



ESCUELA DE POSGRADO

“COMPETENCIA PSICOLÓGICA Y SU RELACIÓN CON LA PERMANENCIA LABORAL DE AGENTES DE SEGURIDAD EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO”

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

Dirección y Gestión del Talento Humano

Autores:

Edwar Isidro Sánchez Alvarez

Yeminna Silvia Toribio Castillo

Asesor:

Dra. Ena Obando Peralta

Trujillo-Perú

2018

DEDICATORIA

A Dios.

Por habernos regalado la dicha de la vida, por permitirnos llegar hasta este momento y lograr nuestros objetivos, pero por sobre todo por su infinita bondad y amor.

A nuestros padres.

Quienes son el pilar fundamental en nuestra vida, por sus consejos y valores inculcados en nosotros que nos permitieron ser personas de bien y grandes profesionales.

AGRADECIMIENTO

Toda nuestra gratitud al Eterno por iluminar nuestro caminar diario.

A nuestros docentes, por guiarnos en nuestro desarrollo personal y profesional.

A nuestra asesora, por su paciencia y apoyo incondicional.

A la Universidad Privada del Norte, por permitirnos ser parte de una generación de triunfadores.

INDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA..... | 2 |
| AGRADECIMIENTO | 3 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 7 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 11 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS..... | 13 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES..... | 16 |
| REFERENCIAS..... | 20 |
| ANEXOS | 22 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Establecer la relación entre las dimensiones de la competencia psicológica (estructura formal, expresión del dibujo, arma como elemento simbólico) y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016..... | 13 |
| Tabla 2: Nivel la competencia psicológica de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016..... | 14 |
| Tabla 3: Nivel de la permanencia laboral de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016 | 14 |
| Tabla 4: Prueba de correlación entre la competencia psicología y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016..... | 15 |

RESUMEN

La presente investigación determinó la relación entre la competencia psicológica y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en el periodo de julio a diciembre del 2016 en una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Es una investigación por su alcance de tipo correlacional. Se utilizó el diseño no experimental, cuya población estuvo conformada por 137 agentes de seguridad y la muestra por 101 trabajadores. Los instrumentos utilizados para el recojo de la muestra son el Test de la Persona con Arma, de Morocho (2012) y el Registro de Cese del personal. Mediante los resultados se llegó a la siguiente conclusión: la competencia psicológica tiene una relación no significativa en la permanencia laboral de los agentes de seguridad en una empresa de privada de la ciudad de Trujillo, observándose una correlación no significativa ($Tau-b = .054$; $p \geq .0574$)

Palabras clave: Competencia psicológica; permanencia laboral; agentes de seguridad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ante la desprotección y la incapacidad del Estado para proporcionar seguridad a la sociedad, en donde la inseguridad ciudadana se ha visto en aumento, afectando a los hogares, transeúntes y en especial, a las diversas empresas, éstas se han visto en la necesidad de recurrir a la seguridad privada (El Comercio, 2015). El Barómetro de las Américas del Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP, por sus siglas en inglés), en un estudio que mide los resultados sobre experiencias vinculadas a inseguridad publicado en el 2015, revela que el Perú ocupa el primer lugar en inseguridad, pues el 30.6 % de personas aseguraron haber sido víctimas de la delincuencia; mientras que un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que revela que el 85.6% de peruanos percibe que, en los próximos 12 meses, puede ser víctima de algún delito (Perú21, 2016).

El incremento de la delincuencia no es ajeno al mundo empresarial, así lo concluye la Encuesta de Percepción de Seguridad Ciudadana de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), que revela la constante preocupación que aqueja a los empresarios del Perú; el estudio señala que empresas destinan en promedio 9000 soles mensuales en su presupuesto anual para la seguridad empresarial, Pero también indica que las pequeñas empresas hacen grandes esfuerzos para implementar estrategias de seguridad destinando en promedio 3.000 soles mensuales, mientras las grandes destinan en promedio 50.000 soles (El Comercio, 2016).

