



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Influencia del programa “Securitas Integra” en el clima organizacional de los
trabajadores administrativos de la empresa Securitas Sede Lima 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Esviardo Caballón Cárdenas (ORCID: 0000-0001-9247-1325)

ASESOR:

Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo (ORCID: 0000-0002-1150-1519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Clima Organizacional

Lima – Perú

2016

Página del jurado

Dedicatoria

A mi madre que desde el cielo me apoya, a mi padre con sus consejos, que son mi fortaleza para este gran reto profesional, y a mi hijo por su apoyo incondicional.

Reconocimiento

Expreso mi sincero reconocimiento y agradecimiento a cada uno de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas Sac; así como al Dr. Oscar Rafael Guillen Valle, por brindarme su apoyo en forma incondicional para llevar a cabo mi trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Esviardo Caballón Cárdenas, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 20113830, con la tesis titulada "Influencia Del Programa "Securitas Integra" En El Clima Organizacional De Los Trabajadores Administrativos De La Empresa Securitas Sede Lima 2016".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Firma.....

Esviardo Caballón Cárdenas

DNI: 20113830

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Securitas Integra” En El Clima Organizacional De Los Trabajadores Administrativos De La Empresa Securitas Sede Lima 2016”, con lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la Sunedu para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación consta de siete capítulos, a saber, en el Capítulo I, la introducción que refiere a los antecedentes, fundamentación, justificación, problema, hipótesis, objetivos y el marco teórico. En el capítulo II, El marco metodológico, que refiere a las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis y aspectos éticos. En el capítulo III, los resultados que refiere al análisis estadístico de las dimensiones y su aplicación de pre y post-test en el grupo de control y experimental. En el capítulo IV, refiere a la discusión en relación con los resultados obtenidos y los antecedentes. En el capítulo V, refiere a las conclusiones de las mismas. En el capítulo VI, refiere a las recomendaciones de la investigación. En el capítulo VII, refiere a las referencias bibliográficas consultadas y más anexos correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Esviardo Caballón Cárdenas

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática.	2
1.2 Trabajos previos.	2
1.2.1 Internacionales	2
1.2.2 Nacionales	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 Securitas integra	7
1.3.2 Clima organizacional	9
1.4 Formulación	12
1.5 Justificación del estudio	13
1.5.1 Metodológica	14
1.5.2 Social	15
1.5.3 Teórica	15
1.6 Hipótesis	16
1.7 Objetivos:	17
1.7.1 Objetivo general	17
1.7.2 Objetivos específicos	17
II. MÉTODO	19
2.1 Diseño de Investigación	20
2.1.1 Tipo de investigación	22
2.1.2 Diseño de investigación	24
2.2 Variables, operacionalización	25

vii

2.2.1	Securitas Integra	25
2.2.2	Clima Organizacional.	25
2.2.3	Operacionalización de las variables	26
2.3	Población y muestra	30
2.3.1	Población	30
2.3.2	Muestra	32
2.3.3	Muestreo:	33
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.4.1	Instrumento	34
2.4.2	Confiabilidad	35
2.5	Métodos de análisis de datos	36
2.6	Aspectos éticos	37
III.	RESULTADOS	38
3.1	Resultados de la estadística	39
3.1.1	Estadística básica	39
IV.	DISCUSIONES	64
V.	CONCLUSIONES	68
VI.	RECOMENDACIONES	72
VII.	REFERENCIAS	74
	ANEXOS	79

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable Programa “Securitas Integra”</i>	27
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable Clima Organizacional</i>	29
Tabla 3	<i>Población de estudio</i>	31
Tabla 4	<i>Muestra de estudio</i>	33
Tabla 5:	<i>Alfa de Cronbach</i>	39
Tabla 6	<i>Análisis de frecuencias del Pre test y Post test</i>	40
Tabla 7	<i>Análisis de U de Mann Whithney - W de Wilcoxon - Z y sigma asintótica</i>	42
Tabla 8	<i>Análisis de la cuarta vía</i>	43
Tabla 9	<i>Análisis de frecuencias del Pre test y Post test</i>	44

Tabla 10 <i>Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilconxon, Z y Sigma asintótica bilateral</i>	46
Tabla 11 <i>Análisis de la cuarta vía</i>	47
Tabla 12 <i>Análisis de frecuencias del Pre test y Post test</i>	48
Tabla 13 <i>Análisis de U de Man Whitney, W de Wilconxon, Z y sigma asintótica bilateral</i>	50
Tabla 14 <i>Análisis de la cuarta vía</i>	51
Tabla 15 <i>Análisis de frecuencias del Pre test y Post test</i>	52
Tabla 16 <i>Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilcoxon, Z y sigma asintótica bilateral</i>	54
Tabla 17 <i>Análisis de la Cuarta Vía</i>	55
Tabla 18 <i>Análisis de frecuencias del Pre test y Post test</i>	56
Tabla 19 <i>Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilcoxon, Z y sigma asintótica bilateral</i>	58
Tabla 20 <i>Análisis de la Cuarta Vía</i>	59
Tabla 21 <i>Análisis de frecuencias del Pre test y Post test</i>	60
Tabla 22 <i>Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilcoxon, Z y sigma asintótica bilateral</i>	62
Tabla 23 <i>Análisis de la Cuarta Vía</i>	63
Tabla 24 <i>Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis General</i>	69
Tabla 25 <i>Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 1</i>	69
Tabla 26 <i>Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 2</i>	70
Tabla 27 <i>Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 3</i>	70
Tabla 28 <i>Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 4</i>	71
Tabla 29 <i>Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 5</i>	71

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i> Distribución S y evaluación de investigaciones básicas.	23
<i>Figura 2</i> Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test	40
<i>Figura 3</i> Campana de gauss de la cuarta vía	43
<i>Figura 4</i> Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test	44
<i>Figura 5</i> Campana de gauss de la Cuarta Vía	47
<i>Figura 6</i> Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test	48

<i>Figura 7</i> Campana de gauss de la cuarta vía	51
<i>Figura 8</i> Diagrama de barras del pre test y post test	52
<i>Figura 9</i> Campana de gauss de la Cuarta Vía	55
<i>Figura 10</i> Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test	56
<i>Figura 11</i> Campana de gauss de la cuarta vía	59
<i>Figura 12</i> Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test	60
<i>Figura 13</i> Campana de gauss de la cuarta vía	63

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito de dar a conocer cuáles son efectos del Programa Securitas integra en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Securitas SAC, Lima – 2016.

Esta investigación ha utilizado el diseño de investigación cuasi experimental “Pre Test y Post Test” con dos grupos (experimental y control), cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas.

A través de la investigación realizada con 70 trabajadores administrativos de la empresa Securitas SAC por cada grupo a quienes se les aplicó la técnica de encuesta, con un cuestionario de 60 preguntas de pre test y post test, en la escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), que brindaron información acerca del clima organizacional.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el grupo experimental obtuvo resultados gratificantes en relación al grupo control. Además, las mediciones antes y después de la aplicación del programa Securitas integra, tanto en el grupo experimental como en el grupo control fueron significativas.

Palabras claves: Clima organizacional, programa, satisfacción.

Abstract

The present investigation work has purpose intention to present as they are effects of "Securitas Integra" Program on the organizational climate of the company Securitas SAC administrative worker's, Lima - 2016.

This investigation has used design cuasi experimental "Pre Test and Post Test" with two groups (experimental and control), whose results demonstrate through tables and graphic, as it recommends the statistical norms.

Through research conducted with 70 administrative workers of the company Securitas sac for each one of the groups, whom I apply them to you the technique of opinion poll, with a questionnaire of 60 questions of pre test and after test, in the Likert scale (always, almost always, sometimes, hardly ever and never), that they offered information about the organizational climate.

Investigation comes to an end that there is significant evidence to affirm that the experimental group obtained gratifying results in relation to the control group. Besides measurements before and after the application of the intervention of the program Securitas integra, as much in the experimental group as in the control group were significant.

Keywords: Organizational climate, program, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

Hoy se vive en un mundo con cambios rápidos en los que las asociaciones asumen una parte imperativa para cada nación, el clima organizacional es uno de los ángulos esenciales para el mejoramiento de cada organización y esto tiene el efecto entre otras organizaciones alternas que se basan en la percepción de cada trabajador que tiene en su lugar de trabajo lo que sucede en estructuras y procedimientos. Esa es la razón por la que cada asociación debe actualizar los programas que persuaden el cambio clima organizacional para obtener resultados positivos, mejoras en producción y el logro jerárquico de la organización.

Como se ve, el clima organizacional afecta la competencia y eficiencia de una organización. Por lo tanto, consideramos crítico realizar un examen para confirmar si el clima organizacional de la organización Securitas Perú afecta la satisfacción del cliente.

Se asume que las zonas de la organización con la mejor atmósfera jerárquica exhiban correlativamente mejores niveles de lealtad al consumidor. Por otro lado, la gama con una atmósfera de trabajo baja tendrán bajos niveles de lealtad del consumidor.

Presentando nuestro trabajo de investigación llamado, Influencia del programa Securitas integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede lima 2016.

1.2 Trabajos previos.

Como se indica en algunas investigaciones bibliográficas identificadas con el tema de esta investigación se detallan en dos grupos:

1.2.1 Internacionales

Según los estudios realizados por (Pineda V. & W., 2012), Muestra el impacto que tiene el clima laboral en el cumplimiento del trabajo, para este trabajo de examen tuvo un ejemplo de 154 representantes que llegaron a las resoluciones adjuntas, existe una enorme relación de hecho entre el clima laboral y el cumplimiento de la actividad de los representantes, hay un 64% de impacto del clima laboral en el cumplimiento de los trabajadores, de acuerdo con la medición de autogobierno, obtuvo un resultado positivo con el 54% al igual que la medición

de certeza que obtuvo un resultado positivo con el 64%, la ayuda brindada a los trabajadores con 52%, la medida de desarrollo adquirió un buen nivel del 61%. Comparable al valor del trabajo, la mitad de los representantes declaran sentirse satisfechos, con respecto al cumplimiento del trabajo, muestran un nivel de decepción del 55%, (82%) de decepción con la oportunidad de avance, la medición del cumplimiento con la asociación de compensación con 91% de decepción, en cuanto a condición física, 66% de cumplimiento y la forma en que llevan a cabo su responsabilidad con 54% de cumplimiento.

En su trabajo de investigación (Yovera Caicedo, 2013), en su trabajo de investigación selecciona una población que estaba compuesta por 30 individuos, aceptando el 100% de ellos como ejemplo. La encuesta, aprobada por juicio de expertos, se utilizó para recopilar información. Entre los fines adquiridos se incluyen, a) La compensación que obtienen por el trabajo realizado no es adecuada para cubrir sus propias necesidades, b) La estructura caracterizada como los estándares, reglas y estrategias restringe la labor diaria de los colaboradores, c) Con poca frecuencia, la organización otorga subvenciones o recompensas que motivan a los colaboradores, d) Está más allá del ámbito laboral esperar construir un buen liderazgo muy caracterizada, e) Apenas hay pocas oportunidades para el avance competente del personal, f) El lugar y el trato recibido por el jefe y los facilitadores de la fundación a menudo los cumplen y los estimulan a desempeñar mejor su trabajo, g) La consideración, el reconocimiento, la satisfacción personal y su lugar de trabajo son factores que los satisfacen y respaldan, h) De vez en cuando, las conexiones relacionales fomentan la conjunción en el lugar de trabajo.

Finalmente, proponen una progresión de reglas autorizadas y propuestas de comparación para reforzar el buen clima laboral y así mejorar la ejecución del trabajo del personal objeto de este examen.

Por otra parte (Chavez, 2013), concluye en su trabajo realizado que el estilo de administración tiene un efecto del 70% con referente al clima laboral y este reconocimiento que los individuos tienen sobre la organización en la que trabajan influye en su método de actuación; La autoridad crea un efecto inmediato en el cumplimiento de los destinos de los compañeros de equipo y, obviamente, las

metas y objetivos autorizados, La persona de negocios de las PYME y su estilo de administración tienen un significado y una obligación básicos en la asociación y sus logros, ya que en las PYME el alcance de la Autoridad está más cerca que una organización enorme a los grupos de trabajo que son más pequeños, la interrelación es más directa y en este sentido con una conexión cercana entre los ejecutivos y la cultura de organizativa.

(Dávila, 2010), en su investigación, descubrió que la Atmósfera Jerárquica en los médicos de crisis de los Centros y Clínicas Médicas del Territorio Metropolitano de Caracas, adquirió esa Atmósfera Institucional como "Ordinaria", lo que prescribe que es crítico evaluar con mayor profundidad los casos que se presentan. para evaluar que causa tal problema.

Como referencia a (Quintero, 2008), en su trabajo de investigación, la prueba fue de tipo cuantitativo y distintivo en el enfoque de campo. La población tomada para la prueba fue de 82 trabajadores y en el caso de 45 maestros, se utilizó la estrategia de prueba probabilística donde todas las unidades de población tenían una probabilidad comparativa de ser elegidas. Para la recopilación de información, se aplicó el estudio, que incluyó 36 consejos con cinco opciones de respuesta. Como lo indicaron los resultados obtenidos, se contempló que los diversos entornos nivelados no son beneficiosos o agradables para una ejecución de trabajo mejor que el promedio, la ventaja monetaria es todavía básica para aumentar y estimular al personal de la afiliación. Los avances, avances, no son vistos como razonables, a pesar del ambiente de trabajo que los trabajadores consideran adecuado y no ven mucha preocupación en mejorar su trabajo.

Este examen proporcionó información para el tratamiento de los segmentos identificados con la variable de atmósfera autorizada, que se centra en esta prueba.

1.2.2 Nacionales

En su trabajo de investigación realizado por (Pérez Tenazoa, 2015), los estudios se aplicaron a una reunión de 107 trabajadores de la Fundación Peruana de Investigación del Amazonas en las redes urbanas de Iquitos y Pucallpa, dirigidos solo y con un tiempo similar, bajo protección severa. Al reunir que hay pruebas de

observación que muestran que existe una asociación entre el nivel de Atmósfera Autorizada y el nivel de Consistencia en los Trabajadores, hay una interfaz de condiciones positivas y resultados consistentes entre el clima y la Consistencia del Trabajo en los trabajadores. de la Fundación de Investigación de la Amazonía Peruana, 2013. Los resultados obtenidos muestran que existe una intensidad del Nivel Interior (57.9%), en este momento, una atmósfera jerárquica adecuada es un factor principal en la base ya que influye en la satisfacción del trabajo.

Según lo manifestado por (Molocho Becerra, 2010), razonó que el plan de autoridad y la cultura de la asociación impacta 43.8% calificado como nivel medio en la Administración Institucional de la Oficina Reguladora de la UGEL No. 01 Lima Sur, que cumple con la especulación propuesta en la exploración con una certeza de 95.0%.

Con referencia a (Cuadros Flor, 2009), en su trabajo, propone que la prueba no adulterada tenga la intención de inspeccionar Pre Test y Post Test con dos reuniones exploratorias y de control, cuyas consecuencias se prueban a través de tablas y diagramas, según lo avalan las reglas cuantificables. A través del examen dirigido con 44 trabajadores del I.E, ha sido posible fabricar el nivel de la atmósfera jerárquica, debido a la utilización del programa referenciado, cuyos resultados se han obtenido a través de las hojas de autoevaluación. Teniendo en cuenta, se indica que existe una diferenciación sobresaliente en los componentes de la atmósfera autorizada en la normalidad de la prueba previa con la prueba de la reunión posterior a la prueba, lo que demuestra que la utilización del programa influye con éxito en la mejora del entorno de trabajo, varias condiciones niveladas en la ejecución del trabajo, de esta manera se muestra la idoneidad del programa.

Tal como lo manifiesta el autor (Hernández Sánchez, 2011), que hizo un hallazgo sobre el grado de cumplimiento de la ocupación de una organización textil para exportación en Lima Metropolitana, considerando los factores de clasificación relacionados con la categoría ocupacional, para dar decisiones y sugerencias a una realidad particular, se incorporó un ejemplo de 139 trabajadores (93 especialistas, 46 representantes) para lo cual comenzó a partir de un ejemplo que estaba compuesto por 139 especialistas (93 trabajadores, 46 trabajadores). Utilizando

Escala Institucionalizada en Lima Metropolitana de Cumplimiento Laboral de Sonia Palma Carrillo. Descubrir que los trabajadores y los representantes de la organización material tienen un marco mental comparable de cumplimiento laboral y, como lo indica la clasificación analítica, tienen un nivel medio.

Según los autores (Flores & Saavedra Nizama, 2008), en su trabajo de exploración, utilizó un caso de 25 profesionales entre los individuos, suponiendo que la satisfacción de la ocupación variable obtuvo una estimación del 52% con un límite medio a habitual. En el factor llamado "notabilidad de la asignación" fue del 47.0%, permaneciendo en un nivel ordinario de consistencia de ocupación. En consecuencia, en cuanto al factor de las condiciones de trabajo, llegó al 60.0%, lo que se conoce como un nivel típico de consistencia laboral.

Según lo manifestado por (Alvarez Valverde, 2001), en su investigación se infirió que la forma de vida controla todos los procedimientos reglamentarios de la fundación y decide la atmósfera autorizada. La cultura jerárquica del INO es desigual, ya que la zona operativa o expresa de la asociación no tiene ninguna inteligibilidad con su zona comprendida (convicciones, valores), los climas tensos y autoritarios impactan en el abandono laboral del personal calificado de la asociación buscando otros centros laborales, existe un conflicto con el acuerdo regulatorio actual, los trabajadores ven que no hay una dirección obvia hacia el desarrollo y los recursos humanos del INO, la cultura institucional es impotente debido a la ausencia de una responsabilidad genuina de los trabajadores hacia su asociación encontró como resultados que el 67.6% de los encuestados considera que el enfoque gerencial de la fundación no es llamativo y está debilitado, lo que están en el INO los hacen pensando en el paciente, la necesidad de saber más y que la Organización les ofrece la oportunidad de ser útiles para el trabajo.

