
	Totalmente de acuerdo	7	33.3%
	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
20.Mis supervisores y gerentes siempre intentan hacer cumplir los procedimientos de trabajo seguros.	En desacuerdo	5	23.8%
	Indeciso	5	23.8%
	De acuerdo	6	28.6%
	Totalmente de acuerdo	4	19.0%
	Total	21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

La percepción de los procedimientos de seguridad entre los empleados es fumada. Aunque un 52,4% cree que la regulación y el procedimiento son suficientes para evitar accidentes (42,9% está de acuerdo y 9,5% totalmente de acuerdo), un importante 23,8% no está de acuerdo, lo que sugiere una confianza moderada en las medidas actuales. En cuanto a la aplicación del procedimiento, está claro que el riesgo se divide entre supervisores y directivos: el 47,6% (28,6% de acuerdo y 19,0% totalmente de acuerdo) lo confirma, entre un 23,8% lo niega, destacando una percepción descabellada. a este respecto. Simultáneamente a la estructura del departamento de seguridad, un preocupante 52,3% (33,3% totalmente de acuerdo y 19,0% de acuerdo) la considera inadecuada. Estos resultados muestran la necesidad de revisar si la instalación está implementando estándares de seguridad.

Al comparar estos resultados con investigaciones anteriores, surgen similitudes y diferencias relevantes. Burke et al. (2006), informaron que el 45% de los participantes consideró que los estándares de seguridad eran suficientes para prevenir accidentes, lo que es comparable al 42,9%

obtenido en este estudio. Respecto a la adecuación de las estructuras de seguridad, Neal & Griffin (2002), informaron que el 35% de los trabajadores la considera inadecuada, similar al 33,3% que observamos. Por otro lado, Kavouras et al. (2022), refirieron que el 30% de los empleados percibe el costo del cumplimiento del procedimiento de seguridad laboral por parte de sus superiores, cifra similar al 28,6% encontrado en este estudio. Estas comparaciones sugieren que, si bien existe cierta confianza en la eficacia de las reglas de seguridad, la adecuación de las estructuras y la coherencia en la aplicación de los procedimientos son aspectos críticos que requieren atención en diferentes contextos organizacionales.

Tabla 8. Políticas de promoción de la seguridad

		Frecuencia	Porcentaje
21. En mi empresa, la conducta segura se considera un factor positivo para las promociones laborales.	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
	En desacuerdo	4	19.0%
	Indeciso	3	14.3%
	De acuerdo	13	61.9%
22. En mi empresa, los empleados reciben recompensas por informar sobre riesgos de seguridad (agradecimientos, dinero en efectivo u otras recompensas, reconocimiento en boletines informativos, etc.)	Totalmente en desacuerdo	3	14.3%
	En desacuerdo	5	23.8%
	Indeciso	1	4.8%
	De acuerdo	9	42.9%
Totalmente de acuerdo		3	14.3%
23. Existe una competencia muy sana entre los empleados para descubrir y denunciar condiciones y actos inseguros	Totalmente en desacuerdo	1	4.8%
	En desacuerdo	5	23.8%
	Indeciso	7	33.3%
	De acuerdo	7	33.3%
	Totalmente de acuerdo	1	4.8%
Total		21	100%

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

Las respuestas sobre las políticas de promoción de la seguridad revelan una percepción compleja entre los empleados. Aunque la mayoría (61.9%) considera que el comportamiento seguro es un factor positivo para los ascensos, la percepción de las recompensas por informar de riesgos es mixta: el 42,9% los percibe mientras que el 23,8% no es consciente de ellos. La idea de una “competencia sana” para identificar condiciones inseguras divide opiniones, con un 33,3% a favor y otro 33,3% indeciso. Estos datos sugieren que, a pesar del reconocimiento de la seguridad, hay espacio para fortalecer la participación proactiva y la competencia entre los empleados.

Los hallazgos tienen similitudes y diferencias con investigaciones anteriores. De acuerdo con Jääskeläinen et al. (2022), el comportamiento seguro se percibe como influyente en las promociones (61,9% frente a 65%). El porcentaje de empleados que afirman haber recibido recompensas por identificar riesgos (42,9%) es similar al estudio de Chen et al. (2019), (40%). Sin embargo, la “competencia sana” al reportar condiciones inseguras es menor (33,3%) que la reportada por Jha et al. (2013), (50%). Esta diferencia subraya la necesidad de promover una cultura de seguridad

