



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018

The organizational climate in the area of citizen security in the district municipalities of Carmen Alto and Jesús Nazareno, in the department of Ayacucho, in 2018

Recibido: 03 de septiembre de 2020

Aprobado: 17 de noviembre de 2020

Resumen:

AUTOR 1:

Sandoval Huamán, Homar.

Grado académico: Magister, Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Centro laboral: Emp. Agroindustrial Molinera San Antonio SAC, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2365-6363> Correo: sandovalhomar@hotmail.com

AUTOR 2:

Reyes Alva, William Armando.

Grado académico: Doctor, Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Centro laboral: Universidad César Vallejo, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9295-5987> Correo: villyreyes@cvvirtual.edu.pe

AUTOR 3:

Cabrera Santa Cruz, María Julia.

Grado académico: MBA, Pontificia Universidad Católica del Perú. Centro laboral: Universidad César Vallejos, Lima-Perú. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5361-6541> Correo: maju2111@hotmail.com

La presente investigación titula "El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el Departamento de Ayacucho, en el año 2018" tuvo como objetivo establecer las diferencias entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018 y su importancia académica radica en ser fuente de investigación para docentes y alumnos sobre el tema. Metodológicamente el diseño de investigación es básico o puro, descriptivo y combina el enfoque cuantitativo y cualitativo y transversal. La población compuesta por colaboradores de las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno; el muestreo fue estratificado. Se empleó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, apoyado por una entrevista. Como principal conclusión se obtuvo que no existen diferencias significativas entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. Los resultados hallados permiten evidenciar de manera científica, problemas de clima organizacional en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, aportando contenido informativo para solución de problemas parecidos, tanto en el departamento de Ayacucho como en otras zonas del país.

Palabras clave: clima organizacional, cultura organizacional, seguridad ciudadana, relaciones humanas

Abstract:

This research entitles "The organizational climate in the area of citizen security in the district municipalities of Carmen Alto and Jesús Nazareno, in the Department of Ayacucho, in 2018" aimed and established the differences between the organizational climate of the citizen security area in the district municipalities of Carmen Alto and Jesús Nazareno, in the department of Ayacucho, in 2018 and its academic importance lies in being a source of research for teachers and students on the subject. Methodologically the research design is basic or pure, descriptive and combines the quantitative and qualitative and transversal approach. The population composed of collaborators of the district municipalities of Carmen Alto and Jesús Nazareno; sampling was stratified. The survey and questionnaire were used as a technique as an instrument, supported by an interview. As the main conclusion it was obtained that there are no significant differences between the organizational climate of the citizen security area in the district municipalities of Carmen Alto and Jesús Nazareno, in the department of Ayacucho, in 2018. The results found allow to demonstrate scientifically, problems of organizational climate in the district municipalities of Carmen Alto and Jesús Nazareno, in the department

of Ayacucho, providing information content for solving similar problems, both in the department of Ayacucho and in other areas of the country.

Keywords: organizational climate, organizational culture, , citizen security, human relations.

INTRODUCCIÓN

Hasta hace unas décadas el clima organizacional fue considerado como algo secundario y no relevante, siendo la mayor atención lo tangible y monetario, refiriéndose a la mera administración del personal a través de las planillas del personal, dejando de lado las relaciones entre el personal, tanto a nivel jerárquico como de línea, no es raro encontrar en las municipalidades, materia del presente estudio, aún insertados dentro del enfoque tradicional, estando aun de espaldas a las corrientes actuales donde las organizaciones privadas tanto nacionales como internacionales, están prestando cada vez más atención al factor humano y al ambiente donde desarrolla sus actividades laborales.

El ambiente donde se desarrolla el trabajador, marca la diferencia entre empresas, puesto que es un factor fundamental tanto para el triunfo o fracaso y el alcance efectivo de las metas por parte del personal, esto se traduce que para que el personal pueda ser altamente efectivo la organización debe generar las condiciones mínimas necesarias para que este personal pueda desenvolver sus funciones a cabalidad.

