

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE BUGA, Y SU RELACIÓN CON LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA.

ALEJANDRO MARTÍNEZ RAMÍREZ

Universidad

del Valle
Universidad del Valle
Facultad de Ciencias de la Administración
Programa Académico de Administración de Empresas
Guadalajara de Buga
Septiembre de 2018

DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE, SEDE BUGA, Y SU RELACIÓN CON LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA.

ALEJANDRO MARTÍNEZ RAMÍREZ

Presentado al Profesor
JAIME AGUILAR MORENO
Economista – Magister en Economía Aplicada
Coordinador Programa de Administración de Empresas

Asesor Trabajo de Grado:

MÓNICA GARCIA SOLARTE
Doctora en administración y Dirección de Empresas

CRISTIAN BEDOYA DORADO
MSc en Psicología

Universidad del Valle
Facultad de Ciencias de la Administración
Programa Académico de Administración de Empresas
Guadalajara de Buga
Septiembre de 2018

CONTENIDO

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.1.1. Antecedentes del problema	10
1.1.2. Formulación del Problema.	17
1.1.3. Pregunta de investigación	19
1.2. OBJETIVOS	19
1.2.1. Objetivo General	19
1.2.2. Objetivos Específicos	19
1.3. JUSTIFICACIÓN	20
2. MARCO DE REFERENCIA	22
2.1. MARCO TEÓRICO	22
2.1.1. Clima organizacional	22
2.1.2. Nueva Gestión Pública o <i>New Public Management</i>	31
2.2. MARCO CONTEXTUAL	35
2.2.1. Elementos de la Nueva Gestión pública en la Universidad del Valle	36
3. DISEÑO METODOLÓGICO	38
3.1. METODOLOGÍA	38
3.1.1. Tipo de investigación	38
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	41
4.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	41
4.1.1. Edad de los participantes	41
4.1.2. Género de los participantes	42
4.2. FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	44
4.2.1. Puesto de trabajo	44
4.2.2. Recompensas	46
4.2.3. Desarrollo laboral y personal	47
4.2.4. Moral	48

4.2.5.	Cultura organizacional	49
4.2.6.	Liderazgo	51
4.2.7.	Comunicaciones	52
4.2.8.	Conflicto	53
4.2.9.	Estructura	54
4.2.10.	Cambio	55
4.2.11.	Políticas	57
4.2.12.	Servicio	58
4.2.13.	Pertenencia	59
4.2.14.	Seguridad	60
4.3.	FACTORES DE LA GESTIÓN PÚBLICA	61
4.3.1.	Percepción del contexto del trabajo	61
4.3.2.	Percepción de los valores en la gestión de un buen centro de servicios humanos	63
4.4.	RELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA	64
4.5.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	71
4.5.1.	Percepción del clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad.	71
4.5.2.	Percepción del clima según el tipo de vinculación	72
4.5.3.	Relación entre la percepción del clima organizacional con la percepción de la “Nueva Gestión Pública” en la Universidad del Valle, Sede Buga	73
5.	CONCLUSIONES	75
6.	Bibliografía	78

LISTADO DE GRÁFICOS

Figura 1 Coopeativas de trabajo asociado creadas desde 1966 hasta 2008.....	16
Figura 2 Necesidades (Maslow) y esquemas organizacionales.....	25
Figura 3 Principios de la NGP y política de educación.....	34
Figura 4 Rango de edades.....	41
Figura 5 Distribución por género.....	42
Figura 6 Nivel educativo alcanzado.....	42
Figura 7 Descripción del cargo.....	43
Figura 8 Antigüedad en el cargo.....	43
Figura 9 Tipo de contrato.....	44
Figura 10 Puesto de trabajo.....	45
Figura 11 Puesto de trabajo según tipo de contrato.....	46
Figura 12 Recompensas.....	46
Figura 13 Recompensas según tipo de contrato.....	47
Figura 14 Desarrollo laboral y personal.....	47
Figura 15 Desarrollo laboral y personal según tipo de contrato.....	48
Figura 16 Moral.....	48
Figura 17 Moral según tipo de contrato.....	49
Figura 18 Cultura Organizacional.....	50
Figura 19 Cultura Organizacional según tipo de contrato.....	50
Figura 20 Liderazgo.....	51
Figura 21 Liderazgo según tipo de contrato.....	52
Figura 22 Comunicación.....	52
Figura 23 Comunicación según tipo de contrato.....	53
Figura 24 Conflicto.....	53
Figura 25 Conflicto según tipo de contrato.....	54
Figura 26 Estructura.....	54
Figura 27 Estructura según tipo de contrato.....	55
Figura 28 Cambio.....	56
Figura 29 Cambio según tipo de contrato.....	56
Figura 30 Política.....	57
Figura 31 Política según tipo de contrato.....	57
Figura 32 Servicio.....	58
Figura 33 Servicio según tipo de contrato.....	58
Figura 34 Pertenencia.....	59
Figura 35 Pertenencia según tipo de contrato.....	59
Figura 36 Seguridad.....	60
Figura 37 Seguridad según tipo de contrato.....	60
Figura 38 Preguntas relacionadas con la NGP según tipo de contrato.....	62

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Demanda de mano de obra (Requisiciones) a través de las Empresas de Servicios Temporales. Serie anual, 2003 - 2014.....	15
Tabla 2 Tipos y características de los contratos en la Universidad del Valle	18
Tabla 3 Factores relacionados con la NGP	61
Tabla 4 Percepción de valores	63
Tabla 5. Correlaciones Bivariadas (Matriz de Pearson) entre clima organizacional y factores de la NGP. En general.....	65
Tabla 6 Correlaciones Bivariadas (Matriz de Pearson) entre clima organizacional y factores de la NGP según contrato por prestación de servicios	67
Tabla 7 Correlación Bivariada entre clima organizacional y factores de la NGP según contrato a término fijo	68
Tabla 8 Correlación entre clima organizacional y factores de la NGP según contrato a término indefinido	70

ANEXO

Anexo 1. Encuesta sobre clima organizacional.....	77
---	----

RESUMEN

En el presente trabajo de grado se indaga sobre la percepción del clima laboral en una de las sedes regionales de la Universidad del Valle, específicamente en la sede Buga, y se demuestra estadísticamente que existe una notable relación entre las variables internas del clima laboral y las variables externas de la Nueva Gestión Pública, que inciden de manera directa en la percepción de éste. Por tanto, se hace un recorrido teórico por los principales exponentes de estos conceptos; el clima organizacional y la Nueva Gestión Pública (NGP) y se utiliza la herramienta estadística del Software SPSS 24. Por medio del cual se determinan las correlaciones significativas de las variables anteriormente mencionadas.

Se realizó un trabajo de campo con un universo poblacional de 137 empleados, de los cuales 118 son docentes y 19 de la parte administrativa. El cuestionario se aplicó en su gran mayoría de forma presencial y en una menor medida de forma virtual mediante el formulario de "Google Forms". Se logró aplicar el cuestionario a un total de 58 empleados entre docentes y administrativos, lo que representó un 42% de la población objeto de estudio.

Palabras clave: **Clima Organizacional, Nueva Gestión Pública (NGP), Flexibilidad Laboral, Eficiencia, Efectividad.**

INTRODUCCIÓN

Con frecuencia se encuentran investigaciones sobre el clima organizacional de determinada empresa; este es un tema que ha estado presente desde la década del sesenta cuando fue introducido por primera vez por la psicología industrial/organizacional por Gellerman (García, 2009). Lo que diferencia este trabajo de investigación de los demás, es que no se limita a diagnosticar la percepción del clima organizacional, como se acostumbra hacer, sino que:

Primero, se amplía el ámbito de variables estudiadas que en la mayoría de los casos son variables internas (Estructura, Puestos de Trabajo, Liderazgo, Conflicto...) se amplían a variables externas como (La flexibilidad laboral, el tipo de contratación, el grado de aceptación de la educación como negocio), variables propias del contexto de la Nueva Gestión Pública.

Segundo, se investiga si existe algún tipo de relación entre las variables internas, propias de cada organización, con las variables externas propias de las condiciones de trabajo actuales promovidas por las políticas de la Nueva Gestión Pública.

Por tanto, y como se mencionó anteriormente, el presente trabajo de investigación tiene que ver con dos tipos de variables, la primera de ellas está relacionada con el clima organizacional y la segunda está relacionado con la Nueva Gestión Pública.

El clima organizacional ha sido agrupado en tres posturas o enfoques; el primero de ellos es el enfoque objetivo, que tiene que ver estrictamente con variables fijas de la organización tales como los puestos de trabajo, la estructura organizacional, el tipo de liderazgo entre otras. El segundo de ellos es el enfoque subjetivo, que lo identifica como una opinión que el empleado se hace acerca de su organización; como por ejemplo si se satisfacen sus necesidades sociales, el sentimiento de la labor cumplida, o la percepción que le merece su superior ya sea como distante o de cercanía. Y un tercer enfoque que agrupa los dos anteriores; es decir que por una parte tiene que ver con factores estructurales (objetivos) y por la otra, con las características propias de los individuos y sus percepciones individuales y subjetivas.

La Nueva Gestión Pública es considerada como un paradigma que promueve la aplicación de herramientas propias de las empresas privadas (tales como la eficiencia, la reducción de costos, la competencia y la innovación) y aplicarlas al sector público, (Universidades, Hospitales e instituciones como Alcaldías o Gobernaciones)

El presente trabajo de investigación trata de identificar la percepción del clima laboral dentro de una de las sedes de la Universidad del Valle, la sede Buga, e identificar si existe algún tipo de relación entre esa percepción y las condiciones de flexibilidad laboral que imperan luego de ciertos cambios que ha tenido la política colombiana, especialmente luego de la apertura económica de los noventa.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. Antecedentes del problema

El clima organizacional es un concepto que puede ser abordado desde tres perspectivas: la subjetiva, la estructural u objetiva y la síntesis de las dos anteriores. De acuerdo a lo anterior, García (2009) lo define como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales, las relaciones entre las personas y el ambiente físico, que afectan las relaciones e inciden positiva o negativamente, y por tanto, modifican el comportamiento productivo de la organización.

En consecuencia, y teniendo en cuenta las actuales condiciones laborales, producto de la flexibilización laboral y todo un entramado de condiciones sociales, culturales, políticas y económicas que imperan, donde el predominio es el hedonismo, la innovación, la competitividad, la eficiencia en términos de (recursos o medios) y la eficacia en términos de (metas), se hace necesario ampliar la mirada de factores relacionados con el clima organizacional y dirigirla a factores externos como los mencionados anteriormente. Estos factores; la flexibilización laboral, el predominio de lo privado frente a lo público y la mercantilización de la educación, influyen de manera directa sobre el comportamiento de los docentes y administrativos de las universidades, ya que generan desmotivación, apatía frente a los procesos internos de la universidad y baja calidad en la educación, más aun cuando éstas, adoptan como suyas las políticas de “La Nueva Gestión Pública” propias de las empresas privadas, y al ser adoptadas en instituciones públicas que satisfacen una función de responsabilidad social, como la educación o la salud, generan nuevas insatisfacciones entre los colaboradores por la sobrecarga laboral y además, claudicando de este modo los ideales altruistas del humanismo y la ilustración, y cediendo peligrosamente a los intereses del mercado y el capital como único fin. (Kronfly, 2007).

Es por ello que se hace necesario ampliar el análisis del clima organizacional a variables que configuran a la organización, y que son propias de su ambiente externo, entre las que se encuentran, las variables producidas por el *New Public Management* o Nueva Gestión Pública. Según Quintero (2010). “Es un nuevo paradigma de la administración que se caracteriza por adaptar herramientas de la gestión empresarial al manejo de los asuntos públicos” (p.37). De esta forma, las universidades públicas se esfuerzan por implementar todos los principios, enfoques de gestión y estrategias propios de la empresa privada, tales como la productividad, la competencia, la eficiencia y eficacia, y la racionalidad económica. Como

consecuencia, el contexto del *New Public Management* no solo configura el modo en que una organización funciona, sino también las experiencias cotidianas de los trabajadores.