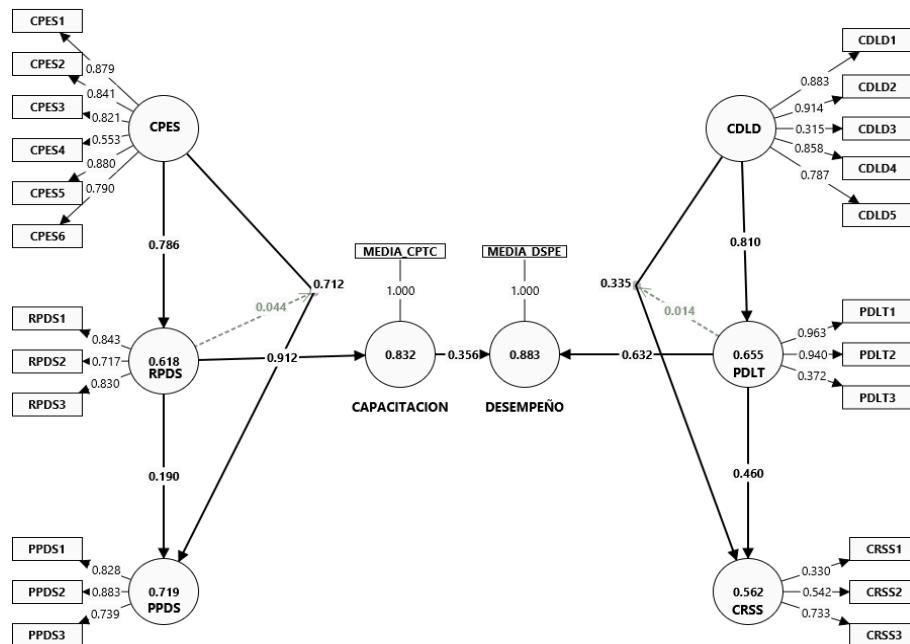
más activa y colaborativa, fortaleciendo la importancia de las políticas de reconocimiento y competencia efectiva.

El gráfico 1 presentado muestra un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) que analiza la relación entre las diferentes dimensiones relacionadas con la seguridad laboral en el contexto del Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria (SCSVP). El modelo se compone de seis constructos latentes: Capacitación en seguridad (CPES), Reglas y procedimientos de seguridad (RPDS), Participación de los trabajadores (PPDS), Compromiso de la gerencia (CDLD), Políticas de promoción de la seguridad (PDLT) y Comunicación y retroalimentación sobre seguridad (CRSS).

En primer lugar, se observa una fuerte influencia de la capacitación en seguridad (CPES) sobre las reglas y procedimientos de seguridad (RPDS) con un coeficiente de trayectoria de 0,786. Esto sugiere que una mayor capacitación en seguridad del personal del SCSVP da como resultado una mejor comprensión y aplicación de las reglas y procedimientos establecidos. Este hallazgo está en línea con estudios previos (Neal & Griffin, 2006; Zohar, 2002), que demuestran la importancia de la capacitación para mejorar el conocimiento y la adherencia a las prácticas de seguridad en el lugar de trabajo.

En segundo lugar, el modelo revela un impacto positivo de las políticas de promoción de la seguridad (PDLT) en la comunicación y retroalimentación sobre seguridad (CRSS) con un coeficiente de trayectoria de 0,562. Esto implica que la implementación de políticas claras y efectivas por parte de la gerencia del SCSVP para promover la seguridad en el lugar de trabajo facilita una comunicación más fluida y una retroalimentación constante sobre temas de seguridad entre los trabajadores. Este hallazgo es consistente con investigaciones (Cooper, 2000; Griffin & Neal, 2000), que destacan el papel del liderazgo y la cultura organizacional en la promoción de la seguridad en el lugar de trabajo.

Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales (SEM)



Fuente: elaborado a partir de datos procesados en Smart PLS.

Finalmente, el análisis muestra una relación moderada entre el compromiso de la gestión (CDLD) y las políticas de promoción de la seguridad (PDLT) con un coeficiente de trayectoria igual a 0,810. Este resultado indica que un mayor compromiso de la dirección del SCSVP con la seguridad está asociado con la implementación de políticas más sólidas para promover un ambiente de trabajo seguro. Este resultado corresponde a la idea de que el liderazgo transformacional, caracterizado por seguidores inspiradores y motivadores, es esencial para crear una cultura de seguridad eficaz (Ambrose & Schminke, 2003).

El modelo estructural presentado proporciona evidencia empírica sobre la importancia de la capacitación, las políticas de seguridad y el compromiso de la dirección en la promoción de un ambiente de trabajo seguro para el personal del SCSVP. Los hallazgos sugieren que invertir en programas integrales de capacitación, implementar políticas de seguridad claras y promover un liderazgo comprometido con la seguridad son estrategias clave para reducir los riesgos en el lugar de trabajo y mejorar la seguridad en este contexto particular.