A la vez, se reporta que el mercado de seguridad privada tiene un total de 694 empresas autorizadas en el país, de acuerdo con la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas y Explosivos de Uso Civil (Sucamec) y el personal disponible para este negocio se cuenta en casi 150 mil agentes de seguridad (Gestión, 2016).

Esto explica que el sector de la seguridad privada haya crecido notablemente en los últimos años en un 10% anual, lo que está generando escases de vigilantes capacitados para el puesto. Así mismo, existe una alta rotación con un 25% en promedio en las empresas de Seguridad, ocasionando pérdidas económicas. Esta es la preocupación por la empresa que participa como escenario de la investigación; puesto que para el ingreso de un agente de seguridad, invierte aproximadamente quinientos soles; por lo que en el mes, de veinticinco agentes de seguridad que ingresan a laborar, alrededor de seis agentes abandona las labores o decide retirarse a otra empresa, siendo una pérdida de tres mil soles mensual (Según última revisión de link de bajas en 2016); siendo una pérdida de la inversión notable; el cual no sólo afecta los activos de la empresa, sino el recurso humano necesario para cubrir los puestos solicitados por los clientes de la empresa de seguridad, la cual presta dicho servicio; puesto que, se ve limitada a contratar a un nuevo personal, por los plazos de entrega de lista de personal solicitado por la DISCAMEC (Dirección de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Munición y Explosivos de Uso Civil) y que hayan llevado un curso de siete días dictada por la misma autoridad legal.

La empresa tiene un claro conocimiento que el factor humano es el recurso más importante y valioso que posee ya que constituye la fuerza de trabajo y la imagen de la organización, a la vez cumplen un papel primordial para alcanzar la ventaja competitiva, razón por la cual, cobra importancia el proceso de selección de personal que se integrará a la empresa (Rosales, 2013). Por esta razón la empresa de seguridad decidió solicitar los servicios de una consultora para la selección de agentes de seguridad, queriendo evitar los sesgos evaluativos. Sin embargo, debido a las constantes bajas de personal, se hizo necesario determinar si las competencias psicológicas que son evaluadas para los agentes de seguridad tienen relación con la permanencia.

La empresa Consultora que brinda el servicio de selección se une a dicha investigación, brindando la información solicitada; puesto que también fue de su interés reforzar la calidad evaluativa.

Seleccionar trabajadores competentes es una necesidad fundamental para las organizaciones, sin embargo tenemos claro que el nivel cultural influye para que se determinen ciertas competencias en la persona que al final prevalecerán en el desarrollo de sus actividades. Por ello es necesario tener claro el perfil que se busca y de este modo identificar las técnicas evaluativas idóneas para el puesto. El nivel educativo mínimo requerido para seleccionar a un agente de seguridad es nivel secundario; por lo que la selección se limita únicamente a la competencia psicológica que dicha persona posee para llevar a cabo sus labores.

En tal sentido, cada vez es más importante seleccionar personal calificado para desempeñarse como agente de seguridad, por lo que hace que sea una de las tareas más difíciles de afrontar al profesional de selección de personal (García, 2015).

La selección del personal, toma en cuenta las competencias del puesto al momento de escoger al candidato más idóneo. Para ello, hace uso de instrumentos evaluativos que le ayudan a tomar decisiones que le permita comprobar las competencias y aptitudes para el puesto así como la predictibilidad en el buen desempeño del mismo (Salgado & Moscoso, 2008).

Dentro de los instrumentos utilizados en la selección de personal están los test de personalidad, los cuales permiten indagar las competencias del candidato, adoptando un papel esencial dentro de la selección ya que se escoge entre los candidatos reclutados a aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al puesto de trabajo y desempeñar correctamente al cargo ofrecido (López, 2010).