Para Salcedo (2015):

Este modelo de gobierno se incorpora al sistema universitario en Colombia a partir de las políticas de reforma de la NGP, causando un choque paradigmático entre dos estilos de estado (navas, 2010; Valdés, 2010): uno clásico, el administrativo burocrático de procedencia weberiana, y otro, el de la nueva gestión pública basado en la eficiencia (medios), la efectividad (metas) y la competencia para satisfacer las demandas de la ciudadanía. (p. 105)

A demás, continúa Salcedo;

Han transcurrido dos décadas en las que este choque paradigmático empieza a bosquejar un acento hacia la NGP en la universidad colombiana. Esta afecta el nivel administrativo y académico y las relaciones contractuales docentes con la producción investigativa y la docencia en los procesos de construcción de conocimiento. Dichos procesos ahora están asediados por una preocupación por el costo-beneficio o renta capitalizadora de las fuentes de mantenimiento económico universitario y logra instituir prácticas de diseño investigativo y de docencia con prácticas financiero-económicas que influyen el comportamiento de los académicos. Al mismo tiempo rompe con sus jerarquías, promueve la gestión interdisciplinaria, incentiva sistemas de acreditación docente a través de la extensión universitaria y el mantenimiento del trabajo, asignando “puntos” a cada producto académico para evita la obsolescencia docente. Esta condición le resta tiempo a la producción académica reflexionada y la somete a la obediencia de las consignas innovadoras de esta nueva gobernanza, haciendo que las “maneras de hacer” docente sean eficaces para la acreditación institucional y poco potentes para la transformación social de la realidad (Laval, 2004, citado por Salcedo 2015, p. 105)

Según Bedoya (2017), la Nueva Gestión Pública ha configurado el contexto laboral, donde lo precariza, lo hace flexible y lo intensifica, dada la transición del trabajo de la modernidad a la posmodernidad; además resalta que el discurso de la modernidad, se centraba en el trabajo como máximo valor, el progreso y lo continuo, mientras que en la posmodernidad se posiciona lo confuso, lo diverso, lo contradictorio:

El ideal moderno de una vida de trabajo continua en una misma empresa, mentalidad a largo plazo, se desplazó hacia una mentalidad del corto plazo,

en donde se sitúa el slogan de la flexibilidad y la vida laboral empieza a caracterizarse por la incertidumbre. (p.89)

En términos generales, la investigación en clima, examina factores como la cultura organizacional, la moral, las recompensas, los puestos, el liderazgo, la comunicación, entre muchos otros. Dentro de la categoría de universidades de América Latina, autores como Silvestre, (2017); Durán, C. Atlante, M y Giordano, D, (2010); Edel, R. García, A. Guzmán, F, (2007) abordan múltiples y diferentes factores al investigar sobre el clima organizacional, por lo que no existe un consenso único sobre cuál de todos los factores e instrumentos usar.

Para algunos autores que abordan el tema del clima organizacional, se resalta la importancia de enfocar el instrumento de medición a condiciones particulares del ambiente donde se va a llevar a cabo el estudio; en el caso particular, el Universitario; según Rodríguez (2011)

Parece, en todo caso, que no es conveniente pensar en modelos universalmente válidos, sino que sería aconsejable estudiar las conveniencias y los grados de una propuesta participativa, en los marcos de cada organización concreta, los de su cultura organizacional y los de la cultura de la sociedad en que esta organización está inmersa. (P. 168)

Por tanto, se resalta la importancia de involucrar factores externos que condicionan las formas de percibir del individuo; Según García, y Guzmán, (2007) “Se puede criticar el hecho de que la mayor parte de los investigadores no han especificado el papel que juega el medio externo, la economía de mercado o las interacciones posibles de esas variables sobre las percepciones individuales del clima”. (p.20). Es por ello la necesidad de vincular al presente estudio de clima organizacional la relación con el nuevo paradigma administrativo del “*New Public Management*” o Nueva Gestión Pública, para el análisis del tránsito de las instituciones de educación superior, es decir, las universidades, hacia su administración como empresas privadas y con fines únicamente económicos y utilitaristas.

De acuerdo con lo anterior, se han encontrado algunas investigaciones, como la desarrollada por Caballero y Nieto (2017) quienes señalan que la implementación de las nuevas políticas de la gestión pública, que comenzaron en Colombia, a partir de la constitución de 1991, específicamente en su artículo 67, en la ley 30 de 1992 y en la aplicación de la tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina. En esa investigación se pone de manifiesto el incremento en los factores de riesgo psicolaboral, producto de la incertidumbre y la inseguridad laboral; se destacan términos como el *Burnout* y el *Engagement*.

También, se encuentra una Tesis doctoral sobre la relación entre Universidad, capitalismo contemporáneo y resistencia docente en Colombia; Herrera (2012). En

esta investigación, se destaca en cuanto a la terminología el concepto de “capitalismo cognitivo” la “alineación entre educación superior y economía de mercado y una descripción pormenorizada de las características propias del periodo conocido como fordismo y el pos-fordismo, caracterizado el primero por la estabilidad laboral y la inversión social alta, producto de la tesis Keynesiana imperante hasta entonces, y la segunda, caracterizada por la flexibilidad laboral y la reducción del gasto público.

Si bien, el concepto de clima organizacional varía de acuerdo a la perspectiva o al autor que se quiera, en lo que si hay acuerdo es en los efectos sobre los resultados de los individuos debido al impacto sobre el empleado, ya sea positivo o negativo. (García, 2009). Por lo tanto, una universidad con un clima organizacional bajo, donde prevalecen los conflictos y aumenta el individualismo, va a tener unos efectos directos en los resultados pedagógicos de los docentes y de sus estudiantes, el rendimiento no va a ser el mejor y la apatía y la falta de compromiso disminuirán de manera notable los avances en la transmisión del conocimiento. Al tratarse la educación como un derecho y un servicio público (Herrera, 2012), se debe procurar porque éste cumpla con las más altas exigencias en términos académicos y éticos, incluso por encima de las exigencias del mercado, ya que a diferencia de las empresas privadas, la rentabilidad de ésta no es económica sino social, y por tanto, el resultado final es el reflejo de la sociedad en que se vive; procurando con lo anterior una reivindicación del pensamiento crítico y la cultura letrada, postulada por la ilustración y la razón. (Kronfly, 2007).

Según Gómez, citando a Fernández (2014), La flexibilidad laboral nace como una respuesta a los principales problemas que aquejaron a los países desarrollados en la década de los setenta como el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación. En Colombia, se abrió paso mediante la ley 50 de 1990, específicamente en el artículo 71, donde señala que una empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios. “A las organizaciones les conviene este tipo de contratación comercial, porque disminuyen costos administrativos y no tienen que indemnizar a los trabajadores cuando toman la decisión de despedirlo sin justificación (sin justa causa)”. (p. 107)

Además, afirma Rodríguez, citada por Gómez (2014)

Que la ley 789 de 2002, es una parte primordial de la política de flexibilización laboral y que está relacionada con las tendencias generadas por la globalización y la firme internacionalización de la economía, la cual implantó cambios importantes en las relaciones laborales al hacer una reducción de las indemnizaciones por despidos injusto, reducir el pago de horas extras y disminuir los recargos por festivos y dominicales. (p. 113)

En la tabla 1, se puede observar los tres principales departamentos de Colombia que requieren de mayor mano de obra requerida por las Empresas de Servicios

Temporales (EST); Encabezada por Cundinamarca, seguida por Valle del Cauca, quien paso de requerir 89.721 empleados en el año 2003, a 229.586 en el 2010, es decir, un incremento del 150% con respecto al año 2003, y finalmente Antioquia, como los principales departamentos donde más se ha desarrollado esta forma de contratación; además de ello, se puede apreciar el aumento sostenido y constante en el número de empleados contratados por este tipo de empresas.

....las empresas temporales intermedia personal poco calificado, semicalificado y calificado, es decir, de todo tipo de personal. Cabe señalar que esta es una realidad que es para todo tipo de trabajadores y no solo se trata de personal poco calificado....(Gómez, 2014, p.108)

Tabla 1 Demanda de mano de obra (Requisiciones) a través de las Empresas de Servicios Temporales. Serie anual, 2003 - 2014

DEPARTAMENTO	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014(**)	TOTAL
AMAZONAS	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
ANTIOQUIA	0	75.813	93.522	113.475	131.028	129.729	131.898	123.880	113.698	129.468	125.040	27.136	1.194.687
ARAUCA	355	85	0	11	45	121	38	128	65	82	118	107	1.155
ATLANTICO	0	1.965	6.972	48.551	22.647	38.444	50.368	60.255	78.605	107.738	79.021	24.510	519.076
BOLIVAR	9.725	10.722	16.052	21.796	28.064	30.054	20.292	31.132	26.275	24.417	20.705	12.994	252.226
BOYACA	1.062	1.161	2.050	2.602	3.168	3.915	3.434	3.647	4.930	6.312	7.376	2.026	41.683
CALDAS	8.687	9.541	10.990	7.668	9.015	14.414	10.343	12.528	16.174	13.698	14.532	5.685	133.275
CAQUETA	977	1.598	1.441	2.006	1.303	1.084	617	851	645	335	158	29	11.044
CASANARE	269	210	33	2.876	1.882	1.779	1.267	1.043	2.074	2.445	1.577	584	16.039
CAUCA	537	516	520	1.112	1.120	4.430	7.220	4.063	4.416	4.238	1.306	977	30.455
CESAR	831	2.390	1.485	1.820	3.347	4.720	5.638	4.695	9.953	11.219	8.304	0	54.402
CHOCO *	0	0	0	0	0	0	0	338	0	0	0	0	338
CORDOBA	4.387	5.441	7.300	7.099	2.602	8.751	9.468	4.694	6.316	8.571	14.348	0	78.977
CUNDINAMARCA	197.047	229.393	374.854	211.488	310.214	350.986	317.336	266.936	97.148	0	0	0	2.355.402
GUAJIRA	480	250	154	479	581	877	2.743	2.221	775	1.348	1.493	0	11.401
HUILA	4.359	3.147	4.190	6.190	6.523	4.002	3.619	3.206	5.890	4.898	3.353	1.923	51.300
MAGDALENA	4.040	6.577	4.998	4.141	6.026	8.597	5.234	5.965	6.349	7.921	8.367	0	68.215
META	1.098	1.444	2.407	2.497	1.633	2.057	4.776	3.791	3.763	3.315	4.275	1.271	32.327
NARIÑO	1.172	1.742	431	2.301	2.753	1.377	703	998	1.288	2.282	2.249	491	17.787
N.SANTANDER	5.317	4.802	6.898	12.141	15.795	11.914	11.568	8.922	8.478	6.342	5.188	2.913	100.278
QUINDIO	3.395	3.219	4.238	2.981	4.456	9.895	12.466	8.210	1.719	3.029	6.547	2.133	62.288
RISARALDA	9.221	11.416	11.106	10.510	3.708	11.380	18.597	23.366	30.418	22.414	24.280	2.414	178.830
SAN ANDRES	0	0	0	592	524	6.815	9.530	9.417	168	1.859	0	0	28.905
SANTANDER	14.155	13.402	12.342	15.186	21.974	20.765	26.895	31.331	27.942	28.603	26.939	7.726	247.260
SUCRE	1.365	876	792	430	2.417	1.977	6.172	1.294	1.326	1.787	2.428	784	21.648
TOLIMA	5.394	5.232	5.953	7.154	7.327	7.569	5.687	5.445	5.580	7.402	5.387	2.707	70.837
VALLE	89.721	125.338	145.718	162.680	173.135	199.562	227.026	229.586	137.948	84.331	93.255	0	1.668.300
URABA	879	527	742	779	861	821	698	574	640	563	736	135	7.955
TOTAL	435.647	516.807	715.188	648.565	762.148	876.035	893.633	848.524	592.583	484.617	456.982	96.545	7.256.100

Fuente: Minprotección social- dirección Territoriales de trabajo - informes Trimestrales EST. Ministerio del Trabajo. Datos consolidados por Leonardo Céspedes – Dirección de generación y protección del empleo y subsidio familiar. Última actualización: Julio de 2014. Adaptación propia.