Al respecto (Flores Jaime, 2007), en resumen, fue la utilización de estímulos jerárquicos para la mejora de la atmósfera autorizada, la instancia del laboratorio farmacéutico Corporación Infarmasa SA", razonó que para que una organización llegue al potencial beneficioso e imaginativo, una mejora persistente de ambiente debería ser dado sin ignorar el activo humano.

Se prescribe para establecer programas de limpieza relacionados con las palabras teniendo en cuenta el lugar de trabajo físico, la utilización de la ergonomía y el bienestar relacionado con las palabras; subrayando el avance autoritario y la adaptación de los grupos de trabajo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El contexto histórico de Securitas comenzó en Suecia en 1934 con solo tres hombres y en estos días se convierten en más de 320 mil representantes en el planeta. En Perú, Securitas comenzó sus actividades en 2007 con 1,500 hombres y ahora tiene más de 8,000 representantes. En este tiempo, nuestra organización ha sido una referencia constante en la división, convirtiéndose en una cabeza mundial en seguridad. Debido a esto, hemos agregado una información profunda sobre seguridad en la totalidad de sus campos.

1.3.1 Securitas integra

Es el espacio de reunión "cara a cara" que ocurre todos los viernes a las 9 am y en el que todos los trabajadores de la organización son recibidos con el punto de impartir diferentes temas a través de los visitantes, ya sea de nuestro propio personal o de forma remota. El Securitas Integra más importante es cuando los trabajadores de la organización son bienvenidos para comunicar sus intereses y evaluaciones.

Programa

Según (Guerrero, 2015), Es un procedimiento organizado y compuesto a través del cual se brindan datos y se otorgan aptitudes a un individuo para llevar a cabo una actividad particular para su cumplimiento. Ha existido desde órdenes sociales crudas cuando individuos más experimentados mostraron a jóvenes y niños a trabajar.

(Chiavenato I. , 1998) Un programa de preparación es un procedimiento momentáneo aplicado de manera deliberada y compuesta, a través del cual los individuos obtienen información, aptitudes y capacidades que dependen de objetivos caracterizados.

Según los creadores citados en las líneas descritas se puede afirmar que el programa de capacitación es lo esencial para la preparación del personal para el cambio constante y consistente, se afina una cantidad tan grande a todos los trabajadores con diferentes épocas de años laborado.

El programa de capacitación debe estar diseñado para el desarrollo de nuevas estrategias, opciones y datos relativos al movimiento laboral, puede posicionar a una asociación en el mercado en rivalidad con diferentes asociaciones y que el capital de trabajo puede completar la ejecución de la misión y los objetivos de la organización.

Una porción de las ventajas son lo siguiente:

- Provoca una expansión en la eficiencia y la naturaleza del trabajo.
- Construye la productividad de la asociación.
- Aumenta la seguridad de los trabajadores.
- Se ocupa de los problemas.
- Reduce el requisito de supervisión.
- Previene accidentes en el trabajo.
- Mejora la seguridad de la asociación y su adaptabilidad.
- Se hace menos exigente para el personal para relacionarse con la organización.

Tipos de entrenamiento

Inducción, se puede especificar que la aceptación, es el aprendizaje general sobre la asociación y organización que se da al trabajador, el alistamiento puede hacer al trabajador representativo y eficaz para la preparación a través de la experiencia que permite que las personas se reúnan para intercambiar datos y aprender en vista de la participación.

Preparación de "En" y "Para" la organización, consiste en crear hasta el más extremo la capacidad humana de la fundación a través de la ejecución de un marco de formación permanente que incorpore las siguientes etapas, preparación para la

mejor ejecución de la posición laboral, disposición para las diferentes posiciones que el trabajador puede implicar, preparación para el mejor desempeño laboral.

Influencia

(wikipedia, 2017), es la cualidad que permite ensayar algún comando sobre la fuerza por parte de una persona o cosa. El efecto de la sociedad puede aumentar el avance de la información, la afectividad, la intrepidez, la conducta y, cuando todo está dicho, el aura de la personalidad. En el momento en que un hombre ha vivido en la zona abierta y, por razones sin precedentes, se le niegan las relaciones con los demás, viviendo totalmente limitado, rápidamente comienza a hacer su vida siguiendo los modelos aparecidos por la población general en El que vivió.

La sociedad requiere el esfuerzo organizado de cada una de sus personas a través de una agrupación de trabajo que gane terreno social posible, podemos decir que según la población general hay dos segmentos principales que son materiales y morales.

El primero está formado por la reunión de cómplices; La moral son los objetivos que se propone satisfacer y las pautas morales que supervisan la conducta entre las personas.

1.3.2 Clima organizacional

Existen variedades de concepto sobre el clima organizacional, se menciona los siguientes conceptos:

En este sentido (Brunet, 2011, pág. 16), manifiesta “la diferente medida de rasgos jerárquicos considera el clima como un arreglo de cualidades que retratan una asociación y la reconocen de otros en cuanto a artículos fabricados o administraciones ofrecidas, perspectivas financieras, diagrama de asociación, etc. Generalmente estables a lo largo del tiempo y en algún grado influyen y deciden la conducta de los representantes dentro de la asociación, esta definición se basa en bases sin esfuerzo y críticas, en que se limita a la investigación de la conexión entre el alcance de una organización y La ejecución de sus representantes , A través del examen de la tasa de rotación, la falta de asistencia y la cantidad de desacuerdos, dejando de lado la interpretación que el individuo hace de su circunstancia en el trabajo se identifica directamente con su conducta.

Según (Rodríguez Mansilla, 2009, pág. 146) ,El clima de una asociación constituye la identidad de ésta, a la luz del hecho de que; A medida que los atributos individuales de un individuo configuran su identidad, el clima de una asociación es típicamente comprendida como una situación interna, es decir, se concentra en factores y elementos interiores de la asociación y no en las variables del entorno en la que la Organización está empapada .

Por otra parte (Brown & Moberg, 2102, pág. 127), sostienen que el clima organizacional alude a varias cualidades de la condición autoritaria hacia adentro, tal como lo ven los individuos de la asociación. "Con esta idea se podría decir que cada asociación tiene su propio clima organizacional que lo separa de otros por éste podría decir que no habrá asociaciones indistinguibles ya que cada uno tiene atributos diversos, cada especialista ve en contraste su lugar de trabajo donde trabaja con impresiones grandes o terrible de su enfoque de trabajo y esto a largo plazo conllevara a logros o decepciones en las variables individuales, sociales, monetarias y de trabajo en el nivel de la asociación.

De acuerdo con (Alvarado Oyarce, 2003, pág. 95.96), da como concepto, El clima institucional puede ser el conjunto de las observaciones que los representantes tienen midiéndolas por nivel de cumplimiento del marco total o de algunas de sus partes y esto se refleja en la conducta del trabajo y en la competencia institucional

Para (Davis & Newstrom, 2000), define, la condición humana donde los trabajadores cumplen sus obligaciones dentro de cualquier organización se denomina clima organizacional, que puede ser un territorio vital de la asociación.

En lo que a nosotros nos interesa, al clima organizacional se caracteriza como los representantes de una organización cooperan para hacer una clima útil o no para el adelanto laboral de la misma, en ese sentido se podría decir que no todas las organizaciones o compañías tendrán un ambiente decente favorable, es la razón por la que necesitan para ver este tema como algo central para la mejora y el fortalecimiento institucional ya que esto impulsará mejores resultados positivos para la organización, este clima debe ser el lugar donde el trabajador se siente

libre, no forzado si no comprometidos en los objetivos y destinos de la organización, las organizaciones como tal deben crear respeto y correspondencia entre sus representantes.

Características

Según el estudio de (Rodriguez Mansilla, 2009, págs. 147-148), El clima organizacional es inmutable, es decir, las organizaciones tienen una estabilidad específica sobre el clima de trabajo con ciertas variedades lentas. Las prácticas de los especialistas se ajustan al clima de la organización. El clima de la organización impacta en la dedicación y la prueba reconocible de los trabajadores, diversos factores básicos de la organización influyen en clima de la misma, las cuestiones de rotación de personal o ausentismo pueden ser objeto de un mal lugar de trabajo.

Dimensiones

Para esta investigación se considera las dimensiones según (Rodriguez Mansilla, 2009, págs. 146-147), que considera mediciones y componentes internos de la asociación y no considera variables externas, estos elementos son los que influyen en la conducta de los trabajadores, esto se conoce con las observaciones que los especialistas tienen con la asociación.

- Dimensión de Ambiente Físico, Se compone de espacio físico, estados de clamor ecológico, condiciones climáticas, contaminación natural, oficinas, limpieza de situaciones y hardware que tiene la asociación.
- Dimensión Estructural, éstos se dan por el lapso de la asociación, la estructura formal, el estilo de la administración, la metodología, los estándares.
- Dimensión del Ambiente Social, son aquellos que consideran relaciones sociales, compañerismo, choques entre individuos, rangos o encuentros de individuos, correspondencias, coordinación.
- Dimensión Personal, que llamamos conducta individual, y consideramos dentro de ellos las aptitudes, estados de ánimo, inspiraciones, deseos o metas individuales.
- Dimensión propia del Comportamiento Organizacional, por ejemplo, eficiencia, no asistencia, cumplimiento del trabajo, tensiones y estrés.

- Medición del Entorno Físico, se compone de espacio físico, estados de clamor ecológico, condiciones climáticas, contaminación natural, oficinas, limpieza de situaciones y hardware que tiene la asociación.

1.4 Formulación

En estos días, las asociaciones buscan los grados de intensidad de este trabajo a tasas diferenciadas, pasando por alto todos los objetivos que tiene la asociación, sin preocuparse por su capital humano, sus representantes se sienten desmerecidos y no reconocidos.

En la actualidad, la organización se enfrenta a un problema de baja creación, algunos ángulos inconfundibles fueron el personal desmotivado ya que el ritmo de las llegadas tarde se ha expandido, al igual que la rotación y la no aparición, esto se debe a la falta de información sobre los elementos que afectan la atmósfera jerárquica.

Debido a la forma en que la evaluación de las mentalidades de los trabajadores es informal, a la luz de la impresión de los supervisores, este reconocimiento no proporciona datos genuinos para la mejora del lugar de trabajo, ya que a los trabajadores solo les gusta transmitir datos positivos inspirados por un miedo a sus jefes. Esa es la razón en este momento, destacamos la importancia de la atmósfera autorizada, las enormes actividades producidas tienen pertinencia y crean un incentivo para los trabajadores y cada uno de ellos incluidos, comprendan que, al organizar una técnica de atmósfera jerárquica justa, la asociación y sus representantes adquirirá un estilo sinérgico para la ventaja regular de esto. Se avanzó el programa Securitas Integra, que espera elevar la atmósfera autoritaria y, de esta manera, una mejor creación y realización del empleo.

El problema se presentó para conocer las necesidades o intereses de los trabajadores, según las evaluaciones realizadas, se resolvieron los problemas relacionados.

Problema General

¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?

Específico 1

¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?

Específico 2

¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?

Específico 3

¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?

Específico 4

¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?

Específico 5

¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?

1.5 Justificación del estudio

Al introducir, para la mayor parte de los administradores de las organizaciones o establecimientos, es fundamental conocer el Clima Organizacional, conocer el nivel de cumplimiento de sus representantes, creando reflexiones sobre este tema, buscando mejoras ininterrumpidas en el ambiente de su asociación, Para ello avanzan nuevos Cambios en las prácticas y estados de ánimo de los trabajadores con el objetivo de lograr una rentabilidad más destacada en la asociación y un cumplimiento superior en los especialistas.

Para una ejecución decente de los especialistas de una organización dependerá de cómo se comunican y coinciden con lo social y mental, este es un punto imperativo que se llama Clima de Trabajo y es la distinción entre una organización y la otra.

Para lograr un lugar de trabajo decente, se deben incorporar componentes críticos, por ejemplo, saber cuán bien se relaciona el representante con su trabajo, si los trabajadores comparten y dispersan su visión en la actividad de su trabajo, si hay algún tipo de inspiración Parte de la organización hacia sus trabajadores, y así sucesivamente.

Un destacado entre las cosas más esenciales para la gran ejecución del trabajador es el lugar de trabajo, ofreciendo condiciones agradables y dándoles todos los dispositivos fundamentales. Una mayor parte de los especialistas puede tener cada una de las aptitudes esenciales para los mandados que fueron repartidos, sin embargo, en el caso de que no descubren el lugar de trabajo agradable no tendrán la capacidad de construir su potencial.

1.5.1 Metodológica

Teniendo en cuenta el objetivo final para cumplir con los objetivos propuestos, se conectaron instrumentos para asegurar la legitimidad de los datos adquiridos sobre los temas vigiados, con el fin de reconocer y decidir el nivel de impacto que existe en el programa Securitas integra con el clima organizacional, acumulación de información y también se reúne, estudios, y así sucesivamente son los instrumentos que aprueban el tipo de clima organizacional que tiene la organización. Otra estrategia para distinguir este clima es la percepción entre

diferentes estrategias, con lo cual es concebible saber si la comunicación es competente y conocer los enfoques que disuaden este procedimiento en la organización.

1.5.2 Social

Para (Calderón Ferrey, 2012, pág. 2), señala que el trabajo se basa en la familia y la mejora total del trabajador, el reconocimiento del equilibrio del individuo y la búsqueda de la equidad social es la razón de la idea de un trabajo mejor que el promedio, La idea del trabajo correcto no es nueva para la "Asociación Universal del Trabajo (OIT)". Desde 1919, su objetivo estratégico es garantizar que las relaciones laborales, que se crean en todo el mundo y especialmente en el interior de las naciones, busquen la congruencia entre el desarrollo monetario de los Estados y las divisiones beneficiosas, con la garantía de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, para garantizarles el avance fundamental ideal.

Con esto se da el concepto de trabajo decente con una remuneración justa que el empleado se sienta recompensado por la labor realizada, con acceso a puestos de trabajo, además de esto el concepto de trabajo va por la justicia tanto en el aspecto económico, social y laboral que se dan entre los mismos trabajadores y/o con sus jefes.

1.5.3 Teórica

La presente investigación propone realizar una mejora significativa en la aplicación de éstas dos variables Programa "Securitas Integra" (V1) y el Clima Organizacional (V2), la zona de entusiasmo de esta empresa es el clima organizacional con la que trata de ofrecer mejores lugares de trabajo para la búsqueda de una mayor eficiencia y avance, asociándose con la organización que es la conexión para llegar a los destinos planteados, por esta razón parece saber conducta y área de cada factor del marco autoritario que decide el lugar de trabajo en una organización, haciendo un esfuerzo para no aplicar un sistema único ya que existen numerosos creadores con respecto a este asunto.

Según (Chiavenato I. , 2000, pág. 699), menciona que la rentabilidad y la calidad, o la inadecuación en ellas, están relacionadas con la elaboración artesanal del trabajador ", esto no puede ser visto como legítimo ya que mantiene una conexión entre el lugar de trabajo y la conducta laboral, observar además el lugar de trabajo ya que estos confían con la buena ejecución del empleador.

Una organización es única en relación con otra como resultado de los atributos específicos de cada una, incluso dentro de una asociación similar, es concebible tratar con el clima organizacional para mejorar la eficiencia y la naturaleza de la asociación modificando los parámetros de su estructura y la conducta del trabajador.

Este estudio descubrirá las variables que decidirán la conducta laboral y la inspiración en la organización Securitas SAC.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

El programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Específica 1

El programa Securitas Integra influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Específica 2

El programa Securitas Integra influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Específica 3

El programa Securitas Integra influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Específica 4

El programa Securitas Integra influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Específica 5

El programa Securitas Integra influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

1.7.2 Objetivos específicos

Específico 1

Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

Específico 2

Determinar la influencia del programa Securitas Integra en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

Específico 3

Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

Específico 4

Determinar la influencia del programa Securitas Integra en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

Específico 5

Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

II. MÉTODO

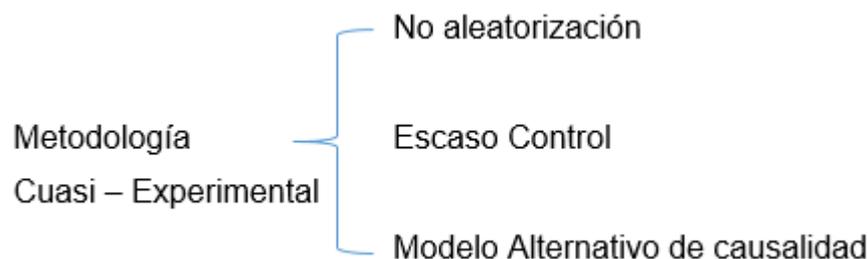
2.1 Diseño de Investigación

El tipo de investigación utilizada es la prueba es cuasi experimental con un plan de reunión diferenciada, el objetivo fundamental del examinador es medir cuándo la utilización de la prueba se muestra de manera similar por características explícitas, (Campbell & Stanley , 1995). Estructura previa a la reunión única, se utiliza un solo grupo y se estima cuando se aplica.

Los planes de cuasi experimentales en cualquier caso controlan intencionalmente una variable independiente, para monitorear su impacto y la asociación con al menos una variable dependiente, solo que difiere de las exploraciones verdaderos del nivel de seguridad o la confiabilidad que puede tener en la igualdad subyacente de las manifestaciones. En los planes de cuasi experimentales, las asignaturas no se distribuyen o coordinan al azar, pero estas reuniones se enmarcaban en ese momento antes del examen: son reuniones impecables la motivación detrás de la razón por la cual emerge y la forma en que emergen y se forman fueron autónomas o fueron esencialmente parte de la prueba.

Es exacto que los planes exploratorios asumen un trabajo importante con respecto a la investigación fundamental, normalmente el objetivo de estas estructuras es verificar el impacto de ciertos tratamientos correctivos o proyectos de mediación psicosocial o instructiva, es una semi prueba ya que los sujetos que se interesan en el programa no son elegidos al azar, sino que se consideran criterios de consideración.