En virtud de lo expuesto anteriormente, a continuación, se estudia la competencia psicológica de agentes de seguridad y su relación con la permanencia laboral de los agentes en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la competencia psicológica y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la competencia psicológica y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre las dimensiones de la competencia psicológica (estructura formal, expresión del dibujo, arma como elemento simbólico) y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

Identificar el nivel la competencia psicológica de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

Identificar el nivel de la permanencia laboral de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe correlación significativa entre la competencia psicológica y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

1.4.2. Hipótesis Específicas:

Existe correlación significativa entre las dimensiones de la competencia psicológica (estructura formal, expresión del dibujo, arma como elemento simbólico) y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

Por su alcance el tipo de investigación es correlacional, ya que busca describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; su diseño de investigación es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables y se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Fernández, Hernández & Baptista (2015)

2.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por 137 Agentes de seguridad que participaron en el proceso de selección y cesaron en el período de julio a diciembre del 2016 para una empresa de Seguridad de la Ciudad de Trujillo. Finalmente, bajo el empleo del muestreo probabilístico estratificado aleatorio simple la muestra quedó constituida por un total de 101 trabajadores.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1 Para recolectar Datos:

a) Técnica

Técnica Proyectiva: basado en la teoría psicodinámica, esta nos permite revelar aspectos inconscientes de la conducta. Tiene como

objetivo principal el estudio de la personalidad, aquella que diferencia a una persona de las demás.

Análisis Documental: Técnica que permite clasificar la información de acuerdo a los indicadores que se pretende estudiar.

b) Instrumentos

Test persona con arma: Para medir la competencia psicológica se utilizó el test de la persona con arma de Morocho (2012) con la finalidad de evaluar la competencia psicológica de agentes de seguridad.

Ficha de registro de cese de Personal: Se clasificó únicamente las bajas correspondientes al año y períodos de interés, para luego transferirlos al Excel, en donde se selecciona y ordena por persona que cesó con la finalidad de determinar su tiempo de permanecía en la empresa.

2.3.2 Para analizar información:

Obtenidos los datos de la muestra, se realizó el análisis estadístico usando la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos y según ello determinar el tipo de prueba de asociación que se utilizó: Tau- b de Kendall para determinar la relación entre la competencia psicológica y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016. Estos datos fueron ingresados a la hoja de cálculo de Excel para la elaboración y análisis descriptivo y correlacional de la base de datos.

}

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Resultado 1

Tabla 1

Relación entre las dimensiones de la competencia psicológica (estructura formal, expresión del dibujo, arma como elemento simbólico) y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

| Dimensiones de la Competencia Psicológica | Permanencia | |
|---|------------------|------|
| | Tau-b de Kendall | |
| | Tau-b | P |
| Estructura formal | ,012 | ,889 |
| Expresión del dibujo | ,112 | ,224 |
| El arma como elemento simbólico | ,156 | ,081 |
| Total | ,054 | ,074 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se aprecia que las dimensiones de la competencia psicológica estructura formal, expresión del dibujo y arma como elemento simbólico presentan una significancia tau-b de Kendall de .012, .112, .156 respectivamente, con la permanencia laboral. Estos resultados indican una relación no significativa ($p \geq .05$) de las dimensiones de la competencia psicológica con la permanencia de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

3.2 Resultado 2

Tabla 2

Nivel la competencia psicológica de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

| Nivel de la competencia psicológica | f | % |
|-------------------------------------|-----|-----|
| Muy bueno | 21 | 21 |
| Bueno | 46 | 45 |
| No calificado | 34 | 34 |
| Total | 101 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se aprecia que predomina el nivel bueno con 45%, el nivel muy bueno obtiene un 21% y con un 34% para el nivel no calificado y 34% para el nivel no calificado de la competencia psicológica de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de Trujillo.

3.3. Resultado 3

Tabla 3

Nivel de la permanencia laboral de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

| Permanencia laboral | f | % |
|---------------------|-----|-----|
| Hasta 6 meses | 34 | 34 |
| 7 - 12 meses | 16 | 16 |
| Más de 1 año | 51 | 50 |
| Total | 101 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se aprecia la permanencia laboral de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016 donde se obtuvo 34% hasta 6 meses de permanencia, 16% de 7 a 12 meses de permanencia y 50% más de 1 año de permanencia laboral.