En la tabla anterior, se puede afirmar que hubo un crecimiento sostenido del requerimiento de personal por medio de las Empresas de Servicios Temporales, desde el año 2003 hasta el año 2010, luego, se aprecia un leve decrecimiento que a la fecha de hoy, 2017, sería muy apresurado afirmar que marca una tendencia,

pero por lo menos si se puede aseverar que a partir del año 2010 al 2016, ha disminuido el número de personas contratadas por medio de estas compañías temporales, lo que podría corresponder a nuevas leyes que han pretendido poner en cintura esta modalidad de contratación.

Las cooperativas de trabajo asociadas, cuyas estadísticas, al igual que las de las empresas temporales, han tenido un aumento significativo entre 1998 y 2008, como se puede apreciar en la figura 1. Lo que contribuye a explicar el fenómeno creciente de la flexibilidad laboral y la pérdida del trabajo en condiciones de estabilidad y bienestar, fenómeno no ajeno al que se presenta en la Universidad del Valle, sede Buga, y que permite plantear una posible relación directa entre la flexibilidad laboral o Nueva Gestión Pública (NGP), y el clima de las organizaciones.

Figura 1 Cooperativas de trabajo asociado creadas desde 1966 hasta 2008



Nota: Observatorio cooperativo. Cooperativas de trabajo asociado. Agosto 2009.

Fuente: Tomado de Vélez (2014).

1.1.2. Formulación del Problema.

La investigación en clima organizacional ha estado enfocada en la percepción de variables internas de la organización, omitiendo factores externos que afectan a la organización y a sus trabajadores. Entre estos factores, se encuentran los producidos por la Nueva Gestión Pública, la cual se ha materializado en políticas que transforman los modos de organizar las prácticas administrativas y las relaciones laborales. En este sentido, las universidades han transitado hacia una gestión cercana a la de las empresas privadas.

El clima organizacional en la Universidad del Valle, en la sede Buga, es de interés, ya que de un buen clima depende una excelente formación académica que retorna de manera directa en una mejor sociedad, tanto en el ámbito económico, cultural, político, ambiental y de más. Además de garantizar mejores condiciones de salud mental y física para los colaboradores (previniendo los riesgos laborales y psicosociales). Por tanto, después de tener diagnosticado el clima laboral, se hace más fácil su intervención o su comparación con un nuevo estudio sobre el tema.

En la Universidad del Valle, sede Buga, existe una investigación sobre clima organizacional, realizado por una estudiante de administración de Empresas; pero cabe aclarar que dicha investigación fue un diagnóstico del clima organizacional fuera del contexto de la Nueva Gestión Pública (NGP).

Por ello, mediante el presente documento de investigación, se pretende dejar un antecedente sobre el particular que dé cuenta no solo del momento histórico que vive la educación colombiana, sino que en específico, el modo en que se percibe el clima laboral en la Universidad del Valle, sede Buga, en el periodo comprendido entre finales del 2017 y principios del 2018.

En la actualidad, (2018), la sede Buga cuenta con 118 docentes, en su gran mayoría vinculados por hora catedra o contratos a término fijo o prestación de servicios¹, y 19 empleados administrativos, los cuales son contratados en su totalidad por la fundación de apoyo, para un total de 137 empleados entre docentes y administrativo, situación que refleja condiciones laborales diferentes a las de la sede en Cali, y al tiempo que refleja la flexibilidad y precarización laboral.

Sobre los tipos de contratos vigentes a la fecha en la Universidad del Valle, sede Buga, se recomienda ver la tabla 2.

¹ Para facilitar el análisis, en este caso, los contratos a término fijo o por prestación de servicios, se entenderán de la misma forma, toda vez que no son realizados directamente con la Universidad del Valle, sino por una fundación de apoyo.

Donde se explica cómo la Universidad del Valle, sede Buga, hace uso de diferentes modalidades de contratación; existiendo tres tipos: los contratos a término fijo, a término indefinido y por prestación de servicios. Y como es de esperarse, los contratos a término indefinido, representan menos del 9% del personal; como se puede apreciar en la figura 42, y el 91% restante, se dividen entre contratos a término fijo y por prestación de servicios; cabe aclarar que en algunos casos, los contratos a término fijo, sí se realizan directamente con la Universidad del Valle, pero a un tiempo no superior a 11.5 Meses.

Tabla 2 Tipos y características de los contratos en la Universidad del Valle Sede Buga.

TIPO DE CONTRATACIÓN	ENTE CONTRATANTE	CARACTERISTICAS
A Término Indefinido	Universidad del Valle	Existe una relación directa entre la universidad y el empleado, no hay intermediación de ninguna índole y el docente es tiempo completo.
A Término Fijo	Universidad del Valle y Fundación de Apoyo	En algunos casos, se contrata directamente con la Universidad por un periodo de medio tiempo a 11,5 Meses. Y en otros, como el caso del personal administrativo son contratados en su totalidad por la Fundación.
Por prestación de servicios	Fundación de apoyo	Es un intermediario independiente que actúa como enlace entre la Universidad del Valle y los empleados que requiere para prestar sus servicios dentro de la sede de la Universidad.

Fuente: Elaboración propia.

1.1.3. Pregunta de investigación

La pregunta que orienta la siguiente investigación es:

¿Cuáles son las percepciones del clima laboral de los docentes y personal administrativo de la Universidad del Valle, en el marco de la nueva gestión pública, en el año 2017 y principios del 2018?

Las preguntas orientadoras propuestas para responder a la pregunta de investigación son:

¿Cuál es la relación que tiene la percepción del clima organizacional con la percepción de la nueva gestión pública?

¿Cuáles son las diferencias de la percepción de clima organizacional según el tipo de vinculación laboral?

¿Identificar los factores de clima organizacional que tienen mayor incidencia en el personal docente y administrativo de la sede Buga de la Universidad del Valle?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Identificar las percepciones del clima laboral de los docentes y personal administrativo de la Universidad del Valle sede Buga en el marco de la nueva gestión pública en el año 2017 y principios del 2018.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Describir la percepción del clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad del Valle, sede Buga.
- Analizar las diferencias de la percepción de clima organizacional según el tipo de vinculación laboral, por parte de los empleados de la Universidad del Valle, sede Buga.
- Describir la relación que tiene la percepción del clima organizacional con la percepción de la “Nueva Gestión Pública” en la Universidad del Valle, Sede Buga.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La importancia de estudiar el clima organizacional con otras variables del orden externo, como lo es la Nueva Gestión Pública, radica en el hecho de ampliar la mirada a nuevos horizontes del conocimiento que permitan tener una visión y un acercamiento más amplio sobre el clima organizacional; es decir, que no se centre simplemente en diagnosticar factores ampliamente estudiados como las recompensas, el liderazgo, la estructura, la cultura; sino que también se fije la mirada al contexto regional, nacional y global, y se valore el impacto directo que éste sector externo representa para el diagnóstico del clima, tales como la flexibilidad laboral, la incertidumbre y la dificultad de planear la vida a largo plazo por la inestabilidad de los empleos.

Además, se resaltan las características de la sociedad actual; como la pérdida del pensamiento crítico, el declive de la cultura letrada y el predominio de la mercantilización en la educación y su manejo como una empresa privada, se abre la posibilidad para continuar abordando investigaciones que aporten al conocimiento sobre el particular.

El aumento de las enfermedades mentales expuesto en varias ocasiones por la OMS y recientemente por un estudio que realizó la OCDE, demuestra que el 20% de los trabajadores sufre una enfermedad mental (El espectador, 2015). Todo esfuerzo tendiente a identificar este tipo de causas, para luego intervenir, son de vital importancia si se quiere dirigir una organización con excelencia. En consecuencia, el Ministerio de la Protección Social emite la resolución número 2646 de 2008, en la cual obligan a las empresas a identificar, medir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, ahora bien, la identificación del clima laboral, está en estrecha relación con la identificación de posibles riesgos psicosociales y en adelante, no es una elección, sino una obligación tener datos y cifras sobre el bienestar en el trabajo.

Ahora bien, la importancia del estudio del clima organizacional en la sede Buga, debe ser entendida como un aporte significativo que contribuye a que la educación regional se fortalezca y la calidad de la educación se mantenga en las mejores condiciones; En la actualidad, se evidencia una notable pérdida de la calidad educativa, los evidentes problemas internos entre docentes y personal administrativo hacen inminente un diagnóstico de los principales problemas que aquejan a su personal, para tratar de intervenir y mejorar.

La pérdida de la calidad educativa repercute de manera directa en el contexto externo, generando más consumidores de créditos y títulos (capitalismo cognitivo)

y por consiguiente una sociedad cada día más interesada en cosas realmente innecesarias, destacando a propósito, la reciente entrevista realizada al escritor y académico italiano “Nuccio Ordine” (Rico, 2017) en la cual, su tema central es la educación Universitaria manejada como una empresa, y de la cual afirma que pareciera que en la actualidad tiene la tarea de vender diplomas, describe la sociedad actual como una sociedad utilitarista y destaca la costumbre entre los jóvenes de tener como objetivo ir a la Universidad para obtener un título y luego ganar dinero “aun cuando ese sea un concepto totalmente equivocado. A la universidad se va para ser mejores seres humanos, hombres y mujeres libres que se enriquecen con el conocimiento”. (Rico, 2017).

A partir de un diagnóstico de clima organizacional en la Universidad del Valle, sede Buga, se puede formular una serie de intervenciones encaminadas a mejorarlo; es decir, se podría intervenir los factores que arrojaron una menor puntuación en el instrumento de medición y además, sería posible la comparación de datos históricos que den cuenta del clima organizacional en determinado momento, y hasta se podría desarrollar una relación entre calidad educativa y satisfacción laboral; en el entendido de que a mayor satisfacción laboral, mejor calidad educativa, y ello se validaría con los resultados de las pruebas anuales del Estado (Saber Pro). Según Guizar, “los datos, una vez sintetizados, se utilizan para diagnosticar problemas y desarrollar planes de acción para resolverlos, y con ellos se retroalimenta a los miembros de la organización” (Montúfar, 2008).

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Clima organizacional

Rodríguez, (2005) introduce esta temática del clima organizacional haciendo referencia a tres aspectos importantes; el primero en cuanto a su tiempo de nacimiento, el segundo en cuanto a su contexto de aplicación y el tercero en cuanto a su contexto teórico; es decir, que se comienza a hablar de clima organizacional en la década de los sesenta, junto con el tema del Desarrollo Organizacional y de las relaciones humanas;²y luego, se apoyaron teóricamente en la teoría de sistemas expuesta por Von Bertalanffy.

Con base en la anterior teoría, se resalta el concepto de sistema abierto y la inequívoca relación entre el ambiente interno y el externo. Es decir, que las variables internas del clima organizacional están determinadas por unas variables externas que también tienen incidencia, y que juntas, crean la percepción y apreciación de los miembros de la organización que en ella interactúan.

Para la definición del concepto de Clima Organizacional, interactúan una gran cantidad de variables, por lo que es un concepto multidimensional:

A pesar de esta globalidad del concepto de clima, y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un sistema abierto, el clima de una organización es entendido habitualmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se encuentra inmersa (Rodríguez, 2005, p.160).

Dentro de las variables internas que participan, se podrían dividir en dos; unas variables estructurales u objetivas, tales como la Estructura, las políticas y las reglas, y otras, mas subjetivas como la cordialidad y el apoyo (García, 2009)

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional, según (Rodríguez, 2005). Son:

² Con el efecto Hawthorne, se pretendía medir el impacto de la luz en la productividad de una fábrica de la Western Electric, a las afueras de Chicago, pero finalmente, la conclusión de aquella investigación, dio como resultado que por el simple hecho de los empleados sentirse involucrados en una investigación, esto, modificaba su comportamiento.