Discusión

Tabla 9. Rho de Spearman

		CPES	RPDS	PPDS	CDLD	PDLT	CRSS
CPES	Coeficiente de correlación		1.000				
	Sig. (bilateral)	.					
RPDS	Coeficiente de correlación		.755**	1.000			
	Sig. (bilateral)	0.000	.				
PPDS	Coeficiente de correlación		.790**	.778**	1.000		
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	.			
CDLD	Coeficiente de correlación		.807**	.705**	.808**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	.		
PDLT	Coeficiente de correlación		.718**	.501*	.705**	.678**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.021	0.000	0.001	.	
CRSS	Coeficiente de correlación		.697**	.710**	.609**	.587**	.587**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.003	0.005	0.005	.

Fuente: elaboración propia a partir de datos procesados en SPSS.

Con el objetivo de evaluar el impacto de la capacitación en seguridad en el desempeño laboral, se realizó un análisis de correlación en una muestra de supervisores operativos del Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria (SCSVP). Los resultados revelaron una fuerte correlación positiva entre la capacitación recibida y las dimensiones clave del desempeño, como el compromiso de la gestión ($r = 0,807$, $p < 0,001$) y la implementación de políticas de promoción de la seguridad ($r = 0,790$, $p < 0,001$). La significación estadística de ambas correlaciones ($p < 0,001$) permite rechazar la hipótesis nula (H_0) que postulaba la ausencia de relación entre las variables, aceptando en cambio la hipótesis alternativa (H_1) que propone una asociación positiva.

Al comparar estos resultados con estudios anteriores, se observó una notable consistencia en algunas áreas. Por ejemplo, el estudio de Liu et al. (2020), también encontraron una correlación significativa entre la capacitación en seguridad y el compromiso de la dirección ($r = 0,75$, $p < 0,01$), aunque ligeramente inferior a la de este estudio. Además, Leitão & Greiner (2017), encontró una correlación positiva entre las políticas de promoción de la seguridad y la capacitación sobre seguridad ($r = 0,78$, $p < 0,01$), similar a la correlación encontrada en este análisis. La relación entre la comunicación y retroalimentación sobre seguridad con las reglas y procedimientos de seguridad también se refleja en los hallazgos de Merete et al. (2008), quienes informaron una correlación de $r = 0,70$, $p < 0,01$. Estos resultados han reforzado la importancia de la formación, el compromiso directivo y la comunicación efectiva en la implementación de políticas de seguridad en entornos penitenciarios.

Estos hallazgos sugieren que la capacitación del personal de supervisión operativa del SCSVP tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los supervisores. Esto pone de relieve la importancia de invertir en programas de capacitación continua para optimizar la eficacia y la seguridad en el entorno penitenciario.

Conclusiones

Este estudio logró satisfactoriamente los objetivos iniciales y confirmó las hipótesis propuestas. A través de un análisis cuantitativo se demostró la influencia significativa de la capacitación en seguridad en el desempeño laboral del personal de Supervisión Operativa del Cuerpo de Vigilancia y Seguridad Penitenciaria (SCSVP). Tanto el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) como el coeficiente Rho de Spearman revelaron correlaciones positivas entre la capacitación en seguridad, las políticas que la promueven y el compromiso de la gerencia. La fuerte correlación observada entre la capacitación en seguridad y las políticas de promoción de la seguridad ($r = 0,790$, $p < 0,001$), así como con el compromiso de la dirección ($r = 0,807$, $p < 0,001$), lo que resalta la importancia de estos factores para un mejor desempeño laboral.

A pesar del éxito en el logro de los objetivos, el estudio tuvo algunas limitaciones. La muestra, compuesta principalmente por hombres (90,5%) con experiencia laboral entre 1 y 3 años (57,1%), puede no ser representativa de la diversidad del personal del SCSVP. Asimismo, se encontraron percepciones heterogéneas e incluso contradictorias sobre la efectividad de las medidas de seguridad y el compromiso de la dirección. Por ejemplo, mientras el 61,9% percibe el compromiso de la dirección con la seguridad, un considerable 14,3% manifestó lo contrario. Estas limitaciones resaltan la necesidad de estudios futuros con muestras más representativas que aborden las percepciones y necesidades específicas de diferentes grupos dentro del SCSVP.