En su investigación (Nekane, 2002, pág. 9) , describe la semi prueba como una especie de evaluación observacional que no tiene una parte de las características en el estándar de experimentación. Aquellos que generalmente se terminan fuera del lugar del examen y no deducen el encargo discrecional de las unidades exploratorias a las condiciones del tratamiento. Se espera que este tipo de investigación construya una asociación causal entre elementos autosuficientes y la variable dependiente.



(Tamayo, 2004, pág. 43), menciona los tipos de investigación: cuando un problema se aborda de manera lógica, es extremadamente ventajoso tener una información definitiva sobre los tipos potenciales de investigación que se pueden seguir. Esta información lo compromete a mantener una distancia estratégica de los errores al elegir la técnica correcta para una metodología en particular.

(Hurtado I, Tora J, 2007) en la investigación cuantitativa, generalmente hay dos tipos importantes de plan, preliminar y no preliminar, el principal aislado por Campbell y Stanley en: pretest; Investigación semi-preliminar y no adulterada como lo demuestra el grado de autenticidad. El gráfico delegado de este plan es el siguiente.

GE: O1 X O2
 GC: O3 --- O4

Dónde:

Influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas.

GE: Grupo experimental representado por el grupo uno

GC: Grupo Control representado por el grupo dos

X = Experimento: "Influencia del programa Securitas Integra sobre el clima organizacional.

GE = Grupo experimental

GC = Grupo de control

O1 O3 = Observación de entrada a cada grupo en forma simultánea. – Grupo Postest y Postest.

O2 O4 = Observación de salida o nueva observación – Grupo Pretest y Postest

2.1.1 Tipo de investigación

Debido a la idea del examen, el tipo de investigación es Aplicada también se denomina productivo o utilitario, se describe por su entusiasmo por el uso de información hipotética para una circunstancia particular y los resultados útiles obtenidos de ella.

La investigación aplicada busca saber hacer, actuar, trabajar, cambiar; Le preocupa la pronta utilización de una realidad incidental en lugar del avance de una información sobre el valor de todo incluido. Podemos certificar que el examen lo realizan habitualmente el científico instructivo, el analista social y el especialista en psicología aplicadas.

La investigación aplicada, como una utilización útil de la información lógica, es el principal esfuerzo para transformar la información lógica en innovación, por lo que podría confundirse tarde o temprano con la investigación tecnológica. (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, Metodología y diseños en la investigación, 2009, pág. 13).

(Supo, 2014, pág. 71). Mencionan que la investigación aplicada o también llamada investigación de prueba se planea para ocuparse de los problemas de las estrategias de creación, asignación, curso y utilización de artículos y organizaciones, de cualquier actividad humana, fundamentalmente mecánica, comercial, comunicacional, etc., se denominan aplicadas en base a la investigación básica, no adulterada o esencial en ciencias exactas o formales, los problemas de trabajo y las especulaciones se caracterizan por manejar los problemas de la sociedad.

En consecuencia, se trata de aplicar una variable (libre) que es la creación o el control del analista, sobre otra variable (subordinada) que habla de una condición modificable y se entiende como una situación de riesgo que se habló en la aclaración de emitir como una realidad que puede cambiar, cuantitativa, porque incorpora un marco de datos para el tablero que puede afirmar la experiencia interior y exterior.

Evaluativa a la luz del hecho de que tiene la intención de cuantificar los impactos de este programa con el fin de mejorar del Clima organizacional.

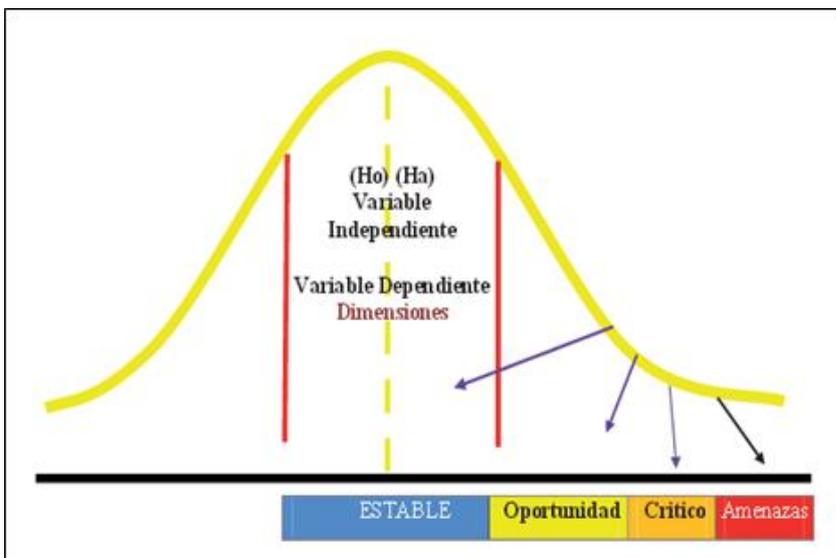
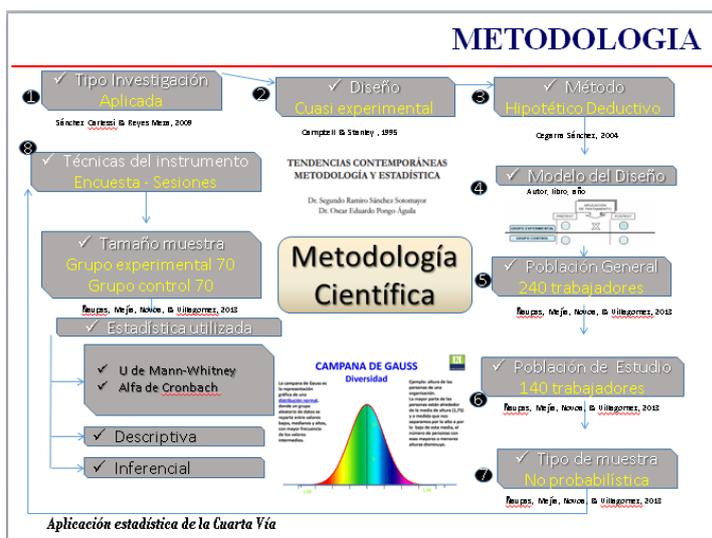


Figura 1 Distribución S y evaluación de investigaciones básicas.



2.1.2 Diseño de investigación

La técnica lógica utilizada es la hipotética - deductiva, según, de acuerdo a (Cegarra Sánchez, 2004, pág. 82) que muestra que es el método coherente para descubrir la respuesta a los problemas que enfrentamos. Se trata de dar especulaciones sobre posibles respuestas para el problema presentado y verificar con la información accesible la posibilidad de que estén de acuerdo con ellas.

Metodología cuantitativa según lo indicado por (Hernández Sampieri R. , 2006, págs. 02-11), que expresa que la metodología cuantitativa utiliza una variedad de información para evaluar las especulaciones dependientes de la estimación numérica y el examen de hechos, para establecer estándares de conducta personal e hipótesis de prueba; La metodología subjetiva utiliza una variedad de información sin estimación numérica para buscar consultas en el procedimiento de traducción. Para cada uno de los factores y mediciones de exploración, las diferencias de estos factores se completarán con su examen expresivo individual, del que obtendremos comparando figuras y tablas.

Método

La estrategia de examen es cuantitativa con el uso de una prueba previa y posterior. Se siguió el sistema de acompañamiento:

- Las unidades de ejemplo fueron aleatorizadas.
- Se aplicó una encuesta para elegir el estado y las tendencias de las unidades modelo.
- Se aplicó una prueba previa a la recopilación de referencias, al igual que el grupo experimental.
- El programa Securitas Integra se ejecutó para los individuos de la asociación.
- La prueba posterior se aplicó al grupo de referencia al igual que al grupo de prueba.
- Se establecieron correlaciones de los resultados entre el grupo de referencia y la reunión exploratoria.
- Se preparó el informe del examen.

2.2 Variables, operacionalización

Por lo dicho por (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, Metodología y diseños en la investigación, 2009), dice una variable comprende cualquier particularidad, calidad o propiedad de una realidad que fluctuará en general y que probablemente será estimada y evaluada.

Como se describe, se considera que la variable se puede estimar y evaluar por sus atributos que la caracterizan, así como la propiedad, la calidad que adquiere diversas cualidades, de las cuales estos factores, según lo indicado por su importancia, se considerarán como variables autónomas y de barrio.

2.2.1 Securitas Integra

Definición Conceptual:

Es el espacio de reunión "cara a cara" que ocurre todos los viernes a las 9 am y en el que todos los trabajadores de la organización son recibidos con el punto de impartir diferentes temas a través de los visitantes, ya sea de nuestro propio personal o de forma remota. El Securitas Integra más importante es cuando los trabajadores de la organización son bienvenidos para comunicar sus intereses y evaluaciones. (Securitas, 2016).

Definición Operacional:

Programa que comprende charlas aplicadas a funcionarios, personal autorizado y fuerza laboral activa.

2.2.2 Clima Organizacional.

Definición Conceptual:

De acuerdo a (Rodriguez Mansilla, 2009, pág. 146), manifiesta que, el clima de una empresa alude a una progresión de partes de la asociación. Es una idea multidimensional, que no se parece en nada a otras que aluden a procedimientos explícitos de una idea que ocurre en la asociación, por ejemplo, poder, iniciativa, conflictos o interrelaciones. Debido a esta pluridimensionalidad, se ha sostenido

que clima de una asociación comprende el "carácter" de la misma, sobre la base de que, de la misma manera que las cualidades propias de un individuo dan forma a su carácter, el clima de una asociación se forma a partir de un arreglo de estos atributos.

El clima de una asociación generalmente se entiende como una situación interna, es decir, se enfoca en factores internos y factores de la asociación y no en los factores naturales donde la asociación está rodeada.

Alude a los atributos del lugar de trabajo, como resultado de la conducta laboral. Requiere los componentes del marco jerárquico y la conducta individual.

Definición Operacional:

Para lograr un ambiente suficiente es importante conocer la impresión de los trabajadores con respecto a su asociación; Para cuantificar ambiente laboral, tenemos que hacer investigaciones intermitentes para distinguir enfoques básicos y planificar sistemas, creando un programa para mejorar la atmósfera autorizada. Utilizan como instrumentos la percepción inmediata, las encuestas y las reuniones.

2.2.3 Operacionalización de las variables

Según (Valderrama Mendoza & León Mucha, 2009, pág. 30), hacer operativa una forma variable de interpretar los factores en medidas y puntuaciones. Con esto se puede decir muy bien que operacionalizar es caracterizar los factores a factores con unidades de estimación donde tiende a estimarse cuantitativa o subjetivamente para dar una explicación clara.

De otro modo (Valderrama Mendoza & León Mucha, 2009, pág. 30), concluye que la operacionalización de los factores llega a ser la búsqueda de sus segmentos o componentes que establecen esos factores para determinar las mediciones y los hitos para determinar que estos funcionan a través de la definición calculada. Con esto se caracteriza que la operacionalización de los factores se da a través de las mediciones y marcadores, esto por lo tanto de los ítems.

Operacionalización de la Variable independiente Programa Securitas Integra, Conjunto de procedimientos de actividades estratégicas para medir la variable independiente programa Securitas Integra, se ha desarrollado un programa con 12 sesiones para los trabajadores administrativos de la empresa Securitas.

Tabla 1

Programa Securitas Integra

DIMENSIONES	SESIONES
Influencia	<p><u>Sesión: 1</u> Mejoramiento positivo en el cumplimiento de las tareas.</p> <p><u>Sesión: 2</u> Mejoramiento positivo en la participación de los trabajadores.</p> <p><u>Sesión: 3</u> Cumplimiento de las metas de la empresa.</p> <p><u>Sesión: 4</u> Mejoramiento de la conducta de los trabajadores.</p> <p><u>Sesión: 5</u> Mejoramiento en la producción del trabajo Satisfacción de logros personales.</p>
Orientación	<p><u>Sesión: 6</u> Emprendedor.</p> <p><u>Sesión: 7</u> Influye en una mejor comunicación.</p>

<p>Democrático</p>	<p><u>Sesión: 8</u> Influye en la participación de todos los trabajadores.</p> <p><u>Sesión: 9</u> Influye en la confianza positiva en todos los trabajadores.</p> <p><u>Sesión: 10</u> Influye en la toma de decisiones</p>
<p>Educativo</p>	<p><u>Sesión: 11</u> Influye en el respeto entre los trabajadores y miembros de la organización.</p> <p><u>Sesión: 12</u> Uso de nuevas tecnologías de comunicación Tics.</p>

Operacionalización del clima laboral considerada dependiente, conjunto de sistemas de ejercicios vitales para medir la variable dependiente de la organización Securitas, con las medidas: Condición física, Condición básica, social, Conducta individual, institucional, con opciones de respuestas diferentes, como Likert, y todo está organizado con cinco respuestas electivas:

- a. Nunca
- b. Casi Nunca
- c. A veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

Baremos

- a. No aceptable
- b. Regular
- c. Aceptable

Tabla 2

Clima organizacional

DIMENSIONES / SESIONES / INDICADORES	ESCALA /	ÍTEMS DE MEDICIÓN VALORES	
Ambiente físico 1. Adecuado ambiente físico. 2. Adecuado materiales y mobiliario. 3. Adecuada distribución de áreas de trabajo. 4. Plan de seguridad en las áreas de trabajo.	1-11,17,	Likert: a. Nunca b. Casi Nunca c. A veces d. Casi siempre	<i>TIPO:</i> Aplicada <i>DISEÑO:</i> Cuasi experimental <i>MÉTODO:</i> Hipotético deductivo
Estructurales 1. Cronograma de tiempos establecidos. 2. Cumplimiento de la misión. 3. Cumplimiento de la visión.	12-16, 18-26	e. Siempre Baremos a. No aceptable	<i>POBLACIÓN:</i> 240 trabajadores
Ambiente Social 1. Cumplimiento de metas. 2. Cursos de capacitación. 3. Cumplimiento de tareas. 4. Cumplimiento del reglamento. interno de la empresa. 5. Cumplimiento de las funciones establecidas. 6. Cumplimiento de las normas de convivencia. 7. Relaciones interpersonales. 8. Cumplimiento de valores. personales. 9. Desarrollo de nuevas estrategias. 10. Solidaridad entre los trabajadores.	27-42	b. Regular c. Aceptable	<i>MUESTRA:</i> 140 trabajadores 2 grupos de 70 Grupo Experimental 70 Grupo Control 70 <i>ANÁLISIS DE DATOS:</i> SPSS 23 <i>TÉCNICA:</i> Encuesta y verificación de juicio de expertos

Personales 1. Participación. 2. Nivel de confianza. 3. Desarrollo profesional y laboral. 4. Nivel de satisfacción hacia la empresa. 5. Proactiva de buenos valores. 6. Propuesta de nuevos conocimientos. 7. Cumple con las tareas propuestas. 8. Dispuesto a nuevos retos.	43-53		INSTRUMENTO: <i>Cuestionario de preguntas</i>
Comportamiento Institucional 1. Identificación con la empresa. 2. Participación en eventos sociales de la empresa. 3. Aporte para planteamiento de nuevas metas, objetivos. 4. Liderazgo. 5. Toma de determinaciones.	54-60		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población para esta investigación estará conformada por 240 trabajadores administrativos de la empresa Securitas SAC. sede Lima.

Una población es el arreglo de 240 colaboradores administrativos de la organización Securitas Lima, que coordinan una progresión de determinaciones (Hernández Sampieri R. e., 2007, pág. 130). Es todo el universo a examinar, donde las sustancias de la población tienen particularidades iguales que se considera y ofrece la información de datos para el inicio de la investigación.

La población estará compuesta por todos los especialistas directamente identificados con la organización bajo investigación.

(Supo, 2014), demuestra que la población es la reunión de personas o colaboradores u organizaciones que son objeto de examen. En la investigación social, se utilizan dos tipos de población para separar: la población objetivo que es la población absoluta pero inaccesible, y la población disponible.

Según lo define (Carrasco de la Peña, 2009, págs. 281-285), La evaluación probabilística es un marco de prueba mediante el cual las pruebas se ensamblan en una técnica que brinda a todos los individuos de la población oportunidades comparativas de ser seleccionados.

En este momento, el analista debe garantizar que cada individuo tiene posibilidades similares de ser elegido y esto se puede lograr si el científico utiliza la aleatorización. El beneficio de utilizar un ejemplo arbitrario es la no aparición de pruebas e inclinaciones metódicas. En el caso de que la determinación irregular se realice con precisión, el ejemplo será ilustrativo de toda la población. El impacto de esto es una inclinación ordenada faltante o insignificante que es la distinción entre los efectos secundarios del ejemplo y las consecuencias de la población. La inclinación del examen también se elimina cuando los sujetos se seleccionan al azar.

En el site (www.explorable.com, 2009), expresa que las pruebas probabilísticas son un procedimiento de inspección mediante el cual las pruebas se reúnen en un procedimiento que brinda a todas las personas de la población oportunidades similares de ser elegidas.

Tabla 3

Población de estudio

Grupo	Trabajadores
Grupo control (Pre test y Post test)	70
Grupo experimental (Pre test y Post test)	70
Total	140

2.3.2 Muestra

El ejemplo será del tipo no probabilístico por conveniencia del hecho de que no hay sistema, actividad o razón; Para decirlo claramente, es muy poco probable que elija el ejemplo, es básicamente consciente. (Supo, José, 2014, pág. 55).

(Supo, 2014, págs. 1,2), La muestra es una parte de la población que necesitamos concentrar para llevar sus decisiones del ejemplo a la población, este sistema se conoce como suposición y tendrá éxito solo en el caso de que hayamos elegido una prueba de agente. Se debe tener en cuenta la cantidad de temas que forman parte del ejemplo, al igual que el % con el que hablan en comparación con la reunión completa. Además, el ejemplo debe ser retratado. Estas cualidades, claramente, son equivalentes o incidentales con las de la población de investigación.