1. **Variables de ambiente físico:** tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
2. **Variables estructurales:** tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
3. **Variables del ambiente social:** tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones etc.
4. **Variables personales:** tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas etc.
5. **Variables propias del comportamiento organizacional:** tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

En consecuencia, para éste autor, el concepto de clima se refiere a: “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”. (p.161)

Según Rodríguez (2005) citando a Rensis Likert, indica que en la percepción del clima organizacional influyen tres tipos de variables; las variables **causales**, las variables **intervinientes**, y las variables **finales**. Para éste autor, las primeras, se identifican porque están relacionadas con la estructura de la organización, su administración, la toma de decisiones, las reglas y las normas. Las segundas, se identifican porque tienen que ver con la motivación, las actitudes, la comunicación; y por último, las variables finales, que son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización; “en ellas se incluyen la productividad, las ganancias y pérdidas logradas por la organización”. (Rodríguez, p. 164)

Similar descripción se encuentra en García, (2009) quien advierte que el clima organizacional es la percepción de los empleados con relación a unos aspectos estructurales, las relaciones interpersonales y el ambiente físico.

Para la anterior definición, García, hace referencia, al igual que Rodríguez, a tres autores diferentes para justificar su desarrollo conceptual; en tanto que la importancia del concepto de clima, está en función de los factores Objetivos y su relación con el comportamiento subjetivo de los trabajadores, por ello, la definición de Dessler, se basa en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer, haciendo alusión de esta forma, a un enfoque objetivo, ya que este la define como un conjunto de características permanentes.

Luego, nombra a Halpin y Crofts quienes tienen un enfoque subjetivo, ya que según ellos, el clima se define como la “opinión” y por tanto subjetiva de los trabajadores.

Y finalmente cita a Litwin y Stringer como el representante de la síntesis de las dos posturas anteriormente mencionadas, la objetiva o estructural y la subjetiva: “Existe un tercer enfoque que es el de síntesis, que es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo” (García, 2009, p. 46).

Pues bien, mencionado lo anterior, se reafirma el concepto de clima organizacional como la percepción y la apreciación que tienen los miembros de una organización, sobre aspectos estructurales (objetivos) y las relaciones entre las personas y el ambiente físico (subjetivos) y que afectan positiva o negativamente el comportamiento de los empleados o miembros de una organización.

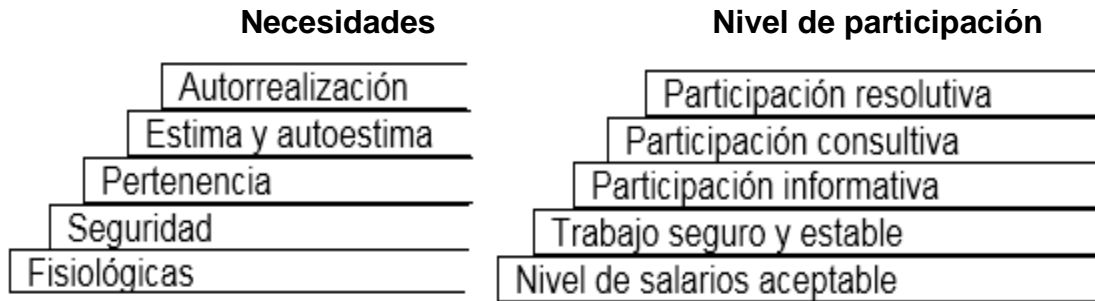
Adicional a lo anterior, Rensis Likert, citado por Rodriguez, (2005) propuso una clasificación de cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno con un clima particular, y la relación entre clima organizacional y la satisfacción de las necesidades propuesta por Maslow. (p. 165). Así, se enuncian:

- 1.) **Sistema Autoritario:** que se caracteriza por la centralidad de las decisiones en la cúspide de la pirámide, la desconfianza y los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados y el clima organizacional se caracteriza por la desconfianza, el temor y la inseguridad.
- 2.) **Sistema Paternalista:** las decisiones también son adoptadas en los escalones superiores de la organización, el control también es centralizado, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del sistema autoritario. Las relaciones se caracterizan por ser paternalistas (autoridad y protección propias del padre en la familia tradicional) la autoridad superior tiene todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados.
- 3.) **Sistema Consultivo:** Existe un alto grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores; también el control es delegado a escalones inferiores. El clima es de confianza y de responsabilidad.
- 4.) **Sistema Participativo:** se caracteriza porque el sistema de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, por lo que hay una participación grupal. Las relaciones se caracterizan por la confianza y el compromiso de los empleados.

Sobre la escala de necesidades de Abraham Maslow, es importante resaltar el siguiente gráfico y su relación con la participación como aspecto indispensable para el establecimiento de un clima motivador. Es decir, que a mayor participación dentro de las decisiones o de los procesos de la organización, se pueden alcanzar los

niveles superiores de necesidades propuestos por Maslow. Con base al siguiente gráfico, se podría inferir lo siguiente, según Rodríguez (2005)

Figura 2 Necesidades (Maslow) y esquemas organizacionales



Fuente: Rodríguez, 2005.

- Una vez resueltas las necesidades fisiológicas y de seguridad, siguen las necesidades de pertenencia; el saberse perteneciendo a un grupo, el sentirse integrado a una organización podría ser altamente motivador. Este sentimiento de pertenencia, podría ser fomentado en una organización manteniendo informado a su personal de las decisiones adoptadas en ella. (Rodríguez, 2005, p. 166).
- Luego de estar resueltas la necesidad de pertenencia, según Maslow, un individuo que se ve reconocido y estimado por quienes lo rodean y son importantes para él, es probable que desarrolle una imagen favorable de sí mismo. Estas necesidades de estima y autoestima podrían ser desarrolladas por un sistema organizacional que permitiera y fomentara el reconocimiento del trabajo de sus miembros. (Rodríguez, 2005, p. 166).
- Finalmente, el más alto nivel de necesidades para Abraham Maslow, es el de autorrealización. Solo se presenta cuando el individuo tiene satisfecha la necesidad de estima y autoestima. La autorrealización está muy relacionada con la autodeterminación y la autoexpresión, vale decir, que la persona sienta que es ella la que determina sus actividades y que en ellas pueda expresarse creativamente. Esta necesidad puede ser favorecida por un sistema organizacional que utilice el talento creativo de sus miembros, fomentando su participación resolutive en la toma de decisiones. (Rodríguez, 2005, p. 166).

Sobre el instrumento para diagnosticar el clima organizacional, existen una gran variedad de opciones; entre las más destacadas se encuentran las de Likert, que como ya se mencionó anteriormente, clasifica los sistemas de gestión en cuatro grupos; el uno y el dos, (sistema autoritario y sistema Paternalista) que corresponde a un clima cerrado; mientras que el tres y el cuatro (consultivo y participativo) corresponden a un clima más abierto y flexible. Pues bien, así como clasifica los cuatro sistemas de gestión, también clasifica en ocho dimensiones su instrumento para el diagnóstico del clima; así, el instrumento para diagnosticar el clima para Rensis Likert es el siguiente:

1. Estilo de autoridad: forma en que se aplica el poder dentro de la organización
2. Esquemas motivacionales: métodos de motivación utilizados en la organización
3. Comunicaciones: formas que adopta la comunicación en la organización y estilos comunicacionales preferidos.
4. Procesos de influencia: métodos utilizados en la organización para obtener adhesión a las metas y objetivos de la organización.
5. Procesos de toma de decisiones: forma del proceso decisional, criterios de pertinencia de las informaciones utilizadas en él, criterios de decisión y de distribución de las tareas decisionales y de ejecución.
6. Proceso de planificación: modos de determinación de los objetivos y de los pasos para lograrlos.
7. Procesos de control: formas en que el control se distribuye y se realiza en la organización.
8. Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento: Métodos utilizados para definir estos objetivos y grados de adecuación percibidos entre los objetivos así definidos y lo deseado por los miembros de la organización. (Rodriguez, 2005 p, 169)

El instrumento de medición de Litwin y Stringer, según (Garcia, 2009) consta de las siguientes dimensiones y tiene una estrecha relación con el Liderazgo, ya que se crearon tres empresas simuladas, en las cuales se implementó un tipo de liderazgo diferente para así analizar los resultados y la relación entre el tipo de liderazgo y el clima.

1. Estructura organizacional del trabajo
2. Responsabilidad
3. Recompensa
4. Riesgo,
5. Apoyo y calidez,
6. Estándares
7. Conflicto e identidad
8. Lealtad.

El instrumento de medición de John Sudarky – Test de clima Organizacional (TECLA). Según Méndez (2006) citado por (García, 2009). En 1977 John Sudarsky, profesor de la Universidad de los Andes, desarrolló un instrumento de diagnóstico del clima organizacional llamado TECLA, el cual se fundamenta en la teoría de la motivación de McClelland y Atkinson, en donde se identifican las necesidades de afiliación, poder y logro. También tuvo en cuenta las variables definidas por Litwin y Stringer, (conformidad, responsabilidad, normas, recompensas, claridad institucional, espíritu de grupo, seguridad y salario). Para éste, las dimensiones de clima organizacional son las siguientes:

1. Conformidad
2. Responsabilidad
3. Normas de Excelencia
4. Recompensa
5. Claridad Organizacional
6. Calor y apoyo
7. Seguridad
8. Salario

Este instrumento vincula el clima organizacional con la motivación; por tanto, permite conocer lo que se tiene motivacionalmente en cada organización y de este modo, predecir la manera más adecuada de intervenir en el grupo de trabajo.

El modelo de Octavio García se centró en lo que siente y piensa el personal de la organización en aspectos como el reconocimiento que tiene acerca de su empresa, su organización y sus objetivos, la percepción del medio en el que se desempeña y del grado de desarrollo personal que aspira alcanzar dentro de la empresa. El instrumento consta de diecisiete preguntas, en las cuales el participante puede expresar lo que siente, y cuyas respuestas conducen al establecimiento de un perfil. Con los resultados, se plantean metas específicas que ayuden a mejorar los factores negativos. (García, 2009)

El modelo de Fernando Toro, Según García, (2009) la versión definitiva de este modelo cuenta con cuarenta y nueve ítems, mide siete factores de clima independientes y un octavo factor conformado por el agrupamiento de parejas de ítems alrededor de tres categorías de valores colectivos (cooperación, responsabilidad y respeto); lo anterior, lo hace utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos (donde cero, es “no está de acuerdo con el asunto y 4, Totalmente de acuerdo). Dichos factores son:

1. Relaciones Interpersonales
2. Estilo de dirección
3. Sentido de pertenencia
4. Retribución
5. Disponibilidad de recursos
6. Estabilidad

7. Claridad y coherencia en la dirección
8. Valores colectivos (Cooperación, Responsabilidad, Respeto)

El modelo de Hernán Álvarez Londoño – Hacia un clima Organizacional Plenamente Gratificante. Este profesor de la Universidad del Valle, Plantea veinticuatro factores y tiene como característica especial que permite una interacción con el encuestado, donde éste, puede contribuir con el mejoramiento del factor o factores que considere necesarios de intervenir; “...el instrumento deja que los encuestados hagan sus contribuciones para poder mejorar la calificación de cada uno de los 24 factores, es decir, facilita que los encuestados planteen las soluciones que consideren más viables” (García, 2009). Los factores planteados por el profesor Hernán Álvarez son los siguientes.