3.4. Resultado 4

Tabla 4

Prueba de correlación entre la competencia psicología y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016.

| Competencia Psicologica | Permanencia | | | | | | Total | | Tau-b de Kendall | |
|----------------------------|---------------|----|--------------|----|--------------|----|-------|-----|------------------|------|
| | Hasta 6 meses | | 7 - 12 meses | | Más de 1 año | | f | % | Tau-b | p |
| | f | % | f | % | f | % | | | | |
| Muy bueno | 12 | 57 | 1 | 5 | 8 | 38 | 21 | 100 | .054 | .574 |
| Bueno | 11 | 24 | 7 | 15 | 28 | 61 | 46 | | | |
| No calificado | 11 | 32 | 8 | 24 | 15 | 44 | 34 | 100 | | |
| Total | 34 | 34 | 16 | 16 | 51 | 50 | 101 | 100 | | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se evidencia que la competencia psicología tiene una correlación no significativa con la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa de privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016 es no significativa (Tau-b = .054; $p \geq .05$).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La inseguridad ciudadana es un problema psicosocial del día a día que afecta a todas las personas, aumentado la oferta laboral para los agentes de seguridad privada, esto a la vez genera alta demanda en las empresas de seguridad de contar con personal altamente calificado para dichos puestos, sin embargo las empresas se encuentran con la problemática de la alta rotación del personal de seguridad, viéndose afectada la permanencia laboral de los trabajadores, sin determinar con exactitud la posible génesis. Es así que la presente investigación ha sido diseñada para analizar la relación de la competencia psicológica con la permanencia laboral de agentes de seguridad en una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

Los resultados determinaron que, la competencia psicológica tiene una relación no significativa en la permanencia laboral de los agentes de seguridad en una empresa privada de la ciudad de Trujillo, rechazando de esta manera la hipótesis general; es decir la permanencia laboral que se caracteriza por la condición que hace que las personas una vez reclutadas, seleccionadas, socializadas y que han comenzado a trabajar en la organización, se mantengan dentro de ella (Guarnís & Quiroz, 2014) no se ve influenciada por la competencia psicológica de los agentes, la cual se entiende como el conjunto de conocimientos, experiencias, aptitudes, actitudes y motivación que posee una persona para desempeñar con éxito una determinada función, siendo así, no determinante en el abandono laboral. Por lo mencionado anteriormente, las competencias psicológicas evaluadas en el proceso de selección, calzan con el perfil del puesto, sin embargo, la decisión de los trabajadores de retirarse de la organización, puede estar influenciada por el nivel de satisfacción del trabajador con la empresa, tal como lo manifiesta (Vélaz, 1996, p. 12) “La decisión de dejar la empresa viene provocada, indudablemente, por la insatisfacción generada del lugar de trabajo, pero se verá moderada por las expectativas de encontrar un empleo en mejores condiciones”. Esto a la vez se sustenta en el estudio realizado por Vecina Jiménez, M & Chacón Fuertes, F & Sueiro Abad, M (2009) quienes hallaron que las tres dimensiones de la satisfacción diferencian entre quienes continúan en la

organización, tras 12 meses de seguimiento del tiempo de permanencia, y quienes abandonan. Los resultados del modelo de ecuaciones estructurales muestran que la relación entre el constructo satisfacción y el tiempo de permanencia durante el seguimiento está mediada por la intención de permanencia del trabajador.

Como primer objetivo, se buscó correlacionar las dimensiones de la competencia psicología y la permanencia laboral de los agentes de seguridad, encontrándose que existe una correlación de grado débil, estadísticamente no significativa ($p \geq .05$), afirmando así, que dichas variables no están correlacionadas en la población de la que proviene la muestra, es decir, los dibujos graficados por el evaluado, los cuales constituyen la proyección del propio sujeto sobre los aspectos más característicos de su personalidad, como con su vida impulsiva, afectos, percepción de la vida y mecanismos de adaptación, que utiliza, no son un factor determinante que incida en la permanencia laboral de los agentes de seguridad.