La estrategia para elegir nuestro ejemplo puede ser deliberada probabilística o no probabilística, que está dictada por la simple entrada que los especialistas tienen en las unidades del ejemplo. Los procedimientos de inspección probabilística son: arbitrarios, irregulares, estratificados, etc. En las estrategias de prueba no probabilística o adicionalmente deliberada, ganan los criterios del especialista. Criterios para la incorporación o rechazo de sujetos de prueba que debe legitimar en este momento. Los criterios, por ejemplo, la disponibilidad o información anterior sobre los miembros o la veracidad y veracidad de la información que se va a adquirir, así como la simplicidad de trabajar con ellos, puede legitimar estas presentaciones, el especialista debe legitimar la determinación de algún tipo de inspección.

La muestra por conveniencia consistirá en 140 especialistas gerenciales de la organización Securitas para el grupo de prueba 70 y el grupo de control 70 en la prueba previa y posterior, que fueron elegidos por una determinación de casos a través del programa SPSS23.

El ejemplo comparado con este examen es de tipo no probabilístico por comodidad o con un propósito. Según lo expresado por (Landeau R., 2007, pág.

116), caracteriza el ejemplo como la población elegida a la suerte, la decisión de los componentes no depende de la probabilidad, sin embargo, hace que los atributos del analista estén relacionados.

2.3.3 Muestreo:

El desarrollo del ejemplo no se basa constantemente en las unidades de estudio; de hecho, el ejemplo se construye a partir de las unidades de inspección. (Supo, 2014, pág. 8)

Tabla 4

Muestra de estudio

Grupo	Trabajadores
Grupo experimental (Pre test/Post test)	70
Grupo control (Pre test/Post test)	70
Total	140

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para este examen, se aplica el procedimiento de encuestas, cuando el plan de investigación adecuado y el ejemplo apropiado son elegidos por el tema de investigación y especulación, la siguiente etapa es reunir la información importante sobre los factores de exploración. (Hernandez Sampieri, 2006, pág. 18).

En el presente examen se utilizó la estrategia de surtido de información: revisión; A través de esta encuesta, se recopilaron datos del grupo de investigación con respecto al instrumento Clima Organizacional.

El dispositivo que es la descripción general permitirá que la estructura del instrumento se complete con la variable posterior, mediciones, punteros sujetos al

estudio comparativo, es un examen de observación donde el analista busca recopilar información a través de una encuesta recientemente planificada, sin cambiar la tierra o controlando el procedimiento bajo percepción. El sistema utilizado para los dos factores fue el resumen, (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, Metodología y diseños en la investigación, 2009).

La encuesta es una gran cantidad de métodos de recopilación de datos para examinar, como lo expresó (Perez M, 2009, pág. 193) en su libro resumen como el avance en la educación universitaria, caracteriza el estudio como el arreglo de consultas incorporadas dirigidas a una prueba de agente , para descubrir proclamaciones de sentimientos o diferentes indagaciones de la verdad. Según la Real Academia, caracteriza el estudio como un instrumento significativo para indagar sobre la búsqueda de datos de información significativa. En general, esta recogida de información se produce utilizando un ejemplo de personas que regularmente son solo una pequeña cantidad de la población bajo investigación, con atributos específicos, lo que permite la extracción de los resultados para el registro total después de un tratamiento estadístico.

2.4.1 Instrumento

En el presente examen, la encuesta se utilizó como instrumento, un instrumento de estimación de ajuste es aquel que registra información notable que realmente habla de las ideas o factores que el analista tiene como preocupación principal. (Hernandez Sampieri, 2006, pág. 147).

La encuesta contiene muchas consultas destinadas a producir la información importante para lograr los objetivos propuestos en el proyecto de examen, este instrumento nos permitirá institucionalizar y coordinar el proceso de surtido de información. En el caso de que se complete una encuesta incorrecta, esto provocará el surtido de datos deficientes, no información precisa, produciendo posteriormente el surtido de datos no confiables. Por lo tanto, la encuesta es por fin una gran cantidad de consultas con respecto a al menos un factor a estimar. La estructura de los dos instrumentos ha sido completada por factores, medidas y marcadores, consecuencia de la inspección del catálogo correspondiente.

Influencia Del Programa Securitas Integra En El Clima Organizacional De Los Trabajadores Administrativos De La Empresa Securitas Sede Lima 2016.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 25 minutos aproximadamente.

Objetivo, determinar la influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede lima 2016.

2.4.2 Confiabilidad

El sistema de consistencia interna que se basa en el alfa de Cronbach le permite evaluar la naturaleza implacable de un instrumento de estimación a través de numerosas cosas que se requieren para cuantificar un desarrollo comparable o una estimación teórica. La autenticidad de un instrumento alude a cómo muchos de los instrumentos miden la medición. Del mismo modo, la naturaleza duradera de la consistencia interna del instrumento se puede evaluar con el alfa de Cronbach. El grado de calidad implacable que utiliza el alfa de Cronbach anticipa cosas (evaluadas en la escala de Likert) para medir un desarrollo comparable y estar poco relacionado (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cerca esté el indicador de alfa a 1, más notable será la consistencia interna de las cosas analizadas. La naturaleza inquebrantable de la escala debe adquirirse de manera confiable con los datos en cada guía para garantizar el sólido indicador de avance en la prueba de investigación específica (Frias, 2011).

La confiabilidad según lo manifiesta (Supo, José, 2014, pág. 81) es el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicar repetitivamente al objeto del estudio. En ese sentido, la confiabilidad del instrumento aplicado es la estadística la prueba U de Mann-Whitney (también llamada de Mann-Whitney-Wilcoxon, prueba de suma de rangos Wilcoxon, o prueba de Wilcoxon-Mann-Whitney). Es una prueba no paramétrica con la que se distinguen los contrastes entre 2 poblaciones dependiendo del examen de 2

ejemplos autónomos cuya información se ha estimado en cualquier proporción en una escala de nivel ordinal.

2.5 Métodos de análisis de datos

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitirán el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones.

El análisis de datos cuantitativos se realizó tomando en cuenta los niveles de medición de la variable y mediante la estadística; que permitirán describir y poner de manifiesto las principales características de las variables, tomadas individualmente.

Para analizar cada una de las variables se utilizó del programa SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences) y los datos son sometidos a un estudio sistemático, que implica análisis e interpretación pertinente en cuanto a las categorías (variables), los indicadores y los niveles, así como la relación entre las variables, el cual nos permitirá determinar el grado de influencia que existe entre las variables. Una vez aplicado el instrumento de medición a la muestra se procedió a almacenar los datos en una base para su procesamiento, para el cual se usó el programa Microsoft Excel 2010 y el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 23, para realizar el análisis estadístico respectivo. Luego se sometieron los datos estadísticos a las pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales paramétricas para analizar los datos. Según (Guillen Valle, 2014). Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Se utilizará la prueba de Wilcoxon.

Descriptiva

Tablas de frecuencias y porcentajes, figuras con cajas y bigotes, Inferencial: Se realizó la prueba no paramétrica de U de Mann Whitney para probar la hipótesis.

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo con las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaran con los empleados por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la aprobación por parte de los directores y gerentes, así como de los trabajadores por lo que se realizó con el consentimiento informado, accediendo a participar en la investigación.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados de la estadística

La técnica de consistencia interna que depende del alfa de Cronbach permite evaluar la calidad inquebrantable de un instrumento de estimación a través de muchas cosas que se requieren para medir una construcción similar o una medición hipotética. La legitimidad de un instrumento alude a cuánto estima el instrumento lo que significa medir.

3.1.1 Estadística básica

Tabla 5

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,835	20

Hipótesis General

Paso 1

Planteamiento de la (Ho) e (Ha)

Ho: El programa Securitas Integra no influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Ha: El programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Paso 2

Seleccionar el nivel de significancia, se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará Ha.

Paso 3

Verificación de efectividad de programa, se utiliza la Regla de Decisión de que los valores del Post test son mayores al Pre test en el Grupo Experimental, de ser así el programa ha sido de resultados positivos, caso contrario el programa no ha presentado resultados positivos al mismo sino negativos.

Tabla 6

Análisis de frecuencias del Pre test y Post test

	Grupo_v2				Total
	GE_PRETES	GE_POSTTE	GC_PRETES	GC_POSTTE	
	T_V2	ST_V2	T_V2	ST_V2	
No aceptable	65.7%	0.0%	68.6%	2.9%	34.3%
Regular	31.4%	2.9%	31.4%	77.1%	35.7%
Aceptable	2.9%	97.1%	0.0%	20.0%	30.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

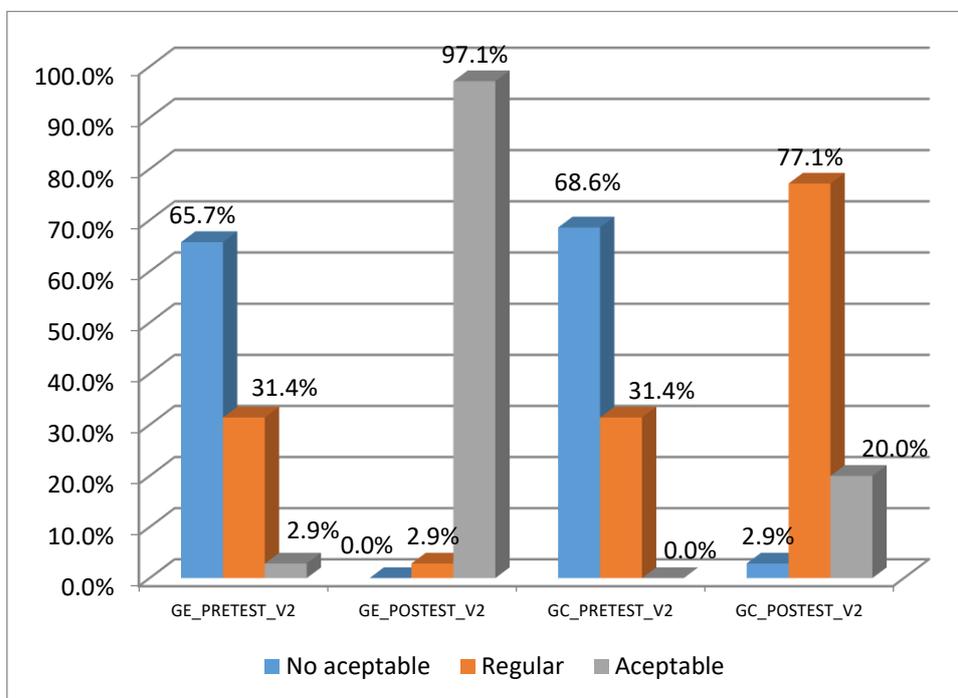


Figura 2 Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test

En la tabla 6 y en la figura 2 podemos analizar lo siguiente:

- a. En el pre test de grupo experimental, se halló un 65,7% - No aceptable, 31,4% - Regular y 2,9% - Aceptable.
- b. En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 2,9% - Regular y 97.1% - Aceptable.
- c. En el pre test de grupo control, se halló un 68.6% - No aceptable, 31,4% - Regular y 0,0%- Aceptable.
- d. En el post test de grupo control, se halló un 2,9% - No aceptable, 77,1% - Regular y 20.0%- Aceptable.
- e. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular disminuyo su porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Tabla 7

Análisis de U de Mann Whithney - W de Wilcoxon - Z y sigma asintótica

		Grupo_v2					Total	Puntaje_v2	
		GE_PRE TEST	GE_POS T TEST	GC_PRE TEST	GC_POS T TEST	(agrupado)			
Puntaje_v2 (agrupado)	No aceptable	Recuento	23	0	24	1	48	U de Mann-Whitney	589.500
		% dentro de Grupo_v2	65.7%	0.0%	68.6%	2.9%	34.3%	W de Wilcoxon	1219.500
	Regular	Recuento	11	1	11	27	50	Z	-.331
		% dentro de Grupo_v2	31.4%	2.9%	31.4%	77.1%	35.7%	Sig. asintótica (bilateral)	.741
	Aceptable	Recuento	1	34	0	7	42	U de Mann-Whitney	139.500
		% dentro de Grupo_v2	2.9%	97.1%	0.0%	20.0%	30.0%	W de Wilcoxon	769.500
Total		Recuento	35	35	35	35	140	Z	-6.480
		% dentro de Grupo_v2	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral)	.000

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.00 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se despedirá a Ho, lo que nos permite afirmar que el programa Securitas Integra impacta la atmósfera jerárquica de los trabajadores reguladores de la organización con sede en Securitas Lima.

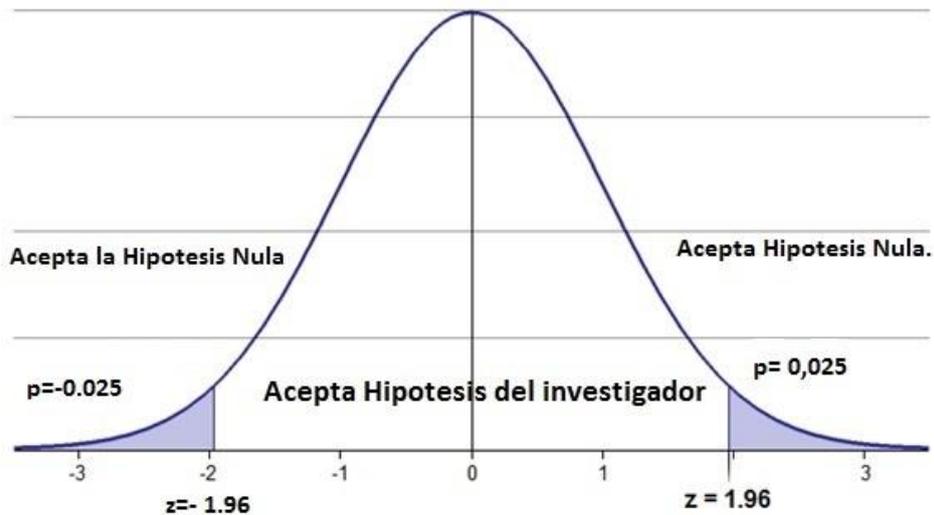


Figura 3 Campana de gauss de la cuarta vía

Análisis a dos (2) colas

Tabla 8

Análisis de la cuarta vía

	$P > (-0,025)$	$0,025 > p < -0,025$	$p > 0,025$
GE. Pre test			0,741
GE. Post test		0,000	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Asimismo, podemos interpretar que, para el pre test del grupo experimental, para el **nivel no aceptable** el pre test de 23 disminuyó a 0 para el post test (23); para el **nivel regular** el pre test de 11 disminuyó a 1 para el post test (10); y para el **nivel aceptable** el pre test de 1 se incrementó a 34 para el post test (33); lo que nos permite interpretar que el programa permitió mejorar los resultados en el post test.

Hipótesis Específica 1

Dimensión 1 Variable 2

Paso 1

Planteamiento de la (Ho) e (Ha)

Ho: El programa Securitas Integra no influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Ha: El programa Securitas Integra influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Se realiza los mismos pasos 2 y 3 para los criterios a evaluar.

Tabla 9

Análisis de frecuencias del Pre test y Post test

	Grupo_v2d1				Total
	GE_PRETES	GE_POSTTE	GC_PRETES	GC_POSTTE	
	T_V2D1	ST_V2D1	T_V2D1	ST_V2D1	
No aceptable	31.4%	5.7%	25.7%	5.7%	17.1%
Regular	22.9%	8.6%	31.4%	45.7%	27.1%
Aceptable	45.7%	85.7%	42.9%	48.6%	55.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

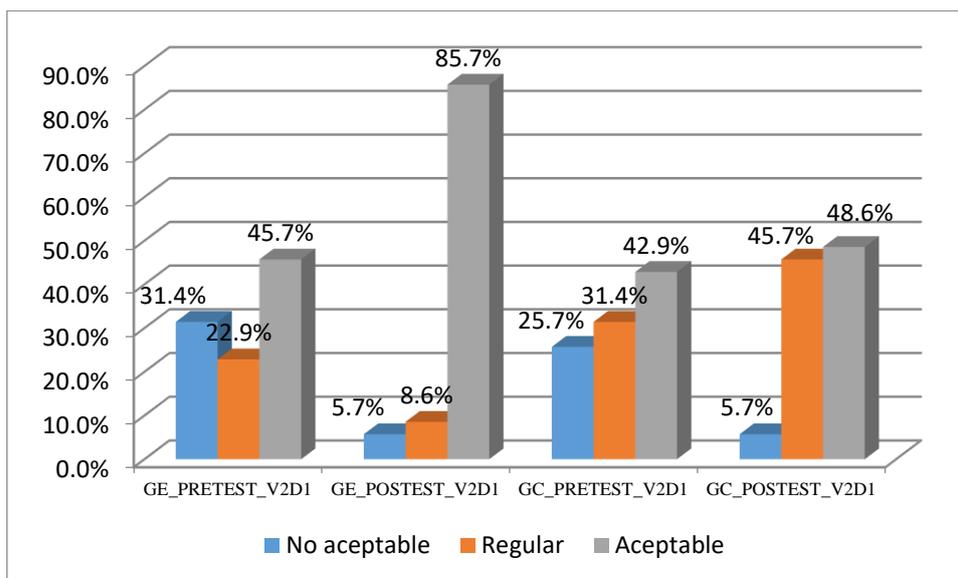


Figura 4 Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test

En la tabla 9 y en la figura 4 podemos analizar lo siguiente:

- a. En el pre test de grupo experimental, se halló un 31,4% - No aceptable, 22,9% - Regular y 45,7% - Aceptable.
- b. En el post test de grupo experimental, se halló un 5.7% - No aceptable, 8,6% - Regular y 85.7% - Aceptable.
- c. En el pre test de grupo control, se halló un 25.7% - No aceptable, 31,4% - Regular y 42,9%- Aceptable.
- d. En el post test de grupo control, se halló un 5,7% - No aceptable, 45,7% - Regular y 48.6%- Aceptable.
- e. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular disminuyo su porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Tabla 10

Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilconxon, Z y Sigma asintótica bilateral

		Grupo_v2d1				Total	Puntaje_v2d1 (agrupado)	
		GE_PRE TEST	GE_PO ST TEST	GC_PRE TEST	GC_PO ST TEST			
Puntaje (agrupado)	No aceptable	11	2	9	2	24	U de Mann-Whitney	605.500
	% dentro de Grupo_v2d1	31.4%	5.7%	25.7%	5.7%	17.1%	W de Wilcoxon	1235.500
Regular	Recuento	8	3	11	16	38	Z	-.088
	% dentro de Grupo_v2d1	22.9%	8.6%	31.4%	45.7%	27.1%	Sig. asintótica (bilateral)	.930
Aceptable	Recuento	16	30	15	17	78	U de Mann-Whitney	398.000
	% dentro de Grupo_v2d1	45.7%	85.7%	42.9%	48.6%	55.7%	W de Wilcoxon	1028.000
Total	Recuento	35	35	35	35	140	Z	-3.062
	% dentro de Grupo_v2d1	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral)	.002

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.02 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimará a Ho, lo que nos permite certificar que el programa Securitas Integra afecta la condición física en cuanto a la atmósfera jerárquica de los especialistas en regulación de la organización central Securitas de la estación central de Lima.