1. Claridad Organizacional
2. Estructura Organizacional
3. Participación
4. Instalaciones
5. Comportamiento Sistémico
6. Relación Simbiótica
7. Liderazgo
8. Consenso
9. Trabajo Gratificante
10. Desarrollo Personal
11. Elementos de Trabajo
12. Relaciones Interpersonales
13. Buen Servicio
14. Solución de Conflictos
15. Expresión informal positiva,
16. Estabilidad Laboral
17. Valoración
18. Salario
19. Agilidad
20. Evaluación del desempeño
21. Retroalimentación
22. Selección de personal
23. Inducción
24. Imagen de la organización

El Modelo de Medición del profesor Carlos Méndez – Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC). Para este profesor de Administración de la Universidad del Rosario, quien desde 1980 ha desarrollado un instrumento para medir el clima en las organizaciones colombianas, considera que el clima organizacional como el ambiente propio de la compañía que se produce por la interacción social de los individuos y en la estructura organizacional. El IMCO esta conformado por 45 preguntas y como característica esta la creación de un software que permite el manejo estadístico de la información, y adicional a ello, indica que se adapta a los requerimientos de cada empresa particular ya que tiene la posibilidad de ampliar la gama de preguntas sobre variables que se quieran incluir de acuerdo a la particularidad de cada empresa. Las variables de su modelo son las siguientes: Objetivos, cooperación, Liderazgo, Toma de Decisiones, Relaciones Interpersonales, Motivación, Control, De comportamiento, De Calidad, De Actitudes y Creencias, De Satisfacción y De Información. (García, 2009)

El Instrumento Para el Diagnóstico del Clima Organizacional – Monica García Solarte y Álvaro Zapata Domínguez. Este instrumento es una actualización y adaptación del modelo del profesor Hernán Álvarez Londoño; en este modelo se identifica la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima organizacional, las causas principales del porqué de los resultados de acuerdo a sus apreciaciones y las soluciones que permitan un plan de mejoramiento. (García, 2009) El instrumento es un formulario que consta de 27 dimensiones:

1. Misión,
2. Plan Estratégico de Desarrollo,
3. Estructura Organizacional,
4. Comunicación Participativa,
5. Infraestructura,
6. Cooperación,
7. Liderazgo,
8. Relaciones Interpersonales,
9. Inducción y Capacitación,
10. Reconocimiento,
11. Motivación,
12. Compensación,
13. Desarrollo Personal y profesional,
14. Higiene y Salud ocupacional,
15. Evaluación del Desempeño,
16. Autoevaluación,
17. Socialización,
18. Balance Vida- Trabajo,
19. Ética,
20. Normas,
21. procesos y procedimientos,
22. Libre Asociación,

- 23. solución de conflictos,
- 24. Identidad,
- 25. Grupos Informales,
- 26. Trabajo en Equipo
- 27. Información

Para finalizar lo referente al clima organizacional, se referencia una cronología de las definiciones de clima; según Furnham, (2001) citado por Galarza, (2010)

Forehand y Gilmer (1964): Características que 1 distinguen a una organización de otra; 2 perduran en el tiempo, y 3 influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. La personalidad de la organización.

Findlater y Margulies (1969): Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales.

Campbell et al (1970): Conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, el comportamiento y los resultados y las contingencias de resultados-resultados.

Schneider y Hall (1970): Percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas.

James y Jones (1974):

Representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación; percepciones.

Schneider (1975): Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse.

Payne et al (1976): Consenso en cuanto a la descripción que las personas hacen de la organización.

James et al (1978): Suma de percepciones de los miembros acerca de la organización.

Litwin y Stringer (1978): Proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.

Joyce y Slocum (1979): Los climas son 1 perceptuales; 2 psicológicos; 3 abstractos; 4 descriptivos; 5 no evaluativos, y 6 sin acciones.

James y Sell (1981): La representación cognoscitiva de las personas de los entornos próximos... expresada en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto... un atributo del individuo que se aprende, es histórico y resistente al cambio.

Schneider y Reichers (1983): Una inferencia o percepción corpórea evaluada que los investigadores hacen con base en ideas más particulares.

Glick (1985): (Clima organizacional) Un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto para las acciones de los individuos.

2.1.2. Nueva Gestión Pública o *New Public Management*

Según Tolofari (2005) “La revolución industrial, fue el motor de estas revoluciones administrativas, ya que cambio la forma en que se realizaban los negocios, y esto fue copiado por el sector público”. (p.76)

Para Salcedo (2015), “el *New Public Management* o Nueva Gestión Pública es el término usado a partir de los años ochenta en el Reino Unido durante el Gobierno de Margart Thatcher y que se extendió a todo el mundo hasta nuestros días” (p.102).

Sobre el lugar y la fecha exacta de nacimiento de esta herramienta administrativa no hay certeza, algunos autores como el anteriormente citado, se atreven a localizarlo en un tiempo y en lugar específicos, pero otros autores como Tolofari (2005) dicen que todavía no hay consenso sobre el tema; algunos incluso se atreven a decir, como Kiiza, (citado por Tolofari) “que la primera ola, ocurrió en gran Bretaña en la segunda mitad del siglo XIX, y la segunda ola, llamada “progresiva se dice que ocurrió en los Estados Unidos en 1930”. Según estos autores, la historia de la gobernanza pública es una historia de cambio administrativo continuo y explican esto cuando afirman que la reforma de la administración pública había estado en marcha antes del advenimiento de la NGP en la década de 1980. Estas reformas fueron, sin embargo, generalmente incrementales y también a menudo desaparecieron como modas pasajeras. Las reformas de la NGP asumieron un nuevo reemplazo de un estado de cosas relativamente estable con un estado nuevo, diferente y también estable y voluntad política persistente, generalmente a través de un intento de imponer una ideología significativamente diferente.

Ahora bien, a propósito del método dialéctico, la Nueva Gestión Pública (NGP) puede ser entendida como la antítesis del modelo burocrático weberiano; es decir como su contrario, basado en la eficiencia (medios), la efectividad (metas) y la competencia para satisfacer las demandas de la ciudadanía (Salcedo, 2015)

De acuerdo con Quintero, la NPG es un paradigma de la administración que se caracteriza por adaptar herramientas de la gestión empresarial al manejo de los asuntos públicos, y que propugna por la prestación de servicios más ajustados a las necesidades de los ciudadanos con un enfoque de eficiencia, competencia y efectividad en la satisfacción de las demandas sociales. Según éste autor, la prioridad del estado paso de la provisión directa de bienes y servicios a la garantía de condiciones mínimas que permitan el surgimiento y fortalecimiento de la iniciativa privada. Sostiene que pasó del estado burocrático tradicional a un esquema más flexible, eficiente, transparente, y orientado a satisfacer las demandas de los ciudadanos (Quintero, 2010).

Al respecto, y siguiendo este autor, se mencionan 4 grandes categorías para identificar los procesos de cambio que conllevan la implementación de la NGP:

- **Estado racionalizado:** consiste en analizar cuáles son las necesidades de los ciudadanos y qué agentes –privados, públicos, asociaciones –pueden prestarlos con mayor eficiencia y calidad, de modo que el Estado haga sólo aquello que los ciudadanos no puedan conseguir por sí mismos en el mercado.
- **Separación de los niveles estratégico y operativo (gestión por contratos):** La estricta división de las esferas política y administrativa resulta fundamental para la NGP, en la medida en que la primera se enmarca en el ámbito de la gestión estratégica, encargada de definir las políticas globales y sus criterios de aplicación, mientras que la segunda asume un papel de carácter operativo en el que se precisa la manera como se suministran los servicios a los ciudadanos., con base en los lineamientos generales establecidos en el nivel estratégico. Esta división, denominada gestión por contratos, permite que cada esfera se especialice en lo que hace mejor.
- **Nueva actitud de servicios:** dada la importancia que se le da al ciudadano en el modelo de la NGP, un elemento esencial de los procesos de cambio apunta hacia una nueva actitud de servicio, en la que la administración pública deja de concebirse como un instrumento coercitivo dotado de soberanía y empieza a percibirse como un órgano cuyo papel consiste en la prestación de servicios a la sociedad. Esto implica que la gestión pública se orienta hacia la identificación de las demandas de los ciudadanos y su satisfacción por medio de mecanismos eficientes, efectivos y de calidad.
- **Nuevo modelo de Gestión:** La NGP se basa en un modelo de gestión inspirado en la estructura gerencial y la organización de las empresas privadas, cuyas principales características son la gestión por resultados, la orientación hacia el mercado, la promoción de la competencia, el enfoque en los productos, la gestión total de la calidad y un esquema de rendición de cuentas sobre los resultados.

Para Navas (2010), citado por (Caballero y Nieto, 2014), El modelo de la Nueva Gestión Pública, es una reacción al modelo burocrático de administración pública, que se caracteriza por adaptar herramientas de la gestión empresarial a los asuntos públicos promoviendo la prestación de servicios ajustados a las necesidades de los ciudadanos. En el caso de las universidades, se ajusta a las necesidades de los estudiantes, con un enfoque de eficiencia, competitividad y efectividad en las demandas sociales.

El concepto de NGP, según Salcedo (2015) es entendido como un nuevo paradigma de la administración que se caracteriza por implementar herramientas de la gestión empresarial a los asuntos públicos, con un enfoque principal en la eficiencia, en términos de medios, de eficacia, en términos de metas y de la competencia. Y enfocándose principalmente en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y las demandas sociales. Partiendo de la anterior definición, el mismo autor intensifica sus reflexiones sobre el particular, la NGP, y la centra especialmente en el quehacer universitario; describiendo muy detalladamente su funcionamiento y su operatividad, y analizando los efectos y consecuencias que de esta se desprenden en la administración de las universidades públicas.

Para Salcedo (2015), en Colombia, la NGP se puede rastrear desde 1992, dentro del marco normativo de la ley 30 de 1992 y del decreto 1767 de 2006, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (Snies), destacando como una de las características de esta nueva forma de administrar el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y describe la nueva forma de conectividad entre “cuerpo-mente-máquina” las cuales, hacen que las “maneras de hacer” como la investigación y la docencia del maestro universitario, se replanteen; y además, se advierte que la forma de legitimar estas nuevas formas de hacer, se hacen a través de las reformas a las políticas públicas de la educación superior, con un énfasis en la racionalidad, eficiencia y competitividad virtual. “A estas se vinculan prácticas de venta de los saberes investigativos y docentes a través de plataformas digitales que están desarrolladas con la lógica que establece la alianza del Estado-universidad-empresa.” (Salcedo, 2015, p. 119)

El eje del nuevo gobierno radica en la captura de los intereses, anhelos y deseos coexistentes en la nueva ciudadanía. Se instituye a través de vías transnacionales como el Fondo Monetario Internacional del Banco Mundial, y las Naciones Unidas. Una gobernanza como gestión pública que se ejerce en red, mediante el gobierno en línea donde intervienen una pluralidad de actores sociales que participan en la toma de decisiones públicas. “En este sentido, la NGP es un conjunto de reformas y normas que se instalan en la sociedad y específicamente en la universidad, a partir de principios y valores que tejen el imaginario de gobierno nuevo y moderno”. (Salcedo, 2015 p. 108)

A continuación, se relaciona una tabla que resalta algunos de los aspectos más importantes de la NGP

Figura 3
Principios de la NGP y política educativa

PRINCIPIOS DE LA NGP	POLÍTICAS EDUCATIVAS
Gestión profesional de los servicios públicos	Profesionalización y empoderamiento de los directores Universitarios.
Normas y medidas de desempeño más explícitas	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de indicadores de calidad y Benchmarking sobre "éxito universitario" • Estándares curriculares comunes.
Énfasis en el control de resultados	Evaluación externa de los resultados y del rendimiento universitario
Desagregar el sector público en unidades de gestión más pequeñas	Autonomía universitaria
Mayor competición en el sector público	Subsidios públicos a la empresa privada. Publicación de los resultados obtenidos por las universidades en pruebas estandarizadas
Emular el estilo gerencial del sector privado	Flexibilidad de la universidad en la contratación y el despido
Mayor disciplina/ parsimonia en el uso de recursos	Financiación de las universidades con base en resultados.

Fuente: Adaptación de (Normand y Verger, 2015)

2.2. MARCO CONTEXTUAL

La Universidad del Valle abrió en 1984 diferentes centros en el Valle del Cauca, para atender los programas de Educación a Distancia que impulso el gobierno de Belisario Betancur. En Buga, la cámara de comercio, encabezada por Luis Fernando Victoria, logró que se conformara en 1986 la Fundación Universidad del Valle- Sede Buga. Se obtiene en comodato las instalaciones del edificio del Antiguo Colegio Académico, (ubicado en la carrera 13 entre calles 5 y 6) sector histórico del municipio, abandonado y ruinoso, con el compromiso de restaurarlo y dotarlo de pupitres, salones y oficinas. El 6 de octubre de 1986 inicia labores con 104 estudiantes matriculados que cursarán en la ciudad un ciclo básico de cuatro semestres al final de los cuales se trasladarán a terminar su carrera en Cali. Se establece el Ciclo “A” que agrupa a los estudiantes matriculas en Planes de Estudio con fortaleza en ciencias y el ciclo “B” para los estudiantes de humanidades, figura que se mantiene hasta 1987. (Universidad del Valle, 2015).