El concepto de organización primeramente se analiza desde la perspectiva del Sistema Racional Cerrado en las que se toman en cuenta que las instituciones “están constituidas por hombres y grupos, orientadas hacia propósitos racionalmente coordinados y con duración en el tiempo” (Faria Mello, 1983, p.99). También es necesario analizar este concepto desde la perspectiva del Sistema Abierto, que se considera que las instituciones son como “sistemas sociales abiertos, cuyos componentes básicos son los papeles, normas y valores” (Cole & Butterfield, 2005, p. 112); y se hallan en permanente intercambio con el ambiente que los circunda para lograr un determinado objetivo. Por otro lado, se tiene que la organización viene a ser

un lugar o medio donde se producen interacciones de carácter formal ya que se encuentran reglas y jerarquías y también de carácter informal, en cuanto se encuentra la existencia dentro de la misma organización convenciones tácitas aceptadas por los trabajadores de un mismo departamento o interdepartamentos (Faria Mello, 1983).

De lo revisado se puede ir aclarando que en el transcurrir del tiempo los miembros de una organización optan por un conjunto de actitudes más o menos estructurado, basados en las formas de comunicación ya sean internas o externa a la esta, lo cual desencadena el clima de la organización en la que estos miembros forman parte activa. En este sentido este tipo de organización puede considerarse como un sistema abierto en la interactúan sus factores que la conforman tales como personas, información, energía, materia prima. Siendo transformados estos en productos y servicios (Porter, 1987).

Este sistema su vez se conforma de otros sistemas o subsistemas encontrándose todos estos en constantes interacciones entre sí, creándose una dependencia directa o inversa de tal forma que lo que suceda en uno de estos subsistemas influirá en el otro y estos a su vez en lo demás (Faria Mello, 1983). De esto se desprende el concepto que una organización viene a ser una coordinación de actividades previamente planificadas por una reunión de individuos que poseen un objetivo como común y para lo cual comparten objetivos, habiéndose dividido las funciones y el trabajo, creando para esto una jerarquía entregando autoridad y responsabilidad (Marchant, 2006).

La cultura organizacional influye también en el actuar de sus individuos no sólo en el ámbito laboral sino también el social familiar educativo y político, por lo que es estudiando en diferentes contextos haciendo uso de los enfoques sociológicos psicológicos y políticos (Robbins, 2004a). La sociedad entrega parámetros culturales al individuo desde el nacimiento insertándolo en un sistema de costumbres creencias y valores que van a determinar su comportamiento dentro de esta sociedad, sin embargo, ésta se encuentra en constante cambio por lo que o demandan capacidades de adaptación al hombre para que pueda responder a las nuevas formas y modelos de

cumplir con las tareas dentro de las organizaciones o sociedades modificando así su cultura. Si bien es cierto estos cambios no son de fácil aceptación para este individuo, a menos que se cuente con parámetros claros para que puedan ser entendidos rápidamente; es decir las organizaciones que cuentan con una sólida cultura fomentan la adaptación inmediata de sus integrantes, reduciendo de esta forma los niveles de ansiedad y de preocupación del individuo al enfrentarse a la cultura de la organización, ya que se proveería de patrones claros y que permitirían una forma diferente de pensar, sentir y de reaccionar en la toma de decisiones. Todo esto procurando una estabilidad adecuada y confort deseado por el individuo dentro de la organización (Chiavenato, Fuente Chavéz & Montaña Serrano, 2006).

El clima organizacional también viene a ser un factor fundamental al momento que se estudia las organizaciones. En este sentido viene a ser la percepción subjetiva de la organización, los individuos que la integran, así como también la estructura y los procesos, los cuales actúan como antecedentes de la conducta de estos individuos (Garzón Castrillón, 2005). El clima organizacional también puede entenderse como una acción colectiva que se produce al momento en el que los integrantes de una organización interactúan, de esta manera las percepciones o puntos de vista de cada integrante de la organización pueden convertirse en puntos de vista compartidos configurándose como una actitud del grupo, dejando de ser, si bien es cierto, que nació de manera particular se convierte ahora en un enfoque colectivo. Entonces se puede decir que el clima se origina en factores tales como el liderazgo de los directivos, las políticas de dirección incluso hasta el sistema formal que regula la comunicación y desde luego la conducta de las personas en la ejecución de la tarea (Robbins, 2004). Hoy, las empresas están muy interesadas en el factor humano, recurso más relevante de una organización, que no sólo debe adiestrarlos, sino también ofrecerles gran trato, más aun dándoles un buen clima laboral para desenvolver su inteligencia emocional, que hará de ellos seres con más confianza y con deseos de continuar laborando por su ejecución personal y laboral, por ello es requisito establecer un plan de medición de

desenvolvimiento laboral que facilite gestionar correcta y sistemáticamente el desarrollo de los colaboradores de una organización establecida (Robbins, 2004).