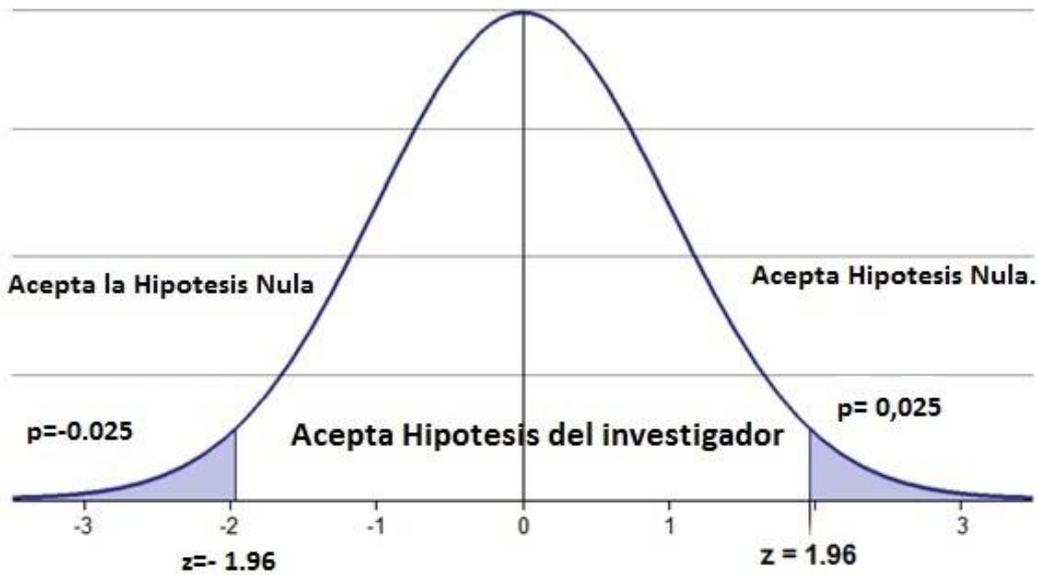


Figura 5 Campana de gauss de la Cuarta Vía

Análisis a dos (2) colas

Tabla 11

Análisis de la cuarta vía

	$P > (-0,025)$	$0,025 > p < -0,025$	$p > 0,025$
GE. Pre test			0,930
GE. Post test		0,002	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Asimismo, podemos interpretar que para el pre test del grupo experimental, para el nivel no aceptable el pretest de 11 disminuyó a 2 para el post test (9); para el nivel regular el pre test de 8 disminuyó a 3 para el post test (5); y para el nivel aceptable el pre test de 16 se incrementó a 30 para el post test (14); lo que nos permite interpretar que el programa permitió mejorar los resultados en el post test.

Hipótesis Específica 2

Dimensión 2 Variable 2

Paso 1

Planteamiento de la (Ho) e (Ha)

Ho: El programa Securitas Integra no influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Ha: El programa Securitas Integra influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Se realiza los mismos pasos 2 y 3 para los criterios a evaluar.

Tabla 12

Análisis de frecuencias del Pre test y Post test

	Grupo_v2d2				Total
	GE_PRETES	GE_POSTTE	GC_PRETES	GC_POSTTE	
	T_V2D2	ST_V2D2	T_V2D2	ST_V2D2	
No aceptable	42.9%	0.0%	68.6%	17.1%	32.1%
Regular	37.1%	37.1%	31.4%	42.9%	37.1%
Aceptable	20.0%	62.9%	0.0%	40.0%	30.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

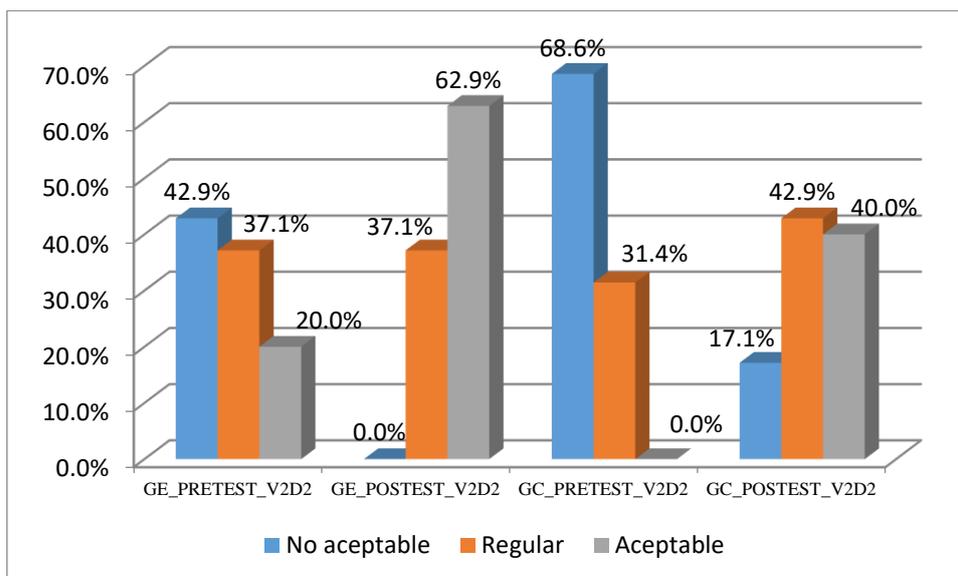


Figura 6 Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test

En la tabla 12 y en la figura 6 podemos analizar lo siguiente:

- a. En el pre test de grupo experimental, se halló un 42,9% - No aceptable, 37,1% - Regular y 20,0% - Aceptable.
- b. En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 37,1% - Regular y 62.9% - Aceptable.
- c. En el pre test de grupo control, se halló un 68.6% - No aceptable, 31,4% - Regular y 0,0%- Aceptable.
- d. En el post test de grupo control, se halló un 17,1% - No aceptable, 42,9% - Regular y 40.0%- Aceptable.
- e. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular se mantuvo el porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Tabla 13

Análisis de U de Man Whitney, W de Wilconxon, Z y sigma asintótica bilateral

		Grupo_v2d2					Total	Puntaje_v2d 2 (agrupado)	
		GE_PR E TEST	GE_POS T TEST	GC_PR E TEST	GC_POS T TEST				
Puntaje_v2d 2 (agrupado)	No aceptable	Recuento	15	0	24	6	45	U de Mann-Whitney	416.500
		% dentro de Grupo_v2d2	42.9%	0.0%	68.6%	17.1%	32.1%	W de Wilcoxon	1046.500
	Regular	Recuento	13	13	11	15	52	Z	-2.597
		% dentro de Grupo_v2d2	37.1%	37.1%	31.4%	42.9%	37.1%	Sig. asintótica (bilateral)	.009
	Aceptable	Recuento	7	22	0	14	43	U de Mann-Whitney	433.500
		% dentro de Grupo_v2d2	20.0%	62.9%	0.0%	40.0%	30.7%	W de Wilcoxon	1063.500
Total		Recuento	35	35	35	35	140	Z	-2.351
		% dentro de Grupo_v2d2	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral)	.019

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.19 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se despedirá a Ho, lo que nos permite dar fe de que el programa Securitas Integra afecta a los auxiliares con respecto a la atmósfera autorizada de los trabajadores gerenciales de la organización de oficinas en el hogar Securitas Lima.



Figura 7 Campana de gauss de la cuarta vía

Análisis a dos (2) colas

Tabla 14

Análisis de la cuarta vía

	$P > (-0,025)$	$0,025 > p < -0,025$	$p > 0,025$
GE. Pre test		0,009	
GE. Post test		0,019	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Asimismo, podemos interpretar que para el pre test del grupo experimental, para el nivel no aceptable el pretest de 15 disminuyó a 0 para el post test (15); para el nivel regular el pre test de 13 se mantuvo en 13 para el post test (0); y para el nivel aceptable el pre test de 7 se incrementó a 22 para el post test (15); lo que nos permite interpretar que el programa permitió mejorar los resultados en el post test.

Hipótesis Específica 3

Dimensión 3 Variable 2

Paso 1

Planteamiento de la (Ho) e (Ha)

Ho: El programa Securitas Integra no influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Ha: El programa Securitas Integra influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Se realiza los mismos pasos 2 y 3 para los criterios a evaluar.

Tabla 15 *Análisis de frecuencias del Pre test y Post test*

Grupo_v2d3					
	GE_PRETEST_V2	GE_POSTTEST_V2	GC_PRETEST_V2	GC_POSTTEST_V2	Total
	D3	D3	D3	D3	
No aceptable	45.7%	0.0%	51.4%	0.0%	24.3%
Regular	11.4%	0.0%	20.0%	54.3%	21.4%
Aceptable	42.9%	100.0%	28.6%	45.7%	54.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

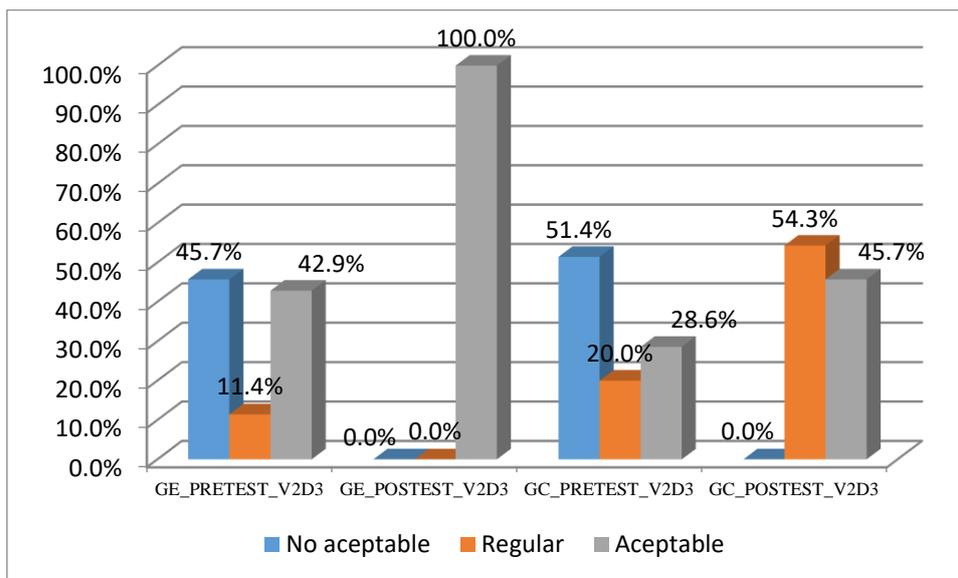


Figura 8 Diagrama de barras del pre test y post test

En la tabla 15 y en la figura 8 podemos analizar lo siguiente:

- a. En el pre test de grupo experimental, se halló un 45,7% - No aceptable, 11,4% - Regular y 42,9% - Aceptable.
- b. En el post test de grupo experimental, se halló un 0,0% - No aceptable, 0,0% - Regular y 100,0% - Aceptable.
- c. En el pre test de grupo control, se halló un 51,4% - No aceptable, 20,0% - Regular y 28,6%- Aceptable.
- d. En el post test de grupo control, se halló un 0,0% - No aceptable, 54,3% - Regular y 45,7%- Aceptable.
- e. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso regular disminuyo el porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Tabla 16

Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilcoxon, Z y sigma asintótica bilateral

			Grupo_v2d3				Total	Puntaje_v2d3 (agrupado)	
			GE_PRE TEST	GE_POST TEST	GC_PRE TEST	GC_POST TEST			
Puntaje_v2d3 (agrupado)	No aceptable	Recuento	16	0	18	0	34	U de	545.000
		% dentro de Grupo_v2d3	45.7%	0.0%	51.4%	0.0%	24.3%	Mann- Whitney W de	1175.000
	Regular	Recuento	4	0	7	19	30	Z	-.867
		% dentro de Grupo_v2d3	11.4%	0.0%	20.0%	54.3%	21.4%	Sig. asintótica (bilateral)	.386
	Aceptable	Recuento	15	35	10	16	76	U de	280.000
		% dentro de Grupo_v2d3	42.9%	100.0%	28.6%	45.7%	54.3%	Mann- Whitney W de	910.000
Total		Recuento	35	35	35	35	140	Z	-5.070
		% dentro de Grupo_v2d3	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral)	.000

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.00, está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se despedirá a Ho, lo que nos permite expresar que el programa Securitas Integra impacta la condición social en cuanto a la atmósfera autorizada de los trabajadores reguladores de la estación central de la organización Securitas Lima.

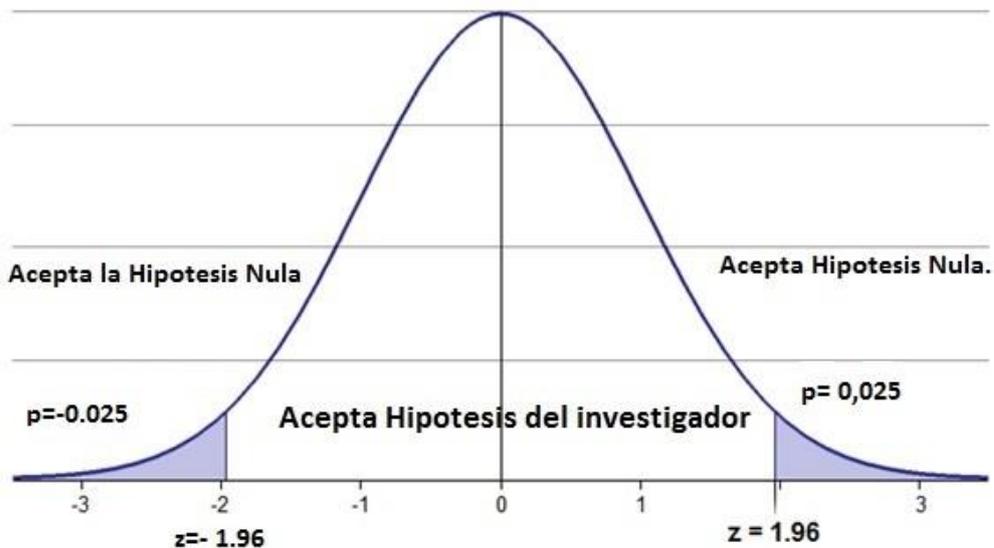


Figura 9 Campana de gauss de la Cuarta Vía

Análisis a dos (2) colas

Tabla 17

Análisis de la Cuarta Vía

	$P > (-0,025)$	$0,025 > p < -0,025$	$p > 0,025$
GE. Pre test			0,386
GE. Post test		0,000	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Asimismo, podemos interpretar que, para el pre test del grupo experimental, para el **nivel no aceptable** el pre test de 16 disminuyó a 0 para el post test (16); para el **nivel regular** el pre test de 4 disminuyó a 0 para el post test (4); y para el **nivel aceptable** el pre test de 15 se incrementó a 35 para el post test (20); lo que nos permite interpretar que el programa permitió mejorar los resultados en el post test.

Hipótesis Específica 4

Dimensión 4 Variable 2

Paso 1

Planteamiento de la (Ho) e (Ha)

Ho: El programa Securitas Integra no influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Ha: El programa Securitas Integra influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Se realiza los mismos pasos 2 y 3 para los criterios a evaluar.