Luego de la entrada en funcionamiento de la Universidad del Valle, sede Buga, en 1986, esta ha mantenido un estrecho vínculo con la Fundación Universidad del Valle, que como se mencionó anteriormente, se creó con el apoyo de la cámara de comercio, y su fin, ha sido intermediar con la contratación de los docentes, entre ellos los hora cátedra, los de tiempo completo, los de medio tiempo, los empleados administrativos y el personal de oficios varios, (Tercerización laboral).

Con el trascurso de los años se hizo necesario ampliar las instalaciones físicas para poder atender la demanda de más de 1500 estudiantes, según cifras de regionalización y registro académico (2011), por lo que se concede en comodato 2 nuevas casonas antiguas en pleno centro histórico de la ciudad, a las cuales se les conoce como sedes, por lo tanto, en la actualidad, la sede Buga de la universidad del valle cuenta con 3 instalaciones físicas separadas geográficamente donde se dictan clases; la sede principal o sede A, la sede B y la C, donde se concentra el programa de licenciatura en música.

Los programas tradicionales de la sede Buga, a lo largo de estos 30 años, han sido: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Psicología, Ingeniería Industrial, Tecnología en Electrónica y Tecnología en sistemas; luego, la oferta se ha ampliado a carreras como Licenciatura en música, licenciatura en historia, Literatura, comunicación social y Tecnología en dirección de empresas Turísticas y Hoteleras. En el 2015, se agrupan una serie de docentes, en su mayoría contratados tiempo completo por la Fundación Universidad del Valle, sede Buga, y conforman ASRUV (Asociación Sindical del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle), y a partir de ese momento, los desacuerdos entre la alta dirección (Cali), y las sedes regionales como, Buga, Caicedonia, Cartago, Norte Del Cauca, Pacífico, Palmira, Tuluá, Yumbo y Zarzal comienzan una lucha por lograr mejores condiciones laborales, ya que la actual administración del Dr. Edgar Varela Barrios, pretende

terminar la intermediación laboral por medio de las distintas fundaciones de la Universidad de cada región, para contratar directamente a los docentes, pero ya no como tiempo completo, sino como hora cátedra.

En consecuencia, el Rector de la Universidad del Valle, Dr. Edgar Varela Barrios, con carta fechada el 6 de diciembre de 2017, notifica a los directores de las fundaciones de la Universidad del Valle de algunas sedes regionales, entre ellas las sedes Buga, Zarzal, Caicedonia, Cartago, y les comunica su decisión de retirar el convenio entre la Universidad y dichas Fundaciones; en el caso de Buga, convenio que existió por más de 30 años de vida de la universidad del Valle, con el objetivo de terminar con la intermediación laboral y contratar directamente al personal docente, porque los administrativos aún son contratados casi en su mayoría por las fundaciones de Tuluá, Pacífico y Yumbo. Es decir, se redujo el número de fundaciones, y ahora, Tuluá, Yumbo y Pacífico contratan casi el 99% de los administrativos de regionalización; por ejemplo, la fundación de Tuluá, en este momento contrata al personal administrativo de caicedonia, Cartago, Tuluá, Zarzal y Buga.

2.2.1. Elementos de la Nueva Gestión pública en la Universidad del Valle

Se puede evidenciar la des- financiación de la educación superior, toda vez que “para el año 2010, los recursos de la nación para este rubro representaron el 48%, mientras que en 1993 los recursos de la nación representaban el 79% destinado a Educación superior”. (Sistema Universitario Estatal, 2012, p. 34). Un claro ejemplo del estado racionalizado o Estado mínimo.

La Nueva Gestión Pública se ha visto reflejada en la Universidad del Valle y en la sede a partir de decisiones como las de los dos últimos rectores, como Iván Enrique Ramos y ahora Edgar Varela Barrios, que incluía, enfoques en los productos y la gestión de la calidad total, a través de la certificación de ICONTEC. La universidad del Valle se enfoca en cada programa como si fuera un producto, y se preocupa por mantener los certificados ICONTEC para el mejoramiento continuo de la calidad.

Juan Felipe Mora, director del Icontec - Regional Suroccidente, , entregó a la Universidad del Valle los certificados de la renovación del sistema de gestión de calidad implementado en la Universidad, bajo las normas NTCGP 1000:2009 y la NTC-ISO 9001:2008, en una ceremonia realizada en la sede del Icontec en Cali. (Universidad del Valle, 2016).

La separación de los niveles estratégico y operativo mencionado en el marco contextual del presente documento, se evidencia claramente, toda vez que se ordena terminar el vínculo con la mayoría de Fundaciones de la Universidad del Valle, para centralizar la contratación y administración en tres principalmente; las de

Tuluá, Yumbo y Pacífico, como se explicó anteriormente. Ahora, la mayoría de sedes regionales tienen menos autonomía y cada vez son más dependientes de la sede principal en Cali; una clara muestra de la separación de los niveles estratégico y operativo.

Cada vez se hace más palpable el estrecho vínculo entre el mercado y la universidad, ya que ésta, debe responder a las necesidades técnicas y tecnológicas del sector económico; se puede evidenciar con los programas de administración de Empresas y Tecnología en dirección de empresas Turísticas y Hoteleras, lo que demuestra una nueva actitud de servicio. Aunque paradójicamente, en la sede Buga, también se abrieron los programas de Licenciatura en Música, y Licenciatura en literatura (Contrario a los lineamientos anteriormente expuestos, lo que iría en contravía de la tesis anteriormente desarrollada), pero que se justifica como una forma de sectorizar la oferta académica, ya que en los municipios vecinos no se cuenta con el mismo tipo de programas, y para mantener la competitividad en la región, no solamente se puede ofertar las carreras más demandadas por el mercado, sino que también se debe hacer un balance con los gustos y necesidades de la región, como lo es el caso de Guadalajara de Buga, que en la actualidad está en la red de Pueblos Patrimonio de la Humanidad, y por tanto, carreras como licenciatura en música y licenciatura en literatura, ayudan a construir el entramado necesario y el potencial que apenas se empieza a gestar en este municipio, por lo que en últimas, también corresponde a las lógicas del mercado.

Se inspira en un modelo gerencialista propio de las empresas privadas en tanto que es claro que al compararse con otras universidades del país, se está fomentando la competencia; la calidad y la reputación son medidas por diferentes empresas; entre ellas Quacquarelli Symonds, Scimago, Times Higher Education, Sapiens Research, entre otras, que posicionan las mejores y peores universidades del país y del mundo según algunos indicadores.

La Universidad del Valle es considerada una de las mejores universidades del país, según el ranking de Sapiens Research. Una publicación que mide la calidad de las instituciones educativas del país con una calificación basada en indicadores de investigación. (Emisora.univalle.edu.co, 2018)

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativa ya que pretende identificar los niveles de percepción del clima organizacional en la Universidad del Valle, sede Buga, y como lo señala Bernal, (2010) “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales” (p. 59). Se deja la claridad que hace el mismo autor, al referirse a este tipo de metodología como carente de validez universal para resolver satisfactoriamente los problemas de investigación de aspectos sociales como lo es este caso.

3.1.1. Tipo de investigación

Investigación descriptiva ya que se pretende seleccionar las características fundamentales de la percepción del clima organizacional y la descripción detallada de sus aspectos más relevantes; y además, como lo dice Bernal (2010) “La investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental”. Además, es de tipo correlacional, ya que se pretende “examinar la relación entre variables o resultados de variables” (Bernal, 2010). En el caso particular, se pretende examinar la relación entre el clima organizacional y la Nueva Gestión Pública haciendo uso del programa estadístico “SPSS 24”. Correlaciones bivariadas de Pearson; La correlación **estadística** es medida por lo que se denomina coeficiente de correlación (r). Su valor numérico varía de 1,0 a -1,0. Nos indica la fuerza de la relación. Aquí, $r = 1,0$ describe una correlación positiva perfecta y $r = -1,0$ describe una correlación negativa perfecta. Éste coeficiente se mide en una escala de 0 a 1 en ambas direcciones (positiva y negativa). Un valor de 0, indica que no hay relación lineal entre las variables, un valor de 1 o -1, indica que hay relación positiva perfecta o negativa perfecta respectivamente. (<https://explorable.com>, s.f. Recuperado el 04 de junio de 2018. <https://explorable.com/es/la-correlacion-estadistica>).

La relación positiva perfecta, indica que si la variables “X”, aumenta, a su vez, la variable “Y” aumenta, o si por el contrario, la puntuación de la variable “X” disminuye, la otra a su vez, disminuye. (Correlación Positiva). Mientras que la correlación negativa, indica que al aumentar la variable “X”, disminuye la variable “Y”.

3.1.2 Método de investigación

Método analítico ya que permite conocer la realidad y se obtiene a partir de la identificación y explicación de las partes que conforman el todo; en este caso, el fenómeno de investigación (el clima organizacional) se descompone en sus factores: recompensas, liderazgo, cultura, comunicación, etc... Según Bernal (2010) "Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual". (p.60)

3.1.3 Técnicas de recolección de la información

- **Fuentes primarias:** La información es de primera mano, ya que mediante un cuestionario con preguntas cerradas, se conoció la percepción del clima organizacional.
- **El instrumento:** El cuestionario se adaptó a partir de dos instrumentos: la escala multifactorial de Clima Organizacional de Silvestre (2017), y un apartado del instrumento del estudio internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos de Blanch (2012). De la escala multifactorial de Clima Organizacional se utilizaron 14 ítems con una escala tipo Likert de 1 a 10 (donde 1 es en desacuerdo y 10 es de acuerdo). Ver Anexo 1.

3.1.4 Población y muestra

La población está conformada por 118 Docentes y 19 administrativos, para un total de 137 empleados. Se utilizó un muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% (e=5%) como se presenta con la siguiente formula:

$$n = \frac{\sigma^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + \sigma^2 * p * q} = \frac{131,5748}{0,34 + 0,9604} = \frac{131,5748}{1,3004} = 101$$

La muestra se estratificó teniendo en cuenta que existe personal administrativo y docente: de los 101 cuestionarios a realizar, como mínimo debe haber 87 encuestas a los docentes y 14 a los administrativos que representan el respectivo porcentaje dentro del total de la muestra 87% docente y 14% administrativos.

Desafortunadamente no fue posible conseguir esta proporción de encuestas, por lo que solo se logró una participación de 57%, lo que representa un total de 58 encuestas como se explicara en el punto siguiente.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De una población total de 137 empleados, entre docentes y administrativos, se obtuvo una participación del 57%, lo que representa un total de 58 encuestas, distribuidas entre 47 docentes y 11 administrativos.

Los factores que no permitieron mayor participación fueron los relacionados con el tiempo, ya que las ocupaciones de los docentes se cruzaban también con las ocupaciones laborales del encuestador. El único espacio con que se contaba para realizar las encuestas era el laboral, especialmente en las noches, ya que si se enviaban por correo, no se respondían, en parte también por lo largo del cuestionario, que tardaba en promedio de 10 a 13 minutos. Al realizar las encuestas en la jornada laboral, algunos docentes se negaban a dedicarle el tiempo aduciendo estar dictando clases.

Otro factor que se puede mencionar fue la negativa de algunos docentes nuevos a contestar el cuestionario, ya que no contaban con el tiempo necesario para conocer las dinámicas laborales, lo que no permitía respuestas objetivas al cuestionario.