Como segundo objetivo, se determinó la competencia psicológica de los agentes de seguridad. Para ello se tomó en cuenta las categorías que Morocho (2012) propone; en un nivel bueno se encontró un 46% de la muestra, en un 21% muy bueno y en un 34% no calificado. Ello indica que, en su mayoría, un 67% de la muestra, ha obtenido gráficos en el cual la configuración del mismo guarda una secuencialidad en su organización de sus partes, que es simétrica y ha sido realizado con un trazado firme y continuo, lo cual proyecta la propia coherencia interna y la buena configuración yoica del sujeto, una adecuada estructura de su personalidad y capacidad para asumir tareas de relativa complejidad, guardando relación con el perfil del puesto. Por otro lado, aquellos que no obtuvieron un nivel no calificado denota que los indicadores gráficos observados son distintos a los esperados del perfil del puesto incluyendo gráficos pobremente estructurados (Morocho, 2012).

Del mismo modo, a nivel de dimensiones, en la dimensión de expresión formal, un 47% logró una calificación buena, es decir, los gráficos presentan un grado de

calidad y ajuste formal del dibujo adecuado, expresando el nivel de fortaleza del yo del evaluado, es decir la secuencia y organización del dibujo eran consistentes con la integridad del yo. En la dimensión expresión del dibujo, un 63% obtuvo una categoría buena a muy buena, denotando que los gráficos observados están revestidos de una carga emocional/afectiva, la cual tiene sus manifestaciones conductuales y tiene su respuesta de la sociedad, donde la vida afectiva es la que le permite básicamente relacionarse con los demás de manera adecuada guardando relación con el perfil. En la dimensión Arma como elemento simbólico, se observó que el 65% presentó una categoría buena a muy buena, lo que indica que el arma dibujada se encuentra apropiadamente integrada con el ajuste, calidad formal y estructural del dibujo, relacionado con lo esperado para un agente de seguridad (Morocho, 2012).

Por último y como tercer objetivo, se determinó el tiempo de permanencia de los agentes de seguridad. De esa forma se observó que el 34% de la muestra tienen una permanencia de hasta seis meses, mientras que el 16% han permanecido hasta entre siete o doce meses. Ello muestra un total de 50% de agentes de seguridad, luego de haber pasado el proceso de selección, se retiraron de la empresa al cumplir un año laborando o incluso antes, observándose que el dinamismo de la permanencia laboral de los trabajadores es cambiante, esto se sustenta en lo manifestado por (Vélaz, 1996). Quien manifiesta “estas decisiones de permanecer en una empresa no son estáticas y pueden cambiar. Si un empleado no se encuentra satisfecho en su trabajo, buscará alternativas que le procuren una mejora de la situación”. Por otro lado, el 50% restante, decidió abandonar la empresa luego de cumplir más de un año laborando. El motivo por el cual un trabajador decide abandonar su centro de labores puede explicarse basado en que “El trabajador decide abandonar la empresa, es la medida más radical, pero puede producirse cuando la motivación a pertenecer no es suficientemente fuerte”. (Vélaz, 1996). Cabe resaltar que los resultados de la presente investigación no pueden ser generalizados a diferentes sujetos o poblaciones ya que solamente se limitará a segmentos poblacionales afines a la muestra seleccionada para el desarrollo de la investigación.

Finalmente, al respecto de los resultados encontrados, se puede asumir que el clima laboral, el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y guarda relación con la satisfacción, la productividad, los comportamientos de las personas y su manera de trabajar (Flórez, 2014) puede ser percibido de forma inadecuada por parte de los trabajadores, aspectos que según Chiavenato (2004) deterioran la voluntad de trabajar del empleado.