En el caso peruano, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR, goza entre sus fines, crear un cambio de vista en la administración clásica del talento humano en las instituciones públicas, en el que el crecimiento de los individuos modele la estrategia de la institución para alcanzar los objetivos organizacionales. Es así, que el procedimiento de cultura y clima de la organización abarca la gestión de la cultura de la organización, el cual apoya a los integrantes de la organización a dar identificación con los fines estratégicos, valores y conductas anhelados, haciendo viable la integración del grupo, la implicación y el alcance de los propósitos organizacionales.

La importancia académica y práctica del estudio resalta por la incidencia en la solución de este tipo de problemática en al ámbito nacional y de la zona en estudio. Como limitación no se hallaron muchos trabajos referidos al medio específico, pero dentro de los más importantes tenemos: en el campo internacional, Zambrano Benarroch (2015) en su tesis “Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España” para la Universidad Complutense de Madrid encontró que los trabajadores con más tiempo en la empresa y así mismo con mayor edad propenden a percibir que hay un mejor planeamiento y organización en la empresa por lo que se sienten bien, también perciben un alto interés por la mejora de la empresa, también es notoria que a mayor antigüedad del trabajador se presenta mayor seriedad a los aspectos de formación, entre otros y; en el campo nacional, Salas (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas” para optar el Grado Académico de Maestra en gestión Pública en Universidad César Vallejo encontró que existió relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro y el Hospital María Auxiliadora.

Vemos pues, que el ambiente donde se desarrolla el trabajador dentro de la empresa marca la diferencia entre las empresas, puesto que es un factor fundamental tanto para el triunfo o fracaso y el alcance efectivo de las metas por parte del personal, esto se traduce que para que el personal pueda ser altamente efectivo la organización debe generar las condiciones mínimas necesarias para que este personal pueda llevar y desenvolver sus funciones a cabalidad. De esta manera, el presente trabajo busca cubrir este vacío recurriendo a su naturaleza teórico y descriptivo para ingresar con más dedicación y profundidad tratando todo el aspecto del clima de la organización en las dimensiones de la motivación, comunicación y de relaciones interpersonales del personal del área de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno y en el personal del área de seguridad ciudadana en el municipio distrital de Carmen Alto en el departamento de Ayacucho, estudio que se desarrollará en el año 2018.

La hipótesis general planteada en la presentes investigación es H1: Existen diferencias significativas entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. El objetivo general cuantitativo es, establecer las diferencias entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. Objetivos Específicos Cuantitativos son: a) Probar las diferencias que existen entre el nivel de motivación en el personal del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. b) Calcular las diferencias que existen entre el nivel de comunicación del personal del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. c) Calcular las diferencias que existen entre el nivel de relaciones interpersonales en el personal del área de seguridad ciudadana en las

municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

El objetivo general cualitativo es, determinar las diferencias en el nivel de conocimiento del clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. Los objetivos específicos cualitativos son: a) Determinar las diferencias en el marco normativo del clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018. b) Establecer las diferencias en el nivel cultural existente en el personal de área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

Para solucionar el problema planteado se sugieren aspectos fundamentales como: establecer requisitos acordes a la naturaleza del servicio que realizan los serenos el cual es de vigilancia y seguridad en la Municipalidad Distrital de Carmen Alto; tener en cuenta la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización. Art. 24 de la Constitución de la OIT en la Municipalidad de Carmen Alto; empoderar la práctica de valores en todas las Áreas del Municipio Distrital de Carme Alto; implementar espacios para desarrollar actividades de capacitación y desarrollo humano en la Municipalidad Distrital de Alto; fomentar la comunicación fluida entre el área de seguridad con el Sr. Alcalde y Sres. Regidores y; con el Gerente Municipal en la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno; motivar al personal mediante reconocimientos en la Municipalidad Distrital Jesús Nazareno; establecer el respaldo de parte de los funcionarios cuando hay denuncias por intervención en la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno e; implementar escuelas especializadas en seguridad ciudadana, para que tengan conocimiento de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno

El aporte que ofrece el presente artículo es de tipo económico porque permitirá realizar mejores investigaciones sobre el tema de clima organizacional al reducir los

costos con datos que ya se cuenta; de tipo social porque permite aplicarlo a casos existentes de problemas que se presentan en el campo laboral y; de tipo científico porque con la investigación realizada se tiene un idea sólida para fundamentar estos casos y que a la vez sirve como fuente de información para situaciones parecidas en las municipalidades distritales señaladas del departamento y en otros que quieran tomarlo como modelo. La formulación del problema de la presente investigación planteada en interrogación es ¿Qué diferencias existen entre el clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018?. A continuación, detallaremos la metodología empleada, seguida de los resultados, la discusión, conclusiones y las referencias a las que hemos recurrido.