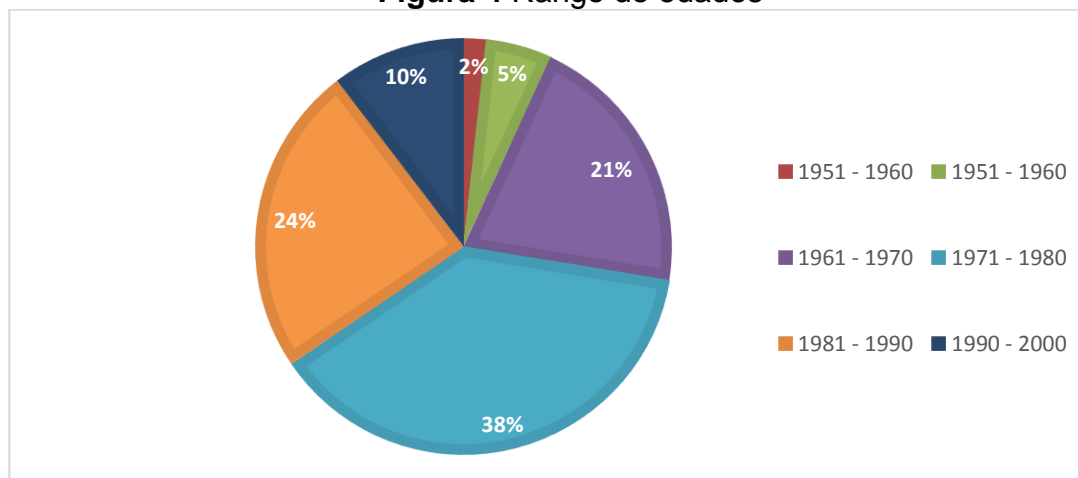
Y por último, reservas personales de algunos docentes que no quisieron participar de la encuesta por razones personales no manifestadas.

4.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

4.1.1. Edad de los participantes

La mayoría de los encuestados tienen una edad promedio entre los 38 y 47 años. La edad mínima encontrada fue de 27 años, y la máxima de 73. Como se presenta en la figura 4, los otros rangos de edades fueron:

Figura 4 Rango de edades

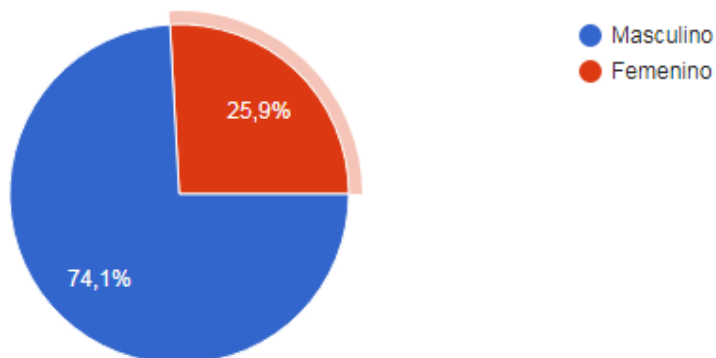


Fuente: Elaboración propia.

4.1.2. Género de los participantes

Del total de encuestados, la mayoría fueron hombres. Ver figura 5.

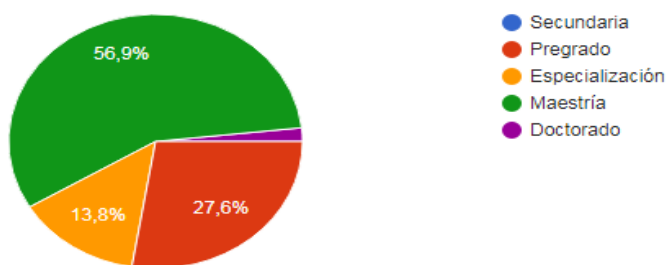
Figura 5 Distribución por género



Fuente: Elaboración propia.

La maestría es el nivel educativo que predomina entre los empleados de la Universidad del Valle, sede Buga, con el 57% del total de encuestados, correspondiente a 33 empleados, le sigue el pregrado con el 28% y finalmente el doctorado que solo representa el 1%. Ver figura 6.

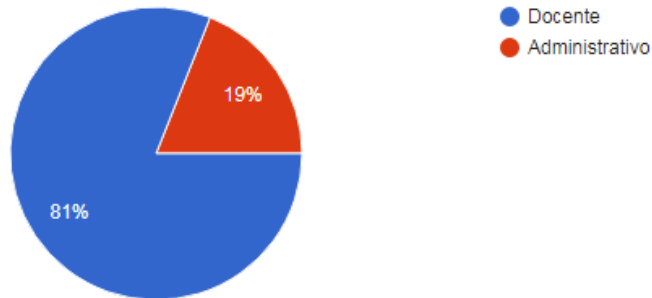
Figura 6 Nivel educativo alcanzado



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados, el 81% son docentes y el restante 19% corresponde a funcionarios administrativos. Es decir que el 81% de las respuestas fueron por docentes, y solo el 19% administrativos. Ver figura 7.

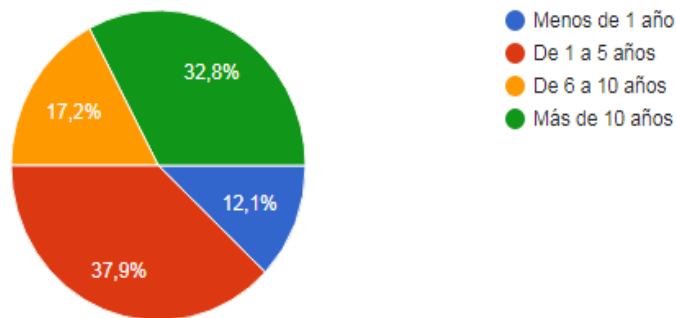
Figura 7 Descripción del cargo



Fuente: Elaboración propia

La mayor cantidad de empleados de la Universidad del Valle Sede Buga, tiene entre 1 y 5 años de estar laborando, es decir que la gran mayoría de los docentes son nuevos con el **38%** de las respuestas. Ver figura 8.

Figura 8 Antigüedad en el cargo

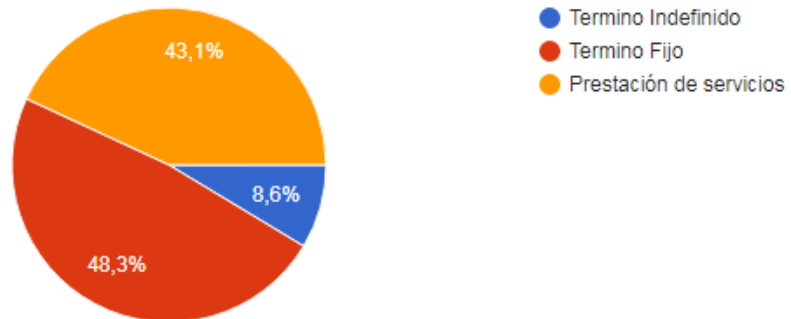


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al tipo de contrato, como se mencionó anteriormente, los contratos a término fijo y por prestación de servicios se entenderán de la misma forma, toda vez que no son contratos a término indefinido.

Así, el **91%** de los contratos, son por prestación de servicios y a un término fijo; mientras que solo el **9%** correspondiente a 5 empleados, son de planta. Ver Figura 9.

Figura 9 Tipo de contrato



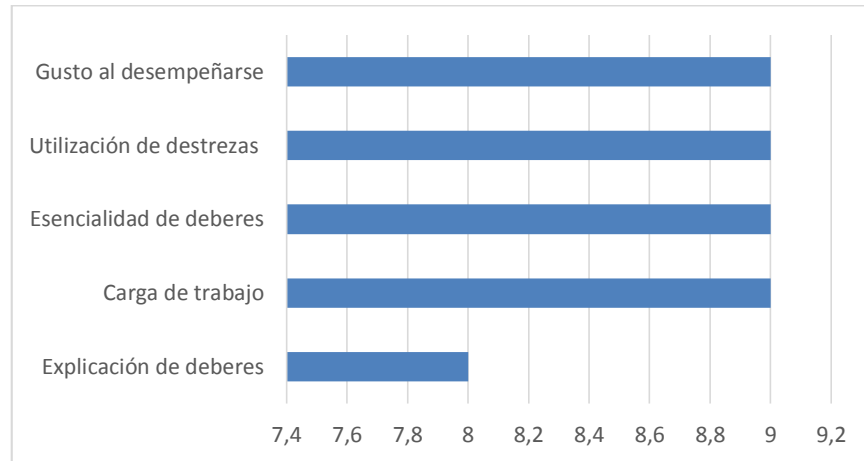
Fuente: Elaboración propia.

4.2. FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

4.2.1. Puesto de trabajo

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la satisfacción por el puesto de trabajo fue evaluada en promedio en 9. Como se presenta en la figura 10, la mayor insatisfacción se encuentra en la explicación de deberes.

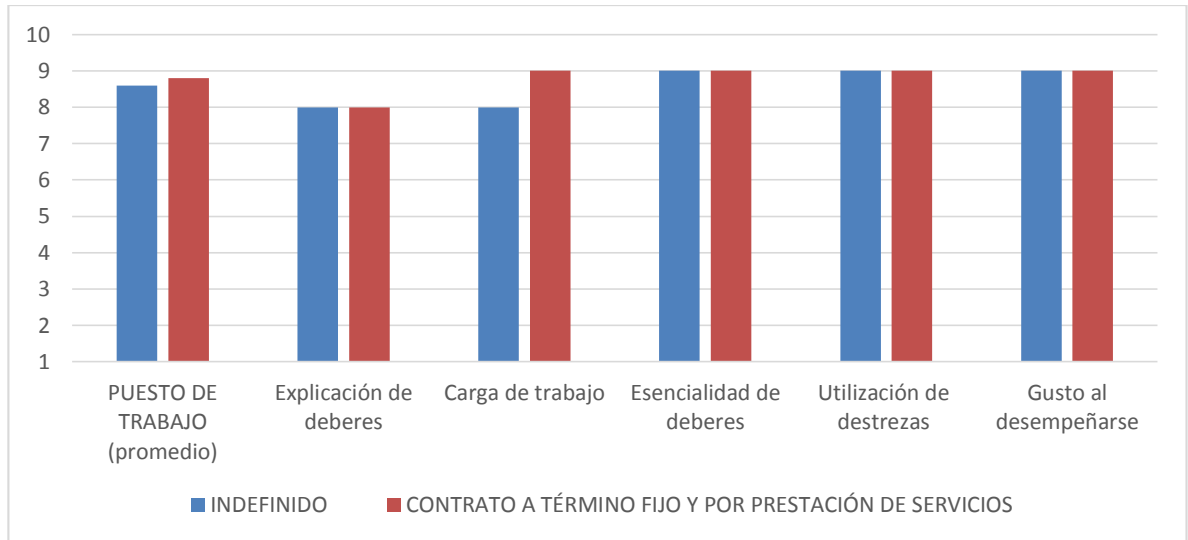
Figura 10
Puestos de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Del total de 58 encuestados, solo cinco tienen un contrato a término indefinido y el resto son a término fijo y por prestación de servicios. En este caso, la diferencia más marcada está en la percepción de la carga de trabajo; los que tienen un contrato a término indefinido tienen mayor insatisfacción en cuanto al manejo de la carga de trabajo que los que tienen un tipo de contrato fijo y por prestación de servicios, quienes están más satisfechos con la carga laboral. Ver figura 11

Figura 11
Puestos de trabajo según tipo de contratos

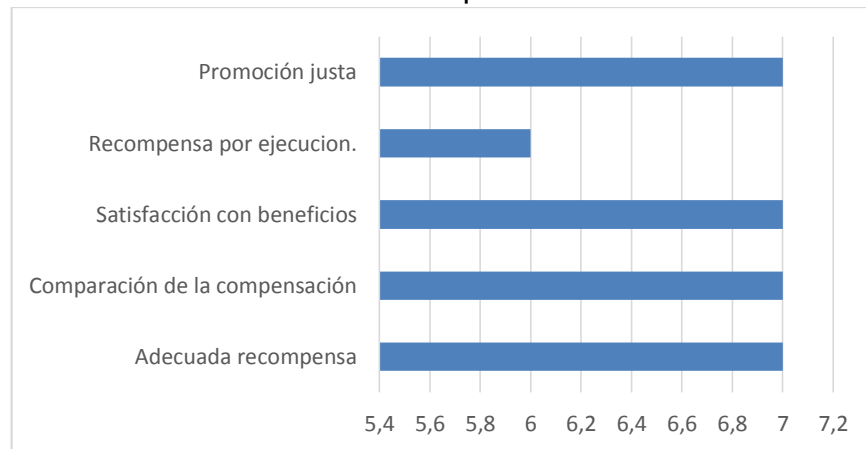


Fuente: Elaboración propia.