Tabla 18

Análisis de frecuencias del Pre test y Post test

Grupo_v2d4					
	GE_PRETEST_V2	GE_POSTTEST_V2	GC_PRETEST_V2	GC_POSTTEST_V2	Total
	D4	D4	D4	D4	
No aceptable	37.1%	0.0%	48.6%	2.9%	22.1%
Regular	28.6%	11.4%	14.3%	51.4%	26.4%
Aceptable	34.3%	88.6%	37.1%	45.7%	51.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

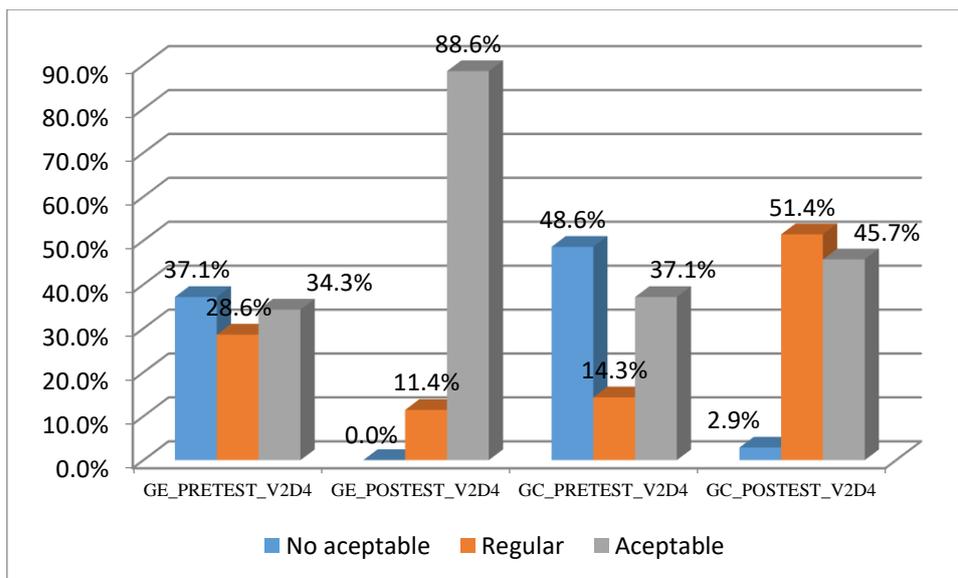


Figura 10 Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test

En la tabla 18 y en la figura 10 podemos analizar lo siguiente:

- a. En el pre test de grupo experimental, se halló un 37,1% - No aceptable, 28,6% - Regular y 34,3% - Aceptable.
- b. En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 11,4% - Regular y 88,6% - Aceptable.
- c. En el pre test de grupo control, se halló un 48.6% - No aceptable, 14,3% - Regular y 37,1%- Aceptable.
- d. En el post test de grupo control, se halló un 2,9% - No aceptable, 51,4% - Regular y 45.7%- Aceptable.
- e. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso regular disminuyo el porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Tabla 19

Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilcoxon, Z y sigma asintótica bilateral

		Grupo_v2d4					Total	Puntaje_v2d4 (agrupado)	
		GE_PR E TEST	GE_POS T TEST	GC_PRE TEST	GC_POS T TEST			U de	W de
Puntaje_v 2d4 (agrupado)	No aceptable	Recuento	13	0	17	1	31	Mann- Whitney	577.500
		% dentro de Grupo_v2d 4	37.1%	0.0%	48.6%	2.9%	22.1%	W de Wilcoxon	1207.50 0
	Regular	Recuento	10	4	5	18	37	Z	-.442
		% dentro de Grupo_v2d 4	28.6%	11.4%	14.3%	51.4%	26.4%	Sig. asintótica (bilateral)	.659
	Aceptable	Recuento	12	31	13	16	72	U de Mann- Whitney	348.000
		% dentro de Grupo_v2d 4	34.3%	88.6%	37.1%	45.7%	51.4%	W de Wilcoxon	978.000
Total		Recuento	35	35	35	35	140	Z	-3.806
		% dentro de Grupo_v2d 4	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %	Sig. asintótica (bilateral)	.000

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.00 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimaré el Ho, lo que nos permite dar fe de que el programa Securitas Integra afecta la atmósfera autorizada de los especialistas gerenciales de la organización de Securitas en la estación central de Lima.

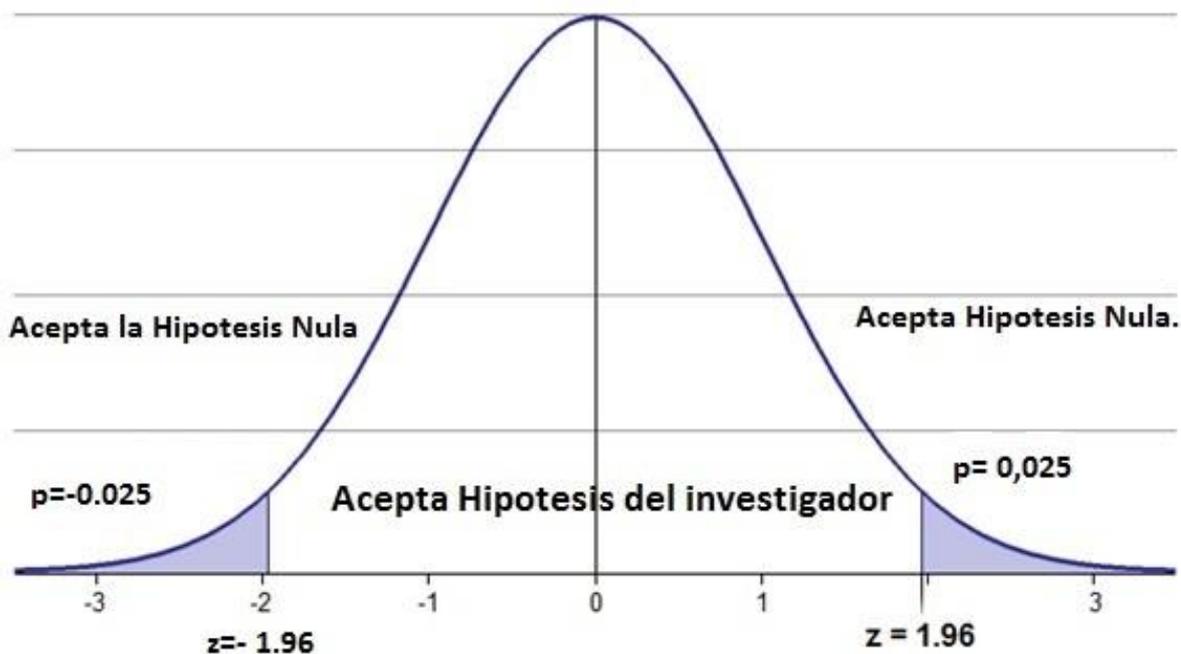


Figura 11 Campana de gauss de la cuarta vía

Análisis a dos (2) colas

Tabla 20

Análisis de la Cuarta Vía

	$P > (-0,025)$	$0,025 > p < -0,025$	$p > 0,025$
GE. Pre test			0,659
GE. Post test		0,000	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Asimismo, podemos interpretar que, para el pretest del grupo experimental, para el nivel no aceptable el pre test de 13 disminuyo a 0 para el post test (13); para el nivel regular el pre test de 10 disminuyo a 4 para el post test (6); y para el nivel aceptable el pre test de 12 se incrementó a 31 para el post test (19); lo que nos permite interpretar que el programa permitió mejorar los resultados en el post test.

Hipótesis Específica 5

Dimensión 5 Variable 2

Paso 1

Planteamiento de la (Ho) e (Ha)

Ho: El programa Securitas Integra no influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Ha: El programa Securitas Integra influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.

Se realiza los mismos pasos 2 y 3 para los criterios a evaluar.

Tabla 21

Análisis de frecuencias del Pre test y Post test

	Grupo_v2d5				Total
	GE_PRETEST_V2	GE_POSTTEST_V2	GC_PRETEST_V2	GC_POSTTEST_V2	
	D5	D5	D5	D5	
No aceptable	68.6%	0.0%	42.9%	25.7%	34.3%
Regular	2.9%	0.0%	22.9%	14.3%	10.0%
Aceptable	28.6%	100.0%	34.3%	60.0%	55.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

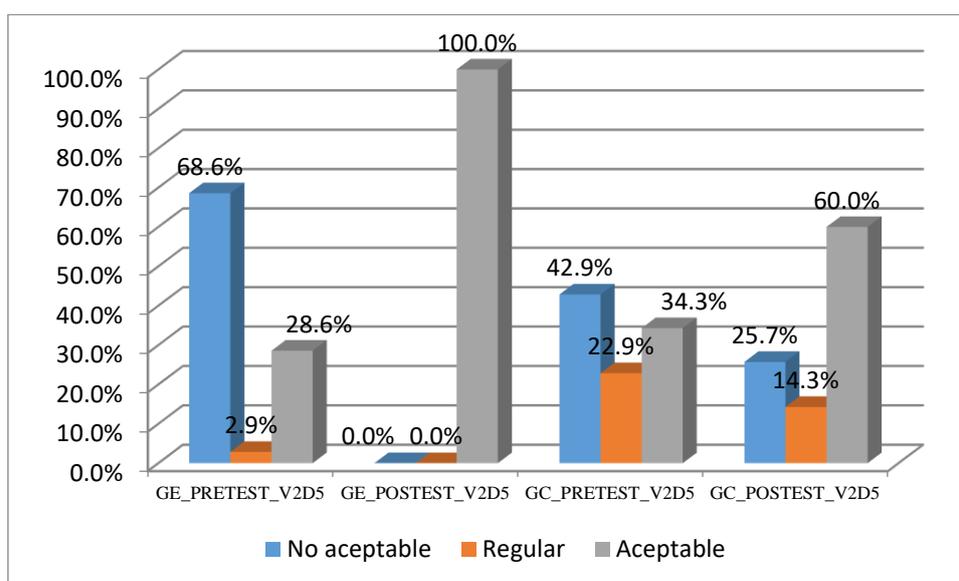


Figura 12 Diagrama de barras de las frecuencias del pre test y post test

En la tabla 21 y en la figura 12 podemos analizar lo siguiente:

- a. En el pre test de grupo experimental, se halló un 68,6% - No aceptable, 2,9% - Regular y 28,6% - Aceptable.
- b. En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 0,0% - Regular y 100,0% - Aceptable.
- c. En el pre test de grupo control, se halló un 42.9% - No aceptable, 22,9% - Regular y 34,3%- Aceptable.
- d. En el post test de grupo control, se halló un 25,7% - No aceptable, 14,3% - Regular y 60.0%- Aceptable.
- e. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular disminuyo el porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Tabla 22

Análisis de U de Mann Whitney, W de Wilcoxon, Z y sigma asintótica bilateral

			Grupo_v2d5				Total	Puntaje_v2d5 (agrupado)	
			GE_PRE TEST	GE_POST TEST	GC_PRE TEST	GC_POST TEST			
Puntaje_v2d5 (agrupado)	No aceptable	Recuento	24	0	15	9	48	U de	489.000
		% dentro de Grupo_v2d5	68.6%	0.0%	42.9%	25.7%	34.3%	Mann- Whitney W de Wilcoxon	1119.000
	Regular	Recuento	1	0	8	5	14	Z	-1.628
		% dentro de Grupo_v2d5	2.9%	0.0%	22.9%	14.3%	10.0%	Sig. asintótica (bilateral)	.104
	Aceptable	Recuento	10	35	12	21	78	U de	367.500
		% dentro de Grupo_v2d5	28.6%	100.0%	34.3%	60.0%	55.7%	Mann- Whitney W de Wilcoxon	997.500
Total		Recuento	35	35	35	35	140	Z	-4.130
		% dentro de Grupo_v2d5	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	Sig. asintótica (bilateral)	.000

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.00 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimaré a Ho, lo que nos permite reconocer que el programa Securitas Integra impacta la conducta institucional con respecto a la atmósfera jerárquica de los especialistas gerenciales de la organización Securitas Lima.

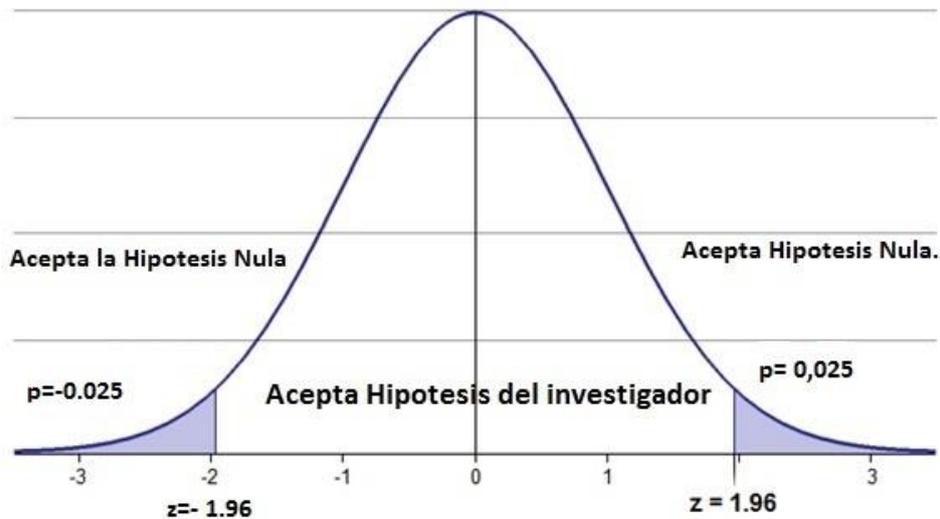


Figura 13 Campana de gauss de la cuarta vía

Análisis a dos (2) colas

Tabla 23

Análisis de la Cuarta Vía

	$P > (-0,025)$	$0,025 > p < -0,025$	$p > 0,025$
GE. Pre test			0,104
GE. Post test		0,000	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Asimismo, podemos interpretar que, para el pre test del grupo experimental, para el nivel no aceptable el pre test de 24 disminuyó a 0 para el post test (24); para el nivel regular el pre test de 1 disminuyó a 0 para el post test (1); y para el nivel aceptable el pre test de 10 se incrementó a 35 para el post test (25); lo que nos permite interpretar que el programa permitió mejorar los resultados en el post test.

IV. DISCUSIONES

Los resultados obtenidos del análisis de los datos para cada variable del programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016. La información ha sido tratada de manera medible en su aprobación y confiabilidad, por lo que los fines son sustanciales. En este momento, es confiable debido a su base de datos y la convención utilizada para adquirirlo.

Primera Discusión

Se concluye que la hipótesis general en la presente investigación El programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del grupo control y experimental presentan condiciones iniciales similares en los puntajes obtenidos del pretest.

Por otro lado, los puntajes del programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016 del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es menor a 0,05 o a 5%.

Segunda Discusión

Se concluye que la hipótesis específica 1 en la presente investigación, Existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del grupo control y experimental presentan condiciones iniciales similares en los puntajes obtenidos del pretest.

Por otro lado, los puntajes en la influencia del programa Securitas Integra influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, que es menor a 0,05 o a 5%.

Tercera Discusión

Se concluye que la hipótesis específica 2 en la presente investigación que existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, que es menor a 0,05 o a 5%.

Por otro lado, los puntajes del programa Securitas Integra influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, que es menor a 0,05 o a 5%.

Cuarta Discusión

Se concluye que la hipótesis específica 3 en la presente investigación que existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es mayor a 0,05 o a 5%.

Por otro lado, los puntajes del programa Securitas Integra influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo, que es menor a 0,05 o a 5%.

Quinto Discusión

Se concluye que la hipótesis específica 4 en la presente investigación existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es mayor a 0,05 o a 5%.

Por otro lado, los puntajes del programa Securitas Integra influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, que es menor a 0,05 o a 5%.

Sexta Discusión

Se concluye que la hipótesis específica 5 en la presente investigación existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es mayor a 0,05 o a 5%.

Por otro lado, los puntajes del programa Securitas Integra influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, que es menor a 0,05 o a 5%.

V. CONCLUSIONES

Primera Conclusión

Podemos suponer que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimará el Ho, lo que nos permite certificar que el programa Securitas Integra impacta la atmósfera jerárquica de los trabajadores gerenciales de la organización Securitas Lima.

Tabla 24

Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis General

	P>(-0,025)	0,025 > p < -0,025	p>0,025
GE. Pre test			0,741
GE. Post test	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Segunda Conclusión

Podemos inferir que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.002 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se despedirá a Ho, lo que nos permite expresar que, el programa Securitas Integra afecta la condición física en cuanto a la atmósfera autorizada de los especialistas reguladores de la organización de la estación central de Securitas Lima.

Tabla 25

Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 1

	P>(-0,025)	0,025 > p < -0,025	p>0,025
GE. Pre test			0,930
GE. Post test	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Tercera Conclusión

Podemos suponer que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.019 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimaré el Ho, lo que nos permite reconocer que el programa Securitas Integra impacta a los auxiliares en relación con la atmósfera jerárquica de los especialistas autorizados de la organización Securitas Lima 2016.

Tabla 26

Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 2

	P>(-0,025)	0,025 > p < -0,025	p>0,025
GE. Pre test		0,009	
GE. Post test		0,019	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Cuarta Conclusión

Podemos inferir que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimaré el Ho, lo que nos permite reconocer que el programa Securitas Integra impacta la condición social con respecto a la atmósfera autorizada de los trabajadores gerenciales de la organización de oficina en casa Securitas Lima 2016.

Tabla 27

Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 3

	P>(-0,025)	0,025 > p < -0,025	p>0,025
GE. Pre test			0,386
GE. Post test		0,000	
	Acepta Ho	Acepta Ha	Acepta Ho

Quinta Conclusión

Podemos razonar que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimaré el Ho, lo que nos permite dar fe de que el programa Securitas Integra afecta la atmósfera jerárquica de los trabajadores autorizados de la organización Securitas Lima 2016.

Tabla 28

Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 4

	P>(-0,025)	0,025 > p < -0,025	p>0,025
GE. Pre test			0,659
GE. Post test	Acepta Ho	0,000 Acepta Ha	Acepta Ho

Sexta Conclusión

Podemos suponer que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a Ha y se desestimaré a Ho, lo que nos permite insistir en que el programa Securitas Integra impacta la Conducta Institucional en cuanto a la atmósfera autorizada de los especialistas reguladores de la organización del campamento base de Securitas Lima 2016.

Tabla 29

Análisis de la Cuarta Vía - Hipótesis Específica 5

	P>(-0,025)	0,025 > p < -0,025	p>0,025
GE. Pre test			0,104
GE. Post test	Acepta Ho	0,000 Acepta Ha	Acepta Ho

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Se recomienda al presidente de la empresa Securitas Perú que aplique el Programa Securitas integra a las demás sedes a nivel nacional donde se ve afectado el clima organizacional para así lograr una mayor mejora en la producción y lograr el éxito nivel nacional.

Segunda recomendación

Se recomienda a los directores que prescriban para avanzar en el uso del programa Securitas Integra para adquirir una mejor ejecución del empleo, ya que esto es importante tanto para los trabajadores como para la organización y esto se reflejará a nivel institucional.

Tercera recomendación

Se prescribe que los jefes otorguen a las oficinas un dominio apropiado para su personal al avanzar este programa y controlar su ayuda para mejorar el clima laboral.

Cuarta recomendación

Se prescribe que los administradores realicen ejercicios que coordinen y fortalezcan las conexiones y la prueba distintiva del personal con la organización para reforzar la atmósfera jerárquica.

Quinta recomendación

Se recomienda a las gerencias el trato igual para todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo, con esto el empleado se sentirá que es importante para la organización mejorando su producción laboral.