MÉTODO

Si bien existe una amplia diversidad de tipos de investigación, esta se define según con los propósitos que busca el autor de tales clasificaciones (Hernández Sampieri et al., 2014). **Según su finalidad.** Es básico o puro, que parte de una situación referente al clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, que requiere ser observada. Empieza con la narración sistemática del caso, enseguida se centra en un enfoque evidentemente aceptado del cual se explican las nociones más relevantes y pertinentes; luego, la situación detallada se evalúa a la luz de este enfoque y se concluyen resultados para que apunten a una solución en la medida que se comprende la situación (Bravin, Pievi, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Según su profundidad o carácter. Es descriptiva, porque se centra fundamentalmente en la descripción de los datos de la variable clima organizacional en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho (Hernandez y Baptista, 2009). **Según su naturaleza.** Se centra en dos enfoques uno de investigación cuantitativa, porque para la variable clima organizacional,

se cuantificarán sus valores luego de la sobreposición de las herramientas de recaudación de datos, los mismos que se confeccionaron en función a las respectivas dimensiones e indicadores de las variables. Luego a partir de los resultados obtenidos de cada una de las variables en estudio se elaboró las tablas y figuras estadísticas correspondientes (Cerdea Gutiérrez, 2006). Y por otro lado, pero complementario al estudio anterior el aporte del enfoque cualitativo, a fin de poder explicar con mayor profundidad el problema de investigación que convoca el presente trabajo.

Según el alcance temporal. El estudio es transversal, porque tiene como propósito obtener mediciones de la variable clima organizacional en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho en un solo momento (Hernandez y Baptista, 2009). **Población y muestra** La población está compuesta por 23 colaboradores del área de seguridad ciudadana en la Municipalidad distrital de Carmen Alto y 25 colaboradores del área de seguridad ciudadana en la Municipalidad distrital de Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, con muestra estratificada de 11 colaboradores para la Municipalidad distrital de Carmen Alto y 13 colaboradores para la Municipalidad distrital Jesús Nazareno.

Técnicas e instrumentos. Para poder recoger los datos que provienen de la observación de la variable de estudio en las dos poblaciones, durante la aplicación se consideró las siguientes técnicas e instrumento: la técnica a usar será la encuesta, que permitió recoger informes de primera línea referente al clima organizacional en las dos poblaciones de estudio, y en base a ello se explica la diferencia de medias respecto al nivel de cómo se encuentra presente la variable que se estudiará en la presente investigación, y asimismo, la entrevista a los funcionarios y; como instrumento de recolección de datos, se usará el cuestionario. Siendo elaborado con un conjunto de ítems cerrados (usando la escala de Likert) y se aplicó para evaluar la variable clima organizacional en las dos poblaciones de estudio, recogiendo información sobre la variable en estudio. Este instrumento debidamente confiable conformado por 15 ítems

que se reparten en las 3 dimensiones aplicados a los trabajadores, y la entrevista por 18 preguntas aplicados a funcionarios de las unidades de investigación.

Método de análisis de datos Se usará la estadística descriptiva en el presente estudio para el análisis de los datos, así como para la confección de la matriz de base de datos sobre la variable clima organizacional en las dos poblaciones de estudio. Se trabajó la elaboración de figuras estadísticas, el cálculo de estadísticos descriptivos y finalmente el uso de la estadística inferencial, para procesar y obtener los valores estadísticos descriptivos y la contrastación de las hipótesis, con la prueba de U de Mann-Whitney, por tratarse de comparación de dos muestras independientes, respecto a una variable cualitativa. Se empleará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V24). Se aplicará la prueba de Kolmogorov Smirnov para establecer si los datos hallados son paramétricos o no paramétricos, obteniéndose información sobre el tipo de distribución que siguen los datos y el supuesto de normalidad se prueba aceptándose o rechazándose; de acuerdo con esta información se utilizará el tipo de estadístico correspondiente a la distribución específica y poder revisar la existencia de diferencia significativa de medias entre las variables en estudio.