Investigaciones futuras podrían profundizar en las disparidades encontradas y desarrollar intervenciones más inclusivas y personalizadas para optimizar la capacitación y el desempeño laboral. Sugerimos incluir una mayor representación femenina y evaluar la efectividad de los programas de capacitación continua tanto para las nuevas contrataciones como para el

personal más experimentado. Asimismo, es fundamental investigar estrategias para mejorar la comunicación y retroalimentación en materia de seguridad, considerando que el 57,1% de los encuestados coincide en la ausencia de un sistema de notificación de riesgos. Abordar estas áreas no sólo fortalecerá la gestión organizacional del SCSVP, sino que ayudará a crear un ambiente de trabajo más seguro y eficiente.

Referencias

- Ajmal, M. A., Isha, A., & Nordin, S. (2021). Safety Management Practices and Occupational Health and Safety Performance: An Empirical Review. *Jinnah Business Review*, 9(2), 15–33. <https://doi.org/10.53369/DTOC3606>
- Ajmal, M., Isha, A. S. N., Nordin, S. M., & Al-Mekhlafi, A.-B. A. (2022). Safety-Management Practices and the Occurrence of Occupational Accidents: Assessing the Mediating Role of Safety Compliance. *Sustainability*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084569>
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 295–305. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.295>
- Bayram, M. (2019). Safety Training and Competence, Employee Participation and Involvement, Employee Satisfaction, and Safety Performance: An Empirical Study On Occupational Health And Safety Management System Implementing Manufacturing Firms. *Alphanumeric Journal*, 7(2), 301–318. <https://doi.org/10.17093 alphanumeric.555154>
- Bayram, M. (2022). Factors affecting employee safety productivity: an empirical study in an OHSAS 18001-certified organization. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1), 139–152. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1739892>
- Beś, P., & Strzałkowski, P. (2024). Analysis of the Effectiveness of Safety Training Methods. *Sustainability*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/su16072732>
- Bobadilla Alvarez, M. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. UNASAM.
- Borrero, K., Navarro, N., & Guzmán, P. (2022). Jurisprudencia penal y política criminal colombiana aplicada en el sistema carcelario penitenciario desde el año 2000. *Tejidos Sociales*, 4(1), 1–13.
- Bradley, J. C., Christian, M. S., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., & Islam, G. (2006). Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods. *American Journal of Public Health*, 96(2), 315–324. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2004.059840>
- Carranza, E. (2012). Situación penitenciaria en América Latina y el Caribe ¿Qué hacer? *Anuario de Derechos Humanos*, 0(8), 31-66. <https://doi.org/10.5354/adh.v0i8.20551>

- Chen, Y., Buggy, C., & Kelly, S. (2019). Winning at all costs: a review of risk-taking behaviour and sporting injury from an occupational safety and health perspective. *Sports Medicine–Open*, 5(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s40798-019-0189-9>
- Colmenares, L., Valderrama, Y., & Adriani, R. (2015). Representación contable desde la perspectiva del impacto ambiental empresarial. En el contexto del desarrollo de actividades industriales en Latinoamérica. *Cuadernos de Contabilidad*, 16(41). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc16-41.rcpi>
- Cooper, D., M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111–136. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Coyle, A. (2009). *La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos Manual para el personal penitenciario*. Centro Internacional de Estudios Penitenciarios.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- de Soto, F. C. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, 12, 10–27.
- Diez, J., & Abreu, J. L. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso (Impact of internal training in productivity and standardization of productive processes: a case study). *Daena*, 4(2), 97–144.
- Doufexi, T., & Pampouri, A. (2022). Evaluation of employees' vocational training programmes and professional development: A case study in Greece. *Journal of Adult and Continuing Education*, 28(1), 49–72. <https://doi.org/10.1177/1477971420979724>
- Dreyfus, S. E., & Dreyfus, H. (1980). A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition. *Distribution*, 22.
- Dzib Koh, N. B., Campos Covarrubias, M. de los Á., Novelo Alpuche, V. de los Á., & Pérez Loria, D. G. (2016). Percepción de Riesgo y Clima de Seguridad en Operadores de Transporte en Mérida, Yucatán. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(1), 2277–2285. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30049-7](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30049-7)
- Enríquez, J., Teneda, V., & Baute, L. M. (2018). La capacitación pedagógica en el docente universitario: necesidad e importancia para los docentes de la carrera técnica en seguridad penitenciaria. *Revista Conrado*, 14(63), 66–74.
- Fair, H., & Coyle, A. (2018). *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*. International Centre for Prison Studies.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34(1–3), 177–192. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
- García-Miranda, C. E., Fernández Muñiz, B., & Suárez Sánchez, A. (2010). Organización de la actividad preventiva y gestión de la seguridad y salud laboral en la minería española: experiencia de las empresas certificadas ISO 9001. *Dirección y Organización*, 40, 86–98. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i40.80>

- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Haas, E. J., & Cauda, E. (2022). Using Core Elements of Health and Safety Management Systems to Support Worker Well-Being during Technology Integration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13849. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113849>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Jääskeläinen, A., Tappura, S., & Pirhonen, J. (2022). The path toward successful safety performance measurement. *Journal of Safety Research*, 83, 181–194. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.08.014>
- Jha, A. K., Larizgoitia, I., Audera-Lopez, C., Prasopa-Plaizier, N., Waters, H., & Bates, D. W. (2013). The global burden of unsafe medical care: analytic modelling of observational studies. *BMJ Quality & Safety*, 22(10). <https://doi.org/10.1136/bmjqqs-2012-001748>
- Kavouras, S., Vardopoulos, I., Mitoula, R., Zorpas, A. A., & Kaldis, P. (2022). Occupational Health and Safety Scope Significance in Achieving Sustainability. *Sustainability*, 14(4), 2424. <https://doi.org/10.3390/su14042424>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Program—The Four Levels*. Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Leitão, S., & Greiner, B. A. (2017). Psychosocial, Health Promotion and Safety Culture management – Are Health and Safety Practitioners involved? *Safety Science*, 91, 84–92. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.002>
- Liu, C., Wang, N., & Liang, H. (2020). Motivating information security policy compliance: The critical role of supervisor-subordinate guanxi and organizational commitment. *International Journal of Information Management*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102152>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Martínez-Peralta, M. Á., & Martínez-Peralta, A. J. (2022). Déficit en la Seguridad de los centros penitenciarios en el Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 7(2).
- Merete Hagen, J., Albrechtsen, E., & Hovden, J. (2008). Implementation and effectiveness of organizational information security measures. *Information Management & Computer Security*, 16(4), 377–397. <https://doi.org/10.1108/09685220810908796>
- Molenda, M. (2003). In search of the elusive ADDIE model. *Performance Improvement*, 42(5), 34–36. <https://doi.org/10.1002/pfi.4930420508>
- Moreira, J.-A., Reis-Monteiro, A., & Machado, A. (2017). Higher education distance learning and e-learning in prisons in Portugal. *Comunicar*, 25(51), 39–49. <https://doi.org/10.3916/C51-2017-04>
- Moreno, T., & Elías, A. (2022). *Evaluación formativa y retroalimentación del aprendizaje 2022*. UNAM.
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67–75. <https://doi.org/10.1177/031289620202701S08>

- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Ricci, F., Chiesi, A., Bisio, C., Panari, C., & Pelosi, A. (2016). Effectiveness of occupational health and safety training. *Journal of Workplace Learning*, 28(6), 355–377. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0087>
- Sarmiento-Barros, M. L. (2024). Desarrollo de Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional. *MQRInvestigar*, 8(2), 1820–1841. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.1820-1841>
- Swuste, P., Groeneweg, J., Guldenmund, F. W., Gulijk, C. van, Lemkowitz, S., Oostendorp, Y., & Zwaard, W. (2021). *From Safety-to-Safety Science*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001379>
- Tenorío, Á. I. (2021). *Diseño del proceso de inducción general para el personal operativo de la Guardia Ciudadana de Cuenca, durante el período marzo-septiembre 2021* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca].
- Terziev, V., Sakakushev, B., Parvanov, S., & Georgiev, M. (2020). Occupational Safety and Health Management. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 26(1), 263–268. <https://doi.org/10.2478/kbo-2020-0042>
- Trajtenberg, N., & Sánchez, O. (2020). Violencia en instituciones penitenciarias. Definición, la medición y la explicación del fenómeno. *Revista de Ciencias Sociales*, 33(47). <https://doi.org/10.26489/rvs.v32i45.6>
- Varonen, U., & Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis & Prevention*, 32(6), 761–769. [https://doi.org/10.1016/S0001-4575\(99\)00129-3](https://doi.org/10.1016/S0001-4575(99)00129-3)
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Zara, J., Nordin, S. M., & Isha, A. S. N. (2023). Influence of communication determinants on safety commitment in a high-risk workplace: a systematic literature review of four communication dimensions. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1225995>
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 75–92. <https://doi.org/10.1002/job.130>

Autores

Juan Marcelo Parco Barragán. Ing. en Contabilidad y Auditoría, graduado en la Universidad Estatal de Bolívar. Actualmente me desempeño como Subinspector de Seguridad Penitenciaria

Magda Francisca Cejas Martínez. PhD. en Empresas. PhD. en Ciencias Sociales. Investigadora docente de la Universidad Nacional de Chimborazo. Autora de libros y artículos científicos.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.