Sexta recomendación

Se recomienda a los jefes y supervisores de cada área promover charlas de participación de los trabajadores, con el propósito de mejorar las relaciones humanas y que influyen en el clima organizacional de la empresa Securitas.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado Oyarce, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativas*. Lima - PERU: UDEGRAF S.A.
- Alvarez Valverde, S. Y. (2001). *Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del en el Instituto Nacional de Oftalmología (INO)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (2102). *Teoría de la organización y la administración un enfoque integral*. México: Limusa.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Calderón Ferrey, M. (2012). El trabajo dignifica al hombre o la persona humana dignifica al trabajo. <http://revistas.tec.ac.cr/trama>, 2.
- Campbell, D. T., & Stanley , J. C. (1995). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Buenos Aires - Argentina: Amorrortu editores, S. A.
- Carrasco de la Peña, J. L. (2009). *El método estadístico en la investigación medica*. Madrid: S.A. Ciencia 3.
- Cegarra Sánchez, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Chavez, S. (2013). *La Influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la PYME Ecuatoriana*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogota: McGraw-Hill.
- Cuadros Flor, M. M. (2009). *Efectos del programa "sembrando amistad" en el clima organizacional de los trabajadores de la I.E. N° 81002 "Javier Heraud", Trujillo - 2007*. Trujillo- Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Dávila, J. E. (2010). *Relación entre el síndrome de Burnout (desgaste profesional) y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia*. Caracas - Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Flores Jaime, J. (2007). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio farmacéutico*

Corporación Infarmasa S.A. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Flores, C. V., & Saavedra Nizama, N. (2008). *Relación entre clima y satisfacción laboral en la empresa Computer Phone Center SRL de la ciudad de Piura, año 2008*. Piura.

Frias, N. D. (22 de 03 de 2011). *Universitat do Valencia*. Obtenido de <http://www.uv.es/friasnav/>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.

Guerrero, J. (2015). *Programa de capacitación en inteligencia emocional con técnicas cognitivo-conductuales para los directivos de Educación*. Merida - Venezuela: Tesis Doctoral.

Guillen Valle, O. (2014). *Guía de SPSS 22 para el desarrollo de trabajos de Investigación*. UPE.

Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Hernandez Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación.3ª .Edición*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.

Hernández Sampieri, R. e. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw Hill.

Hernández Sánchez, M. T. (2011). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa Textil*. Lima.

Hurtado I, Tora J. (2007). *Paradigma y método de investigación en tiempos de cambios*. Caracas, Venezuela.

Landeau R. (2007). *Elaboración de trabajo de investigación*. Caracas - Venezuela: Alfa. Obtenido de ISBN 980-354-214-1

Mejia, M. E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Molocho Becerra, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nekane, B. I. (2002). *Diseño de Investigación Experimental en Psicología*. (P. E. S.A., Ed.) Madrid - España, Madrid. Obtenido de ISBN: 84-205-3447-1

- Perez M, A. O. (2009). *Innovación en Docencia Universitaria*. Valencia - España: Club Universitario. Obtenido de ISBN: 978-84-8454-808-9
- Pérez Tenazoa, N. O. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*. Iquitos - Peru: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Pineda V., N. O., & W., S. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*. Honduras: UNITEC.
- Quintero, N. A. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Rodriguez Mansilla, D. (2009). *Diagnóstico Organizacional*. Chile: Editorial Ediciones UC 2009 , septima edición.
- Rodríguez Sabiote, C., Gutiérrez Pérez, J., & Pozo Llorente, T. (2007). *FUNDAMENTOS CONCEPTUALES DE LAS PRINCIPALES PRUEBAS DE SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA EN EL AMBITO EDUCATIVO*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2009). *Metodología y diseño de la investigación*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación*. Lima - Peru: Visión Universitaria E.I.R L.
- Securitas. (Marzo de 2016). <http://www.securitas.com/pe/es-PE/>. Obtenido de <http://www.securitas.com/pe/es-PE/comunicaciones/securitas-integra/>
- Supo, J. (2014). *Como elegir una muestra*. Arequipa- Peru: Bioestadístico EIRL.
- Supo, José. (2014). *Como elegir una muestra*. Arequipa - Peru: Bioestadístico EIRL. Obtenido de ISBN 980-354-214-1
- Tamayo, M. T. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica (Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación)* 4ta edición. Mexico Luimusa, Mexico.
- Valderrama Mendoza, S., & León Mucha, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima - Peru: San Marcos.
- wikipedia. (22 de junio de 2017). *wikipedia*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Influencia>
- www.explorable.com*. (10 de Octubre de 2009). Obtenido de <https://explorable.com/es/muestreo-probabilistico>

Yovera Caicedo, D. M. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del instituto universitario de tecnología de Yaracuy*. Yaracuy, Independencia, Venezuela: Universidad Nacional Abierta.

ANEXOS

Anexo 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO Influencia del programa “Securitas Integra” en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016.

AUTOR Br. Esviardo Caballón Cárdenas, email: esviardo@gmail.com Br. de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito de dar a conocer cuáles son efectos del Programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Securitas SAC, Lima – 2016. Esta investigación ha utilizado el diseño de investigación cuasi experimental “Pre Test y Post Test” con dos grupos (experimental y control), cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas. A través de la investigación realizada con 70 trabajadores administrativos de la empresa Securitas SAC por cada grupo a quienes se les aplicó la técnica de encuesta, con un cuestionario de 60 preguntas de pre test y post test, en la escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), que brindaron información acerca del clima organizacional. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el grupo experimental obtuvo resultados gratificantes en relación al grupo control. Además, las mediciones antes y después de la aplicación del programa Securitas Integra, tanto en el grupo experimental como en el grupo control fueron significativas.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, programa, satisfacción..

INTRODUCCIÓN

Hoy se vive en un mundo con cambios rápidos en los que las asociaciones asumen una parte imperativa para cada nación, el clima organizacional es uno de los ángulos esenciales para el mejoramiento de cada organización y esto tiene el efecto entre otras organizaciones alternas que se basan en la percepción de cada trabajador que tiene en su lugar de trabajo lo que sucede en estructuras y procedimientos. Esa es la razón por la que cada asociación debe actualizar los

programas que persuaden el cambio clima organizacional para obtener resultados positivos, mejoras en producción y el logro jerárquico de la organización. Como se ve, el clima organizacional afecta la competencia y eficiencia de una organización. Por lo tanto, consideramos crítico realizar un examen para confirmar si el clima organizacional de la organización Securitas Perú afecta la satisfacción del cliente. Se asume que las zonas de la organización con la mejor atmósfera jerárquica exhiban correlativamente mejores niveles de lealtad al consumidor. Por otro lado, la gama con una atmósfera de trabajo baja tendrán bajos niveles de lealtad del consumidor. Presentando nuestro trabajo de investigación llamado, Influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede lima 2016.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación utilizada es la prueba es cuasi experimental con un plan de reunión diferenciada, el objetivo fundamental del examinador es medir cuándo la utilización de la prueba se muestra de manera similar por características explícitas, (Campbell & Stanley, 1995). Estructura previa a la reunión única, se utiliza un solo grupo y se estima cuando se aplica. Teniendo en cuenta el objetivo final para cumplir con los objetivos propuestos, se conectaron instrumentos para asegurar la legitimidad de los datos adquiridos sobre los temas vigiados, con el fin de reconocer y decidir el nivel de impacto que existe en el programa Securitas Integra con el clima organizacional, acumulación de información y también se reúne, estudios, y así sucesivamente son los instrumentos que aprueban el tipo de clima organizacional que tiene la organización. Otra estrategia para distinguir este clima es la percepción entre diferentes estrategias, con lo cual es concebible saber si la comunicación es competente y conocer los enfoques que disuaden este procedimiento en la organización.

RESULTADOS

En el pre test de grupo experimental, se halló un 65,7% - No aceptable, 31,4% - Regular y 2,9% - Aceptable, En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 2,9% - Regular y 97.1% - Aceptable, En el pre test de grupo control, se halló un 68.6% - No aceptable, 31,4% - Regular y 0,0%- Aceptable, En el post test de grupo control, se halló un 2,9% - No aceptable, 77,1%

- Regular y 20.0%- Aceptable. Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular disminuyo su porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.02 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimaré a H_o , lo que nos permite certificar que el programa Securitas Integra afecta la condición física en cuanto a la atmósfera jerárquica de los especialistas en regulación de la organización central Securitas de la estación central de Lima.

En el pre test de grupo experimental, se halló un 42,9% - No aceptable, 37,1% - Regular y 20,0% - Aceptable, En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 37,1% - Regular y 62.9% - Aceptable, En el pre test de grupo control, se halló un 68.6% - No aceptable, 31,4% - Regular y 0,0%- Aceptable, En el post test de grupo control, se halló un 17,1% - No aceptable, 42,9% - Regular y 40.0%- Aceptable, Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular se mantuvo el porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.00, está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se despedirá a H_o , lo que nos permite expresar que el programa Securitas Integra impacta la condición social en cuanto a la atmósfera autorizada de los trabajadores reguladores de la estación central de la organización Securitas Lima.

En el pre test de grupo experimental, se halló un 37,1% - No aceptable, 28,6% - Regular y 34,3% - Aceptable, En el post test de grupo experimental, se halló un 0.0% - No aceptable, 11,4% - Regular y 88,6% - Aceptable, En el pre test de grupo control, se halló un 48.6% - No aceptable, 14,3% - Regular y 37,1%- Aceptable, En el post test de grupo control, se halló un 2,9% - No aceptable, 51,4% - Regular y 45.7%- Aceptable, Lo que podemos concluir de que en el caso No aceptable del

pre test experimental vs post test experimental disminuyo su porcentaje, en el caso Regular disminuyo el porcentaje, en el nivel Aceptable aumento significativamente en el post test, lo que nos permite afirmar de que el programa aplicado brindo resultados positivos.

Estimación de P determinada por la información con la estimación hipotética de P de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.00 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimará a H_o , lo que nos permite reconocer que el programa Securitas Integra impacta la conducta institucional con respecto a la atmósfera jerárquica de los especialistas gerenciales de la organización Securitas Lima.

DISCUSIÓN

Se concluye que la hipótesis general en la presente investigación El programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del grupo control y experimental presentan condiciones iniciales similares en los puntajes obtenidos del pre test.

La hipótesis específica 1 en la presente investigación, Existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del grupo control y experimental presentan condiciones iniciales similares en los puntajes obtenidos del pre test.

La hipótesis específica 2 en la presente investigación que existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, que es menor a 0,05 o a 5%.

La hipótesis específica 3 en la presente investigación que existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias

significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es mayor a 0,05 o a 5%.

La hipótesis específica 4 en la presente investigación existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es mayor a 0,05 o a 5%.

La hipótesis específica 5 en la presente investigación existen diferencias positivas del programa Securitas Integra influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima 2016, del post test del grupo experimental presentan diferencias significativas con los puntajes obtenidos del grupo control, además, que es mayor a 0,05 o a 5%.

CONCLUSIÓN

Podemos suponer que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimaré el H_o , lo que nos permite certificar que el programa Securitas Integra impacta la atmósfera jerárquica de los trabajadores gerenciales de la organización Securitas Lima.

Podemos inferir que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.002 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se despedirá a H_o , lo que nos permite expresar que, el programa Securitas Integra afecta la condición física en cuanto a la atmósfera autorizada de los especialistas reguladores de la organización de la estación central de Securitas Lima.

Podemos suponer que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.019 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimaré el H_o , lo que nos permite reconocer que el programa Securitas Integra impacta a los auxiliares en relación con la atmósfera jerárquica de los especialistas autorizados de la organización Securitas Lima 2016.

Podemos inferir que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimaré el H_o , lo que nos permite reconocer que el programa Securitas Integra impacta la condición social con respecto a la atmósfera autorizada de los trabajadores gerenciales de la organización de oficina en casa Securitas Lima 2016.

Podemos razonar que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimaré el H_o , lo que nos permite dar fe de que el programa Securitas Integra afecta la atmósfera jerárquica de los trabajadores autorizados de la organización Securitas Lima 2016.

Podemos suponer que la p-estima determinada por la información con la hipotética P-estimación de la tabla = 0.05. La p-estima es de 0.000 está por debajo de 0.05, se reconocerá a H_a y se desestimaré a H_o , lo que nos permite insistir en que el programa Securitas Integra impacta la Conducta Institucional en cuanto a la atmósfera autorizada de los especialistas reguladores de la organización del campamento base de Securitas Lima 2016.

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	SESIONES
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El programa Securitas Integra influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>V1: Programa “Securitas Integra”</p> <p>Es el espacio de comunicación “cara a cara que se lleva a cabo todos los viernes a las 9am y en la que se invita a todos los trabajadores de la empresa con el objetivo de comunicar diversos temas a través de invitados ya sean de nuestro propio personal o a nivel externo. El Securitas Integra más importante es cuando se invita a trabajadores de la empresa para que cuenten su trabajo en las Unidades,</p>	<p>Influencia</p>	<p>Sesión: 1</p> <p>Mejoramiento positivo en el cumplimiento de las tareas.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>El programa Securitas Integra influye en el ambiente físico con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>			<p>Sesión: 2</p> <p>Mejoramiento positivo en la participación de los trabajadores.</p>
					<p>Sesión: 3</p> <p>Cumplimiento de las metas de la empresa.</p>
					<p>Sesión: 4</p> <p>Mejoramiento de la conducta de los trabajadores.</p>
					<p>Sesión: 5</p> <p>Mejoramiento en la producción del trabajo</p>

<p>¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?</p>	<p>Determinar la influencia del programa Securitas Integra en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>El programa Securitas Integra influye en los estructurales con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>con el objetivo de fortalecer la relación empresa – trabajador. (Securitas, 2016)</p>		<p>Satisfacción de logros personales.</p>
<p>¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?</p>	<p>Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>El programa Securitas Integra influye en el ambiente social con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>			
<p>¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?</p>	<p>Determinar la influencia del programa Securitas Integra en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>El programa Securitas Integra influye en lo personal con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>		<p>Orientación</p>	<p>Sesión: 6 Emprendedor. Sesión: 7 Influye en una mejor comunicación.</p>

<p>¿Cuál es la influencia del programa Securitas Integra en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima?</p>	<p>Determinar la influencia del programa Securitas Integra en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>	<p>El programa Securitas Integra influye en el Comportamiento Institucional con respecto al clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Securitas sede Lima.</p>			
				<p>Democrático</p>	<p>Sesión: 8 Influye en la participación de todos los trabajadores.</p> <p>Sesión: 9 Influye en la confianza positiva en todos los trabajadores.</p> <p>Sesión: 10 Influye en la toma de decisiones</p>
				<p>Educativo</p>	<p>Sesión: 11 Influye en el respeto entre los trabajadores y miembros de la organización.</p> <p>Sesión: 12 Uso de nuevas tecnologías de comunicación Tics.</p>

			VARIABLE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	DISEÑO METODOLÓGICO
			<p>V2: Clima Organizacional.</p> <p>El clima organizacional remite a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros que están referidos a procesos de un concepto específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.</p> <p>(Rodríguez Mansilla, 2009, pág. 146)</p>	<p>Ambiente físico</p> <p>Adecuado ambiente físico.</p> <p>Adecuado materiales y mobiliario.</p> <p>Adecuada distribución de áreas de trabajo.</p> <p>Plan de seguridad en las áreas de trabajo.</p> <p>Estructurales</p> <p>Cronograma de tiempos establecidos.</p> <p>Cumplimiento de la misión.</p> <p>Cumplimiento de la visión.</p> <p>Ambiente Social</p> <p>Cumplimiento de metas.</p> <p>Cursos de capacitación.</p> <p>Cumplimiento de tareas.</p>	<p>Likert</p> <p>a. Nunca</p> <p>b. Casi Nunca</p> <p>c. A veces</p> <p>d. Casi siempre</p> <p>e. Siempre</p> <p>Baremos</p> <p>a. No aceptable</p> <p>b. Regular</p> <p>c. Aceptable</p>	<p>TIPO:</p> <p>Aplicativa</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Cuasi experimental</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>240 trabajadores</p> <p>MUESTRA:</p> <p>140 trabajadores</p> <p>2 grupos de 70</p> <p>Grupo Experimental:</p> <p>70</p> <p>Grupo Control:</p> <p>70</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>SPSS 23</p>

				<p>Cumplimiento del reglamento interno de la empresa.</p> <p>Cumplimiento de las funciones establecidas.</p> <p>Cumplimiento de las normas de convivencia.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Cumplimiento de valores personales.</p> <p>Desarrollo de nuevas estrategias.</p> <p>Solidaridad entre los trabajadores.</p> <p>Personales</p> <p>Participación.</p> <p>Nivel de confianza.</p> <p>Desarrollo profesional y laboral.</p> <p>Nivel de satisfacción hacia la empresa.</p> <p>Proactiva de buenos valores.</p> <p>Propuesta de nuevos conocimientos.</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta y verificación de juicio de expertos</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario de preguntas</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>Cumple con las tareas propuestas.</p> <p>Dispuesto a nuevos retos.</p> <p>Comportamiento Institucional</p> <p>Identificación con la empresa</p> <p>Participación en eventos sociales de la empresa.</p> <p>Aporte para planteamiento de nuevas metas, objetivos.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Toma de decisiones.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3

Instrumento para medir la variable 1

Determinar La Influencia Del Programa “Securitas Integra” En El Clima Organizacional De Los Trabajadores Administrativos De La Empresa Securitas Sede Lima

Folio: _____

Entrevistador/a: _____ Fecha: ____/____/____

A continuación, encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre diversos aspectos del clima organizacional.

Por favor lea las instrucciones al inicio de cada sección y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa. Sus respuestas son confidenciales y serán reunidas junto a las respuestas de muchas personas que están contestando este cuestionario en estos días. Muchas gracias.

Puntaje:

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ítem	Cuestionario	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Cree usted que la empresa se preocupa por cuidar su infraestructura tanto interna como externa?					
2	¿Cree usted que la empresa mantiene las fachadas externas limpias?					
3	¿La empresa se preocupa por la contaminación sonora en sus áreas?					
4	¿Los mobiliarios de su área donde trabaja están diseñados para sus necesidades?					