Validez de contenido Se llevará a cabo a través de la valoración (juicio de expertos) de los ítems por parte de un conjunto de seis expertos conocedores del tema de clima organizacional, los cuales se consignarán en forma alfabética, todos ellos con el grado de doctor. Con la calificación lograda de los expertos se ejecutó la prueba de Razón de Validez de contenido de Lawshe y del coeficiente de V de Aiken, resultando en ambos casos preferentemente con excelente validez y validez perfecto tal como se evidencia en el anexo más abajo descrito. **Confiabilidad** Una vez validados los ítems del cuestionario de la variable, se aplicará la prueba piloto con 5 colaboradores del área de seguridad ciudadana en las Municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho. También se realizará con el SPSS Versión 24, cuyo cálculo se determinará con Alfa de Cronbach, por dimensiones de la variable

para medir posteriormente la confiabilidad del instrumento completo, adjuntándose en anexos el informe correspondiente.

RESULTADOS

Tabla N° 1.

Análisis de normalidad de los datos

Municipalidad Distrital		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital	Carmen Alto	0.154	75	0.000	0.928	75	0.000
	Jesús Nazareno	0.170	62	0.000	0.903	62	0.000

Fuente: Ordenador SPSS versión 24

En la tabla N° 1 se aprecia el estadístico de Shapiro-Wilk para medir el clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Carmen Alto, en el Departamento de Ayacucho, en el año 2018 (0,000) y de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, en el Departamento de Ayacucho, en el año 2018 (0,000), en ambos casos el nivel de significancia es mínimo por lo que se asume que la distribución no es normal, por lo tanto para la prueba de hipótesis se usará el estadístico no paramétrico de U de Mann-Whitney.

Objetivo general: Establecer las diferencias entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

Tabla N° 2.

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a las diferencias entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

Municipalidad Distrital			Estadístico	Error estándar			
El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital	Carmen Alto	Media	61.1467	0.98743			
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior		59.1792		
			Límite superior		63.1142		
		Media recortada al 5%			61.4963		
		Mediana			64.0000		
		Varianza			73.127		
		Desviación estándar			8.55142		
		Mínimo			40.00		
		Máximo			77.00		
		Rango			37.00		
		Rango intercuartil			11.00		
		Asimetría			-0.753	0.277	
		Curtosis			0.377	0.548	
		Jesús Nazareno	Jesús Nazareno		Media	59.5806	1.05996
					95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	
	Límite superior			61.7002			
Media recortada al 5%				59.9337			
Mediana				62.0000			
Varianza				69.657			
Desviación estándar				8.34610			
Mínimo				40.00			
Máximo				77.00			
Rango				37.00			
Rango intercuartil				11.00			
Asimetría				-0.804	0.304		
Curtosis				0.136	0.599		

Fuente: Base de datos

En la Tabla N° 2 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto al clima organizacional del área de seguridad ciudadana en la municipalidad distrital de Carmen Alto en el departamento de Ayacucho en el año 2018, en la que el puntaje

mínimo es 40 y el máximo 77 puntos respectivamente, con una media de 61,1467 con su intervalo de confianza con un 5% de significancia que oscila entre 59,1792 y 63,1142.

Tabla N° 3.

Estadístico U de Mann-Whitney para la prueba de hipótesis

	El clima organizacional en el área de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital
U de Mann-Whitney	2031.500
W de Wilcoxon	3984.500
Z	-1.275
Sig. asintótica (bilateral)	0.202

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la Tabla N° 3, se aprecia el estadístico la U de Mann-Whitney (2031,500) la cual asegura un $Z=-1,275$ el cual cae en una zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador (Significancia=0,202).

Se concluye que no existen diferencias significativas entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

Asimismo, en evaluaciones similares, en el caso de la dimensión de nivel de motivación se apreció el estadístico la U de Mann-Whitney (1953,000) la cual asegura un $Z=-1,631$ el cual cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador (Significancia=0,103), en el caso de la dimensión de nivel de comunicación se apreció el estadístico la U de Mann-Whitney (2310,500) la cual asegura un $Z=-0,064$ el cual cae en una zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador (Significancia=0.949) y; en el caso de la dimensión de nivel de relaciones interpersonales se apreció el estadístico la U de Mann-Whitney (2077,00) la cual asegura un $Z=-1,080$ el cual cae en una zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador (Significancia=0,280).

DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en el estudio arrojaron que se rechazó la hipótesis del investigador (Existen diferencias significativas entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018) y se aceptó la hipótesis nula (No existen diferencias significativas entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018). El rechazo de la hipótesis del investigador se hace efectivo con un nivel de significancia del 0,202, lo que conlleva a que entre estas dos municipalidades no hay una diferencia relevante entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana. El factor que haga que arroje este resultado es probable que provenga por el hecho de pertenecer a una misma jurisdicción como lo es el Departamento de Ayacucho en un mismo período. Esto se evidenció por el hecho que al contrastarse de igual forma las hipótesis específicas también dieron rechazo a las formulaciones planteadas por el investigador respecto al nivel de motivación, comunicación y relaciones interpersonales del personal de seguridad ciudadana en los lugares mencionados; y terminan las aceptaciones de las hipótesis nulas en todos los casos. Siendo así que estos rechazos se hicieron efectivos con los niveles de significancia de: 0,103 en motivación, 0,949 en comunicación y, 0,280 en relaciones interpersonales.

Entre los principales aspectos se menciona: se tiene la creencia que la Ley de Servicio Civil no garantiza los derechos en las instituciones públicas dado que vulnera la estabilidad laboral; no hay una prevalencia de la cultura en la zona en estudio e implementación dado que falta comunicación y hay la percepción que los climas organizacionales entre instituciones privadas y públicas son totalmente distintos; que al otorgarse mayor autonomía al colaborador mejoraría el desempeño de funciones de éste, pues valora sus capacidades y motivación y; que el significado filosófico de un

clima organizacional está centrado en saber definir de dónde venimos, su identidad, cultura y organización y que debe darse desde el jefe hasta el colaborador.

CONCLUSIONES.

Como principal conclusión se obtuvo que no existen diferencias significativas entre el clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

No existen diferencias significativas entre el nivel de motivación en el personal del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales debido a la falta de esta que impera dentro del desarrollo de actividades.

Asimismo, se apreció que no existen diferencias significativas entre el nivel de comunicación del personal del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales por la carencia de relaciones interpersonales en su real dimensión para poder efectuar un trabajo efectivo. Tampoco se evidenció diferencias significativas entre el nivel de relaciones interpersonales del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales pues la falta de estas incide directamente en el apropiado desempeño de actividades laborales dentro de la institución.

De igual forma se puede ver que no existen diferencias en el nivel de conocimiento del clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales de Carmen Alto y Jesús Nazareno, en el departamento de Ayacucho, en el año 2018.

Esto determina que no existen diferencias en el marco normativo del clima organizacional del área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales dado que su conocimiento es de vital importancia para el correcto uso de sus deberes y obligaciones en las instituciones.

Así también se obtuvo que no existen diferencias en el nivel cultural existente en el personal de área de seguridad ciudadana en las municipalidades distritales dando a entender que la formación y entendimiento del clima es tomado como algo superficial y no de relevancia que debería tener.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bravin, C., Pievi, N., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. *Metodología de La Investigación*. Recuperado el 15 de setiembre del 2019 de: <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Cerda Gutierréz, H. (2006). Hacia la construcción de una línea de investigación. Retrieved August 30, 2017, from Universidad Cooperativa de Colombia, Recuperado el 15 de setiembre del 2019 de website: <http://bibliovirtual.upn.edu.pe:2153/lib/upnortesp/reader.action?docID=10154534>

Chiavenato, I., Fuente Chavéz, C. L. D. La, & Montaña Serrano, E. L. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Recuperado el 29 de setiembre del 2019 de: <https://n9.cl/3dokl>

Faría Mello, F. (1983). Desarrollo organizacional, México, Editorial LIMUSA.

Garzón Castrillón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado, Bogotá, Centro Editorial Universidad del Rosario.

Hernandez y Baptista, F. (2009). "Metodología de la Investigación. Metodología de La Investigación", México, McGraw Hill.

Hérmendez Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación científica, México, McGraw Hill, 6° Edición.

Porter, M. (1987). Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior, México, Editorial Compañía Editorial Continental.

Robbins S. (2004). Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. México, Pearson

Educación de Méjico. S. A. Prentice-Hall INC, 10a Edición. Tomo I

Robbins, S. P. (2004a). "*Comportamiento organizacional*". Retrieved from <https://n9.cl/4ykh>

Salas (2017). Tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas”, Universidad César Vallejo.

Zambrano Benarroch (2015). Tesis “Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España”, Universidad Complutense de Madrid.