Es por ello que el compromiso organizacional toma relevancia ya que si las personas asumen responsabilidad con la empresa, la eficacia, aumentará logrando sus objetivos planteados (Montoya, 2016), a la vez, Chiavenato (2004) indica que el componente emocional genera estabilidad en la persona y fortalece la confianza empleado y empleador, aspectos relevantes para la permanencia de los trabajadores de seguridad.

4.2. Conclusiones

1. Se determinó la relación entre la competencia psicológica y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo, encontrándose que existe una relación no significativa ($Tau-b = .054$; $p \geq .05$) rechazando la hipótesis de investigación.
2. La Correlación entre las dimensiones de la competencia psicológica (estructura formal, expresión del dibujo, arma como elemento simbólico) y la permanencia laboral de agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016 es no significativa ($Tau-b = .012, .112, .156$; $p \geq .05$).
3. El nivel que predomina en la variable competencia psicológica es el nivel bueno con un 45%, mientras que se obtuvo un 34% para el nivel no calificado y un 21% para el nivel muy bueno de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre 2016, tal como referencia la tabla 2.
4. El nivel de la permanencia laboral de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016 es de 34% hasta 6 meses de permanencia, 16% de 7 a 12 meses de permanencia y 50% más de 1 año de permanencia tal como se evidencia en la tabla 3.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Los Ángeles: McGrawHill.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Comercio, E. (23 de Enero de 2016). El comercio. Obtenido de <http://elcomercio.pe/politica/actualidad/peru-tiene-mas-alta-tasa-delincuencia-latinoamerica-noticia-1805807>
- El Comercio. (20 de Diciembre de 2015). El Comercio. Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/peru/empresas-pagan-promedio-hasta-s50000-al-mes-seguridad-noticia-1857915>
- García. (22 de Enero de 2016). *Como diagnosticar el sistema de gestión integrada al capital humano*. Obtenido de <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/Como%20diagnosticar%20el%20sistema%20de%20gestion%20integrada%20de%20capital%20humano.pdf>
- Gestión. (21 de Enero de 2016). *Fuertes restricciones sofocarían a empresas de seguridad en provincias*. Obtenido de <http://gestion.pe/politica/fuertes-restricciones-sofocarian-empresas-seguridad-provincias-2118856>
- Gonzales, G. A. (2013). *Teorías de la personalidad*. Red Tercer Milenio S.C.
- Guarnís, A. & Quiroz, W. (2014). Influencia de las características demográficas en la permanencia del personal: El caso de una empresa agrícola de Trujillo, Perú en el año 2014. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Hernández, J., Fernández, C. & Baptista, L. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores.

Morocho, L. (2012). *Las técnicas proyectivas en la evaluación psicológica*. (1era ed.). Lima: Ed. Piran.

López, R. (Julio-Diciembre de 2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Revista PERSPECTIVAS*, 2 (26), 129-152.

Perú21. (22 de Enero de 2016). *Peruanos se sienten inseguros*. Obtenido de <http://peru21.pe/actualidad/inei-856-peruanos-se-sienten-inseguros-2222626>

Reinoso, L. (2014). *Agresividad y súper yo en guardias de seguridad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.

Rosales, A. (2013). *Diseño de un Sistema de Gestión por Competencias para Una empresa de Seguridad Privada*. Ecuador, Ecuador: Tesis.

Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 16-24.

Vecina Jiménez, M & Chacón Fuertes, F & Sueiro Abad, M (2009). *Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones*. [En línea] Recuperado el 23 de Mayo de 2015, de <http://www.psicothema.com/resumen.asp?id=3603>

Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. España: Ed. Díaz de Santos.