5	¿La empresa se preocupa por mejorar los mobiliarios de su área donde trabaja para mejorar sus necesidades laborales?					
6	¿La empresa se preocupa por entregar materiales de acuerdo a sus necesidades?					
7	¿La empresa se preocupa que su área de trabajo que tenga el espacio suficiente para realizar sus actividades?					
8	¿La empresa evalúa la calidad de los materiales antes de entregar a cada trabajador?					
9	¿La empresa evalúa la creación de nuevos almacenes?					
10	¿Usted se siente seguro en su área de trabajo?					
11	¿Usted se siente que las medidas de seguridad se adecuan a los riesgos presentes en la empresa?					
12	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?					
13	¿La Empresa le das los recursos necesarios para alcanzar un buen desempeño?					
14	¿Para realizar sus labores usted toma en cuenta la misión y visión de la empresa?					
15	¿Cumple con el cronograma establecido para la entrega de sus trabajos?					
16	¿Se siente tan comprometido con la empresa por eso se queda horas extras?					
17	¿Sobre el mobiliario, cree usted que se encuentra bien distribuido?					
18	¿La empresa se preocupa que sus trabajadores tengan un clima laboral favorable?					
19	¿Usted siente que el clima organizacional es favorable?					
20	¿Usted cree que los procesos que tienen la empresa son efectivos para el cumplimiento de las tareas?					
21	¿Usted cree que los procesos para la ejecución de las actividades se encuentran claramente definidos?					
22	¿Usted cree que los jefes superiores delegan tareas de acuerdo a la capacidad del trabajador?					
23	¿El jefe de su área le capacita constantemente?					
24	¿El jefe de su área verifica el logro de los objetivos establecidos?					
25	¿Realiza tareas que no está relacionados con su trabajo para apoyar así a su compañero?					
26	¿Realiza tareas que no está relacionados con su trabajo para apoyar a su jefe?					

27	¿Usted cree que la empresa tiene sus áreas debidamente organizadas para que cada una cumpla con su función?					
28	¿Los trabajos que usted realiza permite el logro de metas?					
29	¿Usted cree que las demás áreas se preocupan por lograr propósitos afines?					
30	¿Cuenta con buenas relaciones con los demás trabajadores?					
31	¿Cumple con el reglamento interno de la empresa?					
32	¿Cumple con las normas de convivencia?					
33	¿Las normas de la empresa cambian constantemente?					
34	¿Realizan trabajos grupales?					
35	¿Existe tolerancia entre los miembros que conforman el grupo?					
36	¿Existe respeto sobre las costumbres de los trabajadores?					
37	¿La empresa se preocupa por otorgar servicios de calidad?					
38	¿La empresa se preocupa por crecer buscando nuevas unidades de negocios?					
39	¿Siente usted que existe apoyo entre los trabajadores?					
40	¿Usted analiza las fortalezas y debilidades de la empresa?					
41	¿Participa en constantes capacitaciones para el logro de los objetivos de la empresa?					
42	¿Participa en reuniones para crear nuevas estrategias?					
43	¿Las tareas asignadas lo ejecuta con facilidad?					
44	¿Usted confía en su desempeño profesional?					
45	¿Siempre puede expresar sus opiniones con facilidad?					
46	¿Se preocupa en el trabajo de dar lo mejor?					
47	¿Siempre espera alguna felicitación por el trabajo realizado?					
48	¿Se considera como un miembro importante para la empresa?					
49	¿Toma decisiones inmediatas ante algún problema?					
50	¿Esté preparado para enfrentar problemas?					
51	¿Apoya en la solución de problemas laborales?					
52	Cuándo acaba alguna tarea encomendada, ¿siente que realizo el mejor esfuerzo?					

53	¿Se limita a cumplir tareas ordenas por su jefe?					
54	¿Siente que la empresa cuida su imagen institucional?					
55	¿Siente que los trabajadores se identifican con la empresa?					
56	¿La empresa colabora con las necesidades que pueda solicitar la comunidad?					
57	¿La empresa cumple con la legislación ambiental?					
58	¿La comunicación entre jefes y empleados es claro para la realización de tareas?					
59	¿Usted cree que los clientes de la empresa se encuentran satisfechos por el servicio dado?					
60	¿La empresa fomenta actividades sociales para mejorar el vínculo entre todos los miembros que lo conforman?					

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES							
1	¿Cree usted que la empresa se preocupa por cuidar su infraestructura tanto interna como externa?	X		X		X		
2	¿Cree usted que la empresa mantiene las fachadas externas limpias?	X		X		X		
3	¿La empresa se preocupa por la contaminación sonora en sus áreas?	X		X		X		
4	¿Los mobiliarios de su área donde trabaja están diseñados para sus necesidades?	X		X		X		
5	¿La empresa se preocupa por mejorar los mobiliarios de su área donde trabaja para mejorar sus necesidades laborales?	X		X		X		
6	¿La empresa se preocupa por entregar materiales de acuerdo a sus necesidades?	X		X		X		
7	¿La empresa se preocupa que su área de trabajo que tenga el espacio suficiente para realizar sus actividades?	X		X		X		
8	¿La empresa evalúa la calidad de los materiales antes de entregar a cada trabajador?	X		X		X		
9	¿La empresa evalúa la creación de nuevos almacenes?	X		X		X		
10	¿Usted se siente seguro en su área de trabajo?	X		X		X		
11	"¿Usted se siente que las medidas de seguridad se adecuan	X		X		X		
12	a los riesgos presentes en la empresa?"	X		X		X		
13	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	X		X		X		

14	¿La Empresa le das los recursos necesarios para alcanzar un buen desempeño?	X		X		X	
15	¿Para realizar sus labores usted toma en cuenta la misión y visión de la empresa?	X		X		X	
16	¿Cumple con el cronograma establecido para la entrega de sus trabajos?	X		X		X	
17	¿Se siente tan comprometido con la empresa por eso se queda horas extras?	X		X		X	
18	¿Sobre el mobiliario, cree usted que se encuentra bien distribuido?	X		X		X	
19	¿La empresa se preocupa que sus trabajadores tengan un clima laboral favorable?	X		X		X	
20	¿Usted siente que el clima organizacional es favorable?	X		X		X	
21	¿Usted cree que los procesos que tienen la empresa son efectivos para el cumplimiento de las tareas?	X		X		X	
22	¿Usted cree que los procesos para la ejecución de las actividades se encuentran claramente definidos?	X		X		X	
23	¿Usted cree que los jefes superiores delegan tareas de acuerdo a la capacidad del trabajador?	X		X		X	
24	¿El jefe de su área le capacita constantemente?	X		X		X	
25	¿El jefe de su área verifica el logro de los objetivos establecidos?	X		X		X	
26	¿Realiza tareas que no está relacionados con su trabajo para apoyar así a su compañero?	X		X		X	
27	¿Realiza tareas que no está relacionados con su trabajo para apoyar a su jefe?	X		X		X	
28	¿Usted cree que la empresa tiene sus áreas debidamente organizadas para que cada una cumpla con su función?	X		X		X	
29	¿Los trabajos que usted realiza permite el logro de metas?	X		X		X	

30	¿Usted cree que las demás áreas se preocupan por lograr propósitos afines?	X		X		X	
31	¿Cuenta con buenas relaciones con los demás trabajadores?	X		X		X	
32	¿Cumple con el reglamento interno de la empresa?	X		X		X	
33	¿Cumple con las normas de convivencia?	X		X		X	
34	¿Las normas de la empresa cambian constantemente?	X		X		X	
35	¿Realizan trabajos grupales?	X		X		X	
36	¿Existe tolerancia entre los miembros que conforman el grupo?	X		X		X	
37	¿Existe respeto sobre las costumbres de los trabajadores?	X		X		X	
38	¿La empresa se preocupa por otorgar servicios de calidad?	X		X		X	
39	¿La empresa se preocupa por crecer buscando nuevas unidades de negocios?	X		X		X	
40	¿Siente usted que existe apoyo entre los trabajadores?	X		X		X	
41	¿Usted analiza las fortaleza y debilidades de la empresa?	X		X		X	
42	¿Participa en constantes capacitaciones para el logro de los objetivos de la empresa?	X		X		X	
43	¿Participa en reuniones para crear nuevas estrategias?	X		X		X	
44	¿Las tareas asignadas lo ejecuta con facilidad?	X		X		X	
45	¿Usted confía en su desempeño profesional?	X		X		X	
46	¿Siempre puede expresar sus opiniones con facilidad?	X		X		X	
47	¿Se preocupa en el trabajo de dar lo mejor?	X		X		X	
48	¿Siempre espera alguna felicitación por el trabajo realizado?	X		X		X	

49	¿Se considera como un miembro importante para la empresa?	X		X		X	
50	¿Toma decisiones inmediatas ante algún problema?	X		X		X	
51	¿Esté preparado para enfrentar problemas?	X		X		X	
52	¿Apoya en la solución de problemas laborales?	X		X		X	
53	Cuándo acaba alguna tarea encomendada, ¿siente que realizo el mejor esfuerzo?	X		X		X	
54	¿Se limita a cumplir tareas ordenas por su jefe?	X		X		X	
55	¿Siente que la empresa cuida su imagen institucional?	X		X		X	
56	¿Siente que los trabajadores se identifican con la empresa?	X		X		X	
57	¿La empresa colabora con las necesidades que pueda solicitar la comunidad?	X		X		X	
58	¿La empresa cumple con la legislación ambiental?	X		X		X	
59	¿La comunicación entre jefes y empleados es claro para la realización de tareas?	X		X		X	
60	¿Usted cree que los clientes de la empresa se encuentran satisfechos por el servicio dado?	X		X		X	
61	¿La empresa fomenta actividades sociales para mejorar el vínculo entre todos los miembros que lo conforman?	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIONES							
1	¿A Ud. el programa Securitas Integra le influye positivamente en el cumplimiento de las tareas designadas?	X		X		X		
2	Cree Ud. ¿Que el programa Securitas Integra a mejorado positivamente en la participación de los trabajadores?	X		X		X		
3	Cree Ud. ¿Qué mediante el programa Securitas Integra se está cumpliendo con las metas establecidas por la empresa?	X		X		X		
4	Cree Ud. ¿Qué mediante el programa Securitas Integra se está mejorando la conducta de los trabajadores?	X		X		X		
5	Cree Ud. ¿Qué mediante el programa Securitas Integra se está mejorando la producción del trabajo?	X		X		X		
6	Cree Ud. ¿Qué mediante el programa Securitas Integra se está mejorando la producción de logros personales?	X		X		X		
7	Cree Ud. ¿Que el programa Securitas Integra Influye a lograr nuevos emprendedores?	X		X		X		
8	Cree Ud. ¿Que con el programa Securitas Integra a mejorado la comunicación entre los miembros y áreas de la empresa?	X		X		X		
9	¿El programa Securitas Integra escucha y deja exponer sus inquietudes a todos los miembros que pertenecen a la empresa ?, es democrático?	X		X		X		
10	¿El programa Securitas Integra influye en la confianza positiva en todos los trabajadores?	X		X		X		
11	¿A Ud. el programa Securitas Integra le influye positivamente en el cumplimiento de las tareas designadas?	X		X		X		

12	Cree Ud. ¿Que el programa Securitas Integra a mejorado positivamente en la participación de los trabajadores?	X		X		X	
13	Cree Ud. ¿Qué mediante el programa Securitas Integra se está cumpliendo con las metas establecidas por la empresa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** []
No aplicable []

Lima, 20 de abril del 2016.

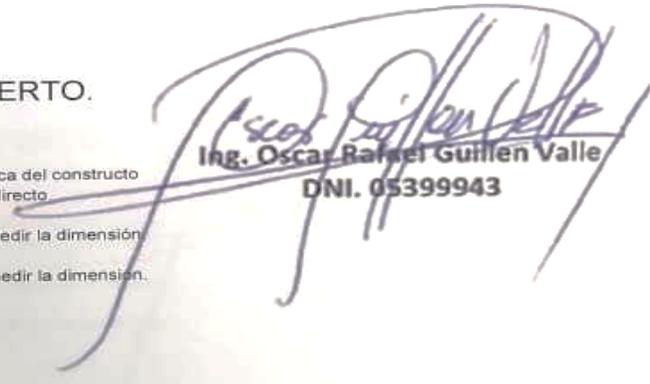
Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Ing. Oscar Rafael Guillen Valle PhD. **DNI:** 05399943

Especialidad del evaluador: METODOLOGO EXPERTO.

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Ing. Oscar Rafael Guillen Valle
DNI. 05399943

OK

Anexo 5: Print de resultados

variable 2			
pre_ge_v2	post_ge_v2	pre_con_v2	post_con_v2
221	263	177	243
162	212	165	200
214	262	186	221
244	258	233	253
281	267	266	275
218	254	181	229
195	269	225	218
178	240	183	196
205	268	202	269
247	257	227	234
147	206	184	211
235	268	179	216
244	258	208	270
197	224	189	200
214	232	226	269
247	230	211	223
193	242	176	238
239	208	160	204
255	265	177	206
214	277	179	207
182	272	198	230
186	240	217	243
240	204	182	189
235	240	213	244
227	269	221	232
188	236	241	219

191	280	192	234
189	251	171	215
191	236	192	239
179	258	174	203
201	196	162	229
238	249	187	244
189	266	150	226
200	262	202	194
180	236	205	219

variable 2 dimensión 1			
pre_ge_v2d1	post_ge_v2d1	pre_con_v2d1	post_con_v2d1
24	54	27	50
36	25	36	36
52	58	52	52
49	49	34	37
54	54	54	54
27	52	30	44
26	50	51	51
16	54	52	41
34	57	60	60
55	55	51	34
14	59	28	28
58	58	35	35
50	50	38	46
26	26	28	33
40	50	58	58
54	54	55	55

56	32	24	48
54	54	27	30
49	49	26	26
55	55	26	31
25	59	59	59
30	50	54	54
53	53	27	45
50	53	56	56
55	55	36	49
28	31	50	38
21	56	54	54
31	60	36	33
32	31	32	32
23	52	30	30
35	50	26	49
51	51	33	50
34	60	31	42
52	52	55	33
22	60	52	37

variable 2 dimensión 2			
pre_ge_v2d2	post_ge_v2d2	pre_con_v2d2	post_con_v2d2
60	57	45	53
30	30	41	41
57	51	32	57
51	51	45	63
63	63	46	57
50	50	31	57

30	52	38	38
41	41	41	41
56	56	48	66
41	58	33	59
44	58	39	54
37	70	36	56
47	55	44	70
36	61	30	30
32	51	45	59
50	50	47	44
38	55	32	40
50	38	31	43
63	63	34	47
39	60	43	47
34	69	44	42
41	55	47	58
68	41	42	43
38	38	46	58
33	59	35	57
46	61	50	38
48	67	36	48
46	52	48	50
59	61	59	59
57	57	34	42
50	30	40	54
56	56	37	47
30	56	39	52
31	62	35	44
50	51	41	62

variable 2 dimensión 3

pre_ge_v2d3	post_ge_v2d3	pre_con_v2d3	post_con_v2d3
70	70	34	57
36	80	40	55
50	78	51	51
73	73	73	73
80	68	80	80
69	69	65	65
51	79	78	78
65	65	35	55
50	78	45	63
73	66	73	73
37	37	65	65
80	80	45	52
78	71	51	66
65	65	65	65
74	53	39	68
68	68	41	61
39	73	72	72
70	51	51	51
60	70	38	60
75	75	50	64
39	79	36	55
51	51	48	63
36	33	33	33
72	72	53	72
72	72	50	60
50	78	70	70
71	71	50	66
36	74	39	68

33	65	48	80
50	65	65	65
33	33	34	64
65	65	33	59
41	67	33	62
33	71	37	37
48	65	39	52

variable 2 dimensión 4			
pre_ge_v2d4	post_ge_v2d4	pre_con_v2d4	post_con_v2d4
47	47	53	53
34	51	26	47
37	46	29	29
51	51	49	49
49	49	51	51
50	50	29	37
55	55	34	34
35	48	31	37
32	47	30	49
45	45	35	35
32	32	32	44
34	34	29	39
36	49	55	55
53	53	33	42
50	45	50	50
53	26	45	45
38	50	27	43
47	47	30	49

49	49	46	40
28	55	31	31
50	32	34	40
31	55	35	35
50	46	47	47
55	43	32	32
34	50	50	42
35	35	48	43
34	53	32	34
55	31	29	45
48	44	33	48
26	55	25	33
48	48	44	44
32	45	53	53
49	49	23	45
55	44	55	55
43	43	51	51

variable 2 dimensión 5

pre_ge_v2d5	post_ge_v2d5	pre_con_v2d5	post_con_v2d5
20	35	18	30
26	26	22	21
18	29	22	32
20	34	32	31
35	33	35	33
22	33	26	26
33	33	24	17
21	32	24	22

33	30	19	31
33	33	35	33
20	20	20	20
26	26	34	34
33	33	20	33
17	19	33	30
18	33	34	34
22	32	23	18
22	32	21	35
18	18	21	31
34	34	33	33
17	32	29	34
34	33	25	34
33	29	33	33
33	31	33	21
20	34	26	26
33	33	50	24
29	31	23	30
17	33	20	32
21	34	19	19
19	35	20	20
23	29	20	33
35	35	18	18
34	32	31	35
35	34	24	25
29	33	20	25
17	17	22	17

Anexo 6: Consentimiento de la institución donde aplico el estudio

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 07 de abril de 2016

Carta P. 0194 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)
Jorge García Torres

Director de Innovación y Tecnología Securitas SAC.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CABALLON CARDENAS ESVIARDO** identificado(a) con DNI N.º 20113830 y código de matrícula N.º 7000838797; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Influencia del Programa Securitas Integra en el Clima Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Empresa Securitas SAC Sede Lima - 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



[Handwritten signature]
Ing. Carlos Ventura Orbegoso, MBA
Director
ESCUELA DE POSTGRADO

SECURITAS S.A.C.



[Handwritten signature]
ROSMER HERNANDEZ V. L. DIVIE: O
GERENTE DE OPERACIONES S.E.S.

Pmr