ANEXOS

Anexo N° 1

Dimensiones de la competencia psicológica de los agentes que cesaron en una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

| Dimensión | f | % |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Estructura formal | | |
| Muy bueno | 22 | 22 |
| Bueno | 23 | 23 |
| No calificado | 56 | 55 |
| Expresión del dibujo | | |
| Muy bueno | 16 | 16 |
| Bueno | 47 | 46 |
| No calificado | 38 | 38 |
| Arma como elemento simbólico | | |
| Muy bueno | 35 | 35 |
| Bueno | 30 | 30 |
| No calificado | 36 | 35 |
| Total | 101 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Comentario: se aprecia un nivel de calificación bueno en la dimensión expresión del dibujo con un 46%, muy bueno con 35% en la dimensión arma como elemento simbólico, y en un nivel no calificado en la dimensión estructura formal con 55% de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

Anexo 2

Dimensiones de la permanencia laboral de los agentes que cesaron en una empresa de seguridad de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

| Dimensión | f | % |
|--------------------------|----------|----------|
| Permanencia alta | | |
| Permanece | 51 | 50 |
| No permanece | 50 | 50 |
| Permanencia media | | |
| Permanece | 16 | 16 |
| No permanece | 85 | 84 |
| Permanencia baja | | |
| Permanece | 34 | 34 |
| No permanece | 67 | 66 |
| Total | 101 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Comentario: se aprecia que en la dimensión permanencia alta, cuenta con un 50% para las categorías permanece y no permanece, en la dimensión permanencia media, la mayor representatividad se encuentra en la categoría no permanece con un 84% y en la dimensión permanencia baja la mayor representación se encuentra en la categoría no permanece con un 66% de los agentes de seguridad que cesaron en una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el periodo de julio a diciembre del 2016.

TEST PERSONA CON ARMA

Ficha Técnica

1. Descripción General:

1.1. Nombre del test: Test gráfico la persona con arma.

1.2. Autor: Mg. Luis Morocho Vásquez.

1.3. Aplicación: Individual y Colectiva.

1.4. Duración: No hay límite de tiempo, el promedio de su realización es entre 15 y 30 minutos.

1.5. Descripción: Test proyectivo gráfico se diseñó para la evaluación psicológica de personas que solicitan certificar competencias psicológicas para optar armas de fuego. Evalúa la estructura del yo, expresión del dibujo y la vida anímica e integración del arma con el dibujo.

2. Validez y fiabilidad:

Para darle validez a la prueba, fue sometida a una investigación comparativa entre el test de la figura humana de Karen Machover y el test de la Persona con Arma, registrándose una correlación significativa, el que fue determinado por un acuerdo de jueces en relación a la estructura de los dibujos; alcanzando un promedio porcentual de (90.95%); asimismo presenta una confiabilidad de .77.

Porcentaje determinando por acuerdo de jueces:

- a) Estructura del dibujo: Nivel Porcentual Significativo (96.4%)
- b) Expresión del dibujo: Nivel Porcentual Significativo (92.4%)
- c) Tipo de Arma: Nivel Porcentual Significativo (88.0%)

Por otro lado, existe un 91.6% de correlación en los jueces para determinar el estado psicológico de Apto y no Apto, para portar armamento.

3. Objetivos del Test:

Constituir un test de evaluación psicológica para la exploración de competencias para la certificación psicológica para el uso de armas de fuego.

Establece los indicadores psicológicos del test gráfico “La persona con Arma”, en la evaluación de la personalidad de postulantes a licencia de Arma.

4. Administración Del Test persona con arma:

La administración del test se inicia con la siguiente consigna:

“Bien, tiene Ud. Una hoja en blanco, un lápiz y un borrador, en la hoja en blanco deberá dibujar una persona con arma, como Ud. Desea”

“Cuando termine el dibujo dará vuelta la hoja y escribirá una historia lo más amena e interesante del dibujo que han realizado. Luego colocaran un título a esa historia relatada.

5. Interpretación de la Persona con Arma:

El supuesto básico del fenómeno proyectivo que se traduce en el Test de la persona con arma, es que el dibujo graficado por el evaluado constituye la proyección del propio sujeto, de los aspectos más característicos de su personalidad, como son su vida impulsiva, sexualidad, percepción de la vida y mecanismos de adaptación que utiliza.

El papel en el que grafica su dibujo corresponde simbólicamente al medio ambiente y el arma el objeto revestido de mayor contenido simbólico y facilitador de la proyección inconsciente de la labor o actividad que desarrollará con un arma, el retrato expresa la coherencia intrapsíquica y la identificación o fantasías del evaluado en relación al personaje

6. Calificación:

La calificación e interpretación del test de la persona con Arma en selección de personal difiere sustancialmente del enfoque clínico. El procedimiento consiste en realizar el análisis del dibujo considerando en forma sucesiva el siguiente orden:

- a)** Estructura del Dibujo: Ubicación, tamaño, trazado y sombreado /borradura.
- b)** Expresión del dibujo: mirada, postura e historia.
- c)** El arma como elemento simbólico: Integración del arma con el dibujo, el tipo de arma y el arma y la acción que realiza la persona.

La calificación se realiza asignando un puntaje 1, 2 o 3 puntos a cada uno de los indicadores gráficos para al final registra un promedio, considerando los siguientes criterios:

- a)** Muy bueno: (3) Aquello gráficos muy bien elaborados y relacionados con el perfil del puesto.
- b)** Bueno: (2) Aplica a los indicadores gráficos de simple ajuste formal, generalmente expresan convencionalismo.
- c)** Malo (1) El calificativo se reserva para aquellos gráficos pobremente estructurados, tipo monigotes o desproporcionados.

Los postulantes que obtengan un calificativo de Muy bueno continuaran con el proceso de selección. Por el contrario quienes obtengan un calificativo malo, quedarán eliminados del proceso.

ANEXO 5

PERMANENCIA LABORAL

1.- Descripción General:

1.1 Técnica: Análisis documental

1.2 Instrumento: Registro de cese de Personal

1.3 Períodos revisados: Julio - diciembre 2016

1.4 Validez y confiabilidad del análisis documental:

Los documentos del análisis documental fueron recogidos de primera fuente, que de acuerdo a Behar (2008) Los documentos originales aluden a las fuentes primarias que constituyen el objeto de la investigación. A demás de las fuentes, la confiabilidad o la credibilidad de la investigación descansa en la habilidad de los investigadores para analizar los datos consultados y registrados.

1.5 Objetivo del Análisis Documental:

Permite describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su tratamiento, permitiendo clasificar la información de acuerdo a los indicadores que se pretende estudiar.

2.- Desarrollo del Análisis: Bajo el uso del instrumento ficha de registro de cese se planteó:

| <i>Categoría En Meses</i> | <i>Número de sujetos en el estrato</i> | <i>Muestra del estrato</i> | <i>Permanencia De 0 -6 meses</i> | <i>Permanencia De 6 – 12 meses</i> | <i>Permanencia Mayor a 1 año</i> |
|-------------------------------|--|------------------------------------|--|--|--|
| <i>Julio</i> | <i>26</i> | <i>19</i> | <i>10</i> | <i>8</i> | <i>8</i> |
| <i>Agosto</i> | <i>32</i> | <i>24</i> | <i>7</i> | <i>2</i> | <i>11</i> |

| | | | | | |
|------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| <i>Setiembre</i> | <i>26</i> | <i>19</i> | <i>10</i> | <i>0</i> | <i>7</i> |
| <i>Octubre</i> | <i>13</i> | <i>10</i> | <i>3</i> | <i>2</i> | <i>7</i> |
| <i>Noviembre</i> | <i>13</i> | <i>10</i> | <i>3</i> | <i>0</i> | <i>7</i> |
| <i>Diciembre</i> | <i>27</i> | <i>20</i> | <i>1</i> | <i>4</i> | <i>11</i> |
| <i>Total</i> | <i>137</i> | <i>101</i> | <i>34</i> | <i>16</i> | <i>51</i> |

Fuente (Link de bajas de la empresa – 2016)