4.2.2. Recompensas

De acuerdo con la percepción de los encuestados, las recompensas fueron evaluadas con un promedio de 7. Como se presenta en la figura 12. La mayor insatisfacción se encuentra en la recompensa por los altos niveles de ejecución

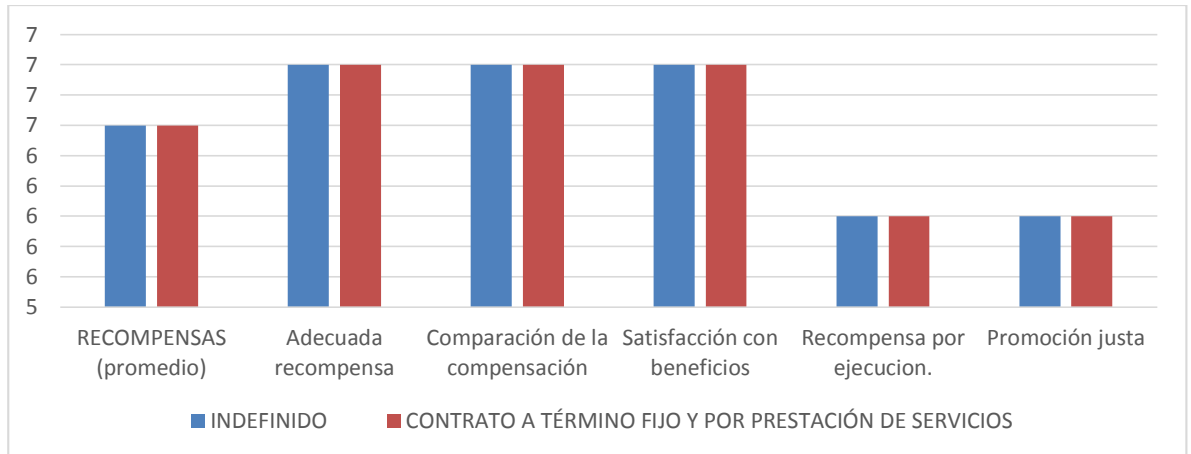
Figura 12
Recompensas



Fuente: Elaboración propia.

No se evidencian diferencias entre quienes tienen un tipo de contrato a término fijo y los que tienen un contrato fijo y por prestación de servicios. Ver figura 13.

Figura 13
Recompensas según tipo de contrato

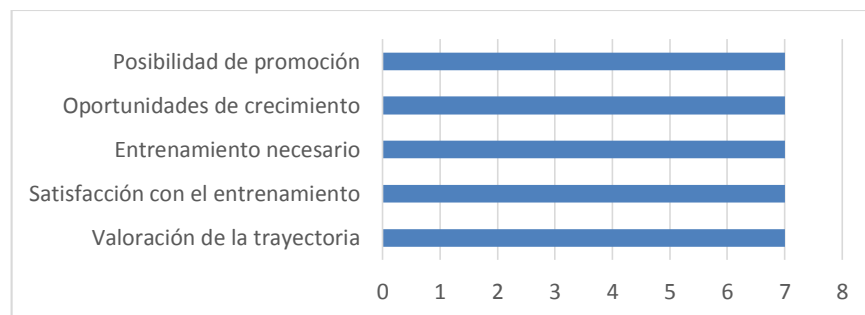


Fuente: Elaboración propia.

4.2.3. Desarrollo laboral y personal

Según las percepciones de los encuestados, en promedio, el factor desarrollo fue evaluado con 7 dentro de la escala de 1 a 10. Es una tendencia muy pareja, donde en promedio, la mayoría calificó con 7 a este factor. Ver figura 14.

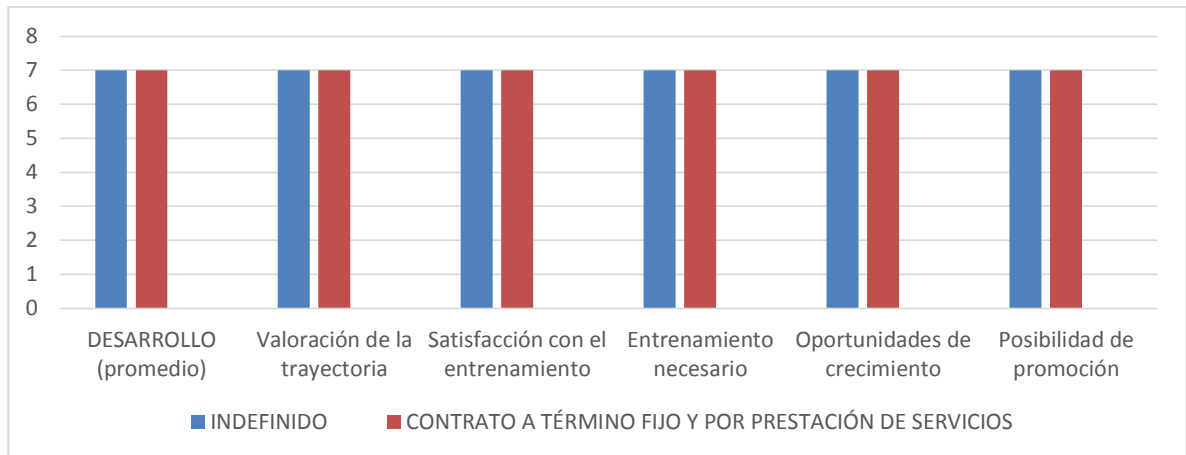
Figura 14
Desarrollo Laboral y Personal



Fuente: Elaboración propia.

La percepción entre quienes tienen un contrato a término fijo y quienes tienen un contrato indefinido, no refleja ninguna diferencia en este factor sobre el Desarrollo laboral. Ver figura 15.

Figura 15
Desarrollo Laboral y Personal, según tipo de contrato

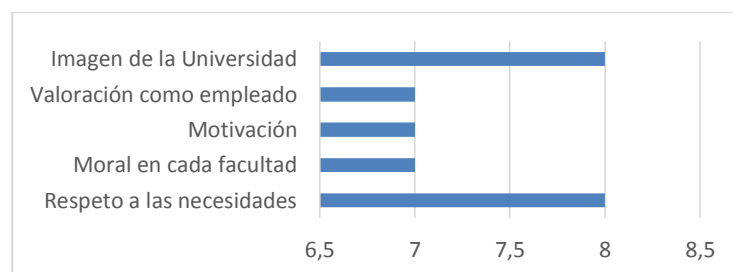


Fuente: Elaboración propia.

4.2.4. Moral

La percepción de los encuestados en cuanto a la moral, fue valorada en promedio con 7. Se presentan 3 factores con una marcada insatisfacción con relación a las demás, las tres que presentaron mayor grado de insatisfacción fueron la valoración como empleados, la motivación y la moral en cada facultad, que fueron calificadas con 7 como se puede apreciar en la figura 16.

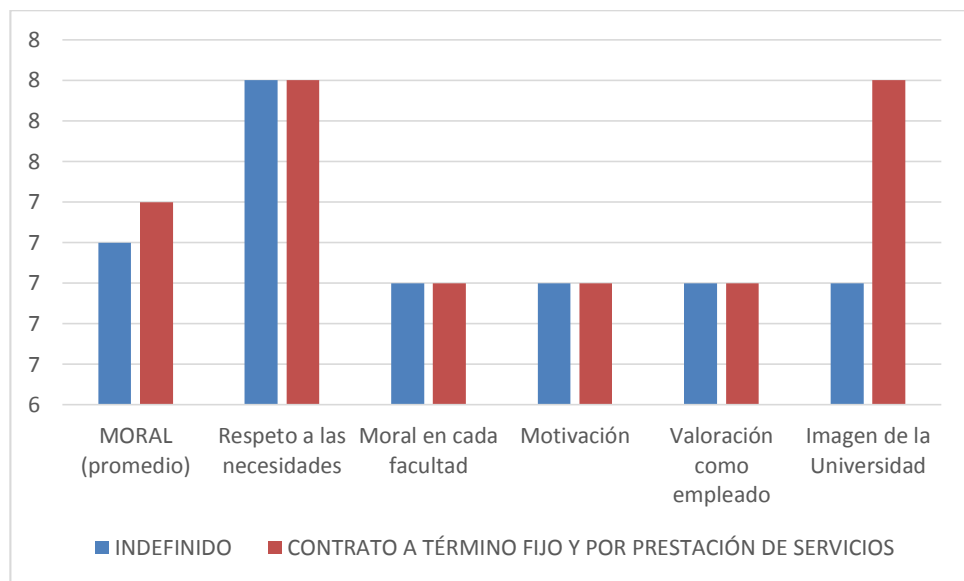
Figura 16
Moral



Fuente: Elaboración propia.

Mientras que los empleados con un contrato a término fijo y por prestación de servicios, perciben la Imagen de la Universidad con un puntaje muy por encima de como la perciben los empleados con contrato a término indefinido. Ver figura 17.

Figura 17
Moral según tipo de contrato

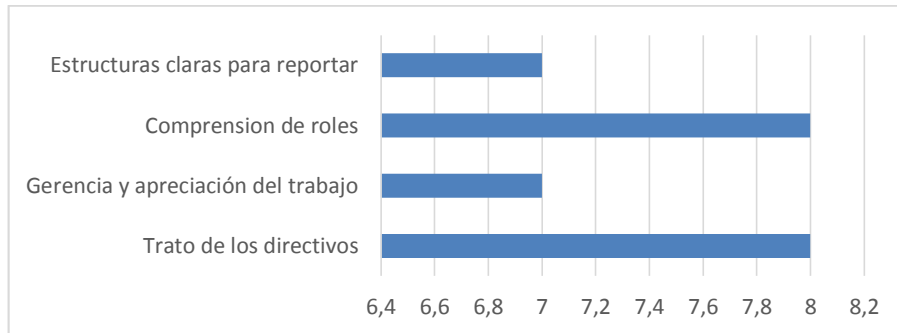


Fuente: Elaboración propia.

4.2.5. Cultura organizacional

De acuerdo a las percepciones de los encuestados, en promedio, este factor de cultura organizacional fue calificado con 8. La mayor insatisfacción se presenta en las estructuras para reportar y en la apreciación del trabajador por parte de la gerencia, como lo muestra la figura 18.

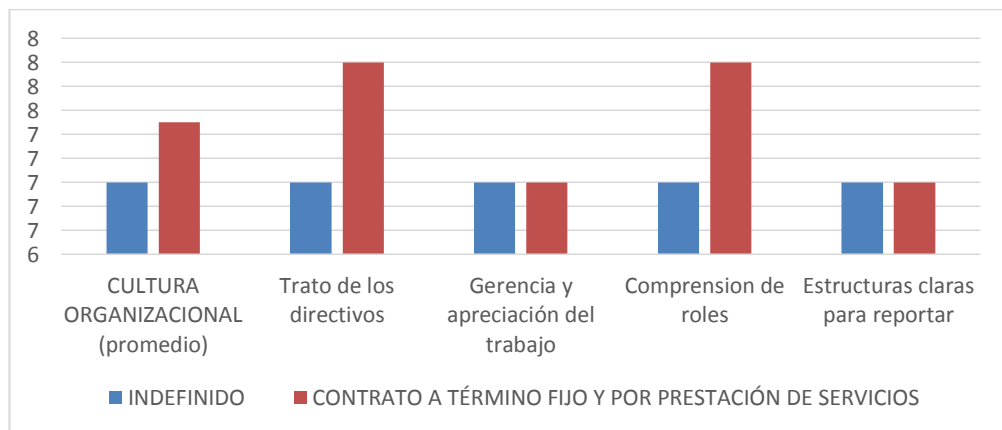
Figura 18
Cultura Organizacional



Fuente: Elaboración propia.

La diferencia de percepción según el tipo de contrato se encuentra en dos preguntas; donde el trato de los directivos hacia los empleados, es valorado con mayor puntuación por los empleados con contrato a término fijo y por prestación de servicios; lo mismo que con la percepción sobre la comprensión de roles, es decir que los empleados a término fijo y por prestación de servicios tienen una mayor percepción sobre la comprensión de roles, ya que la puntuaron con números más altos. Ver figura 19.

Figura 19
Cultura Organizacional según tipo de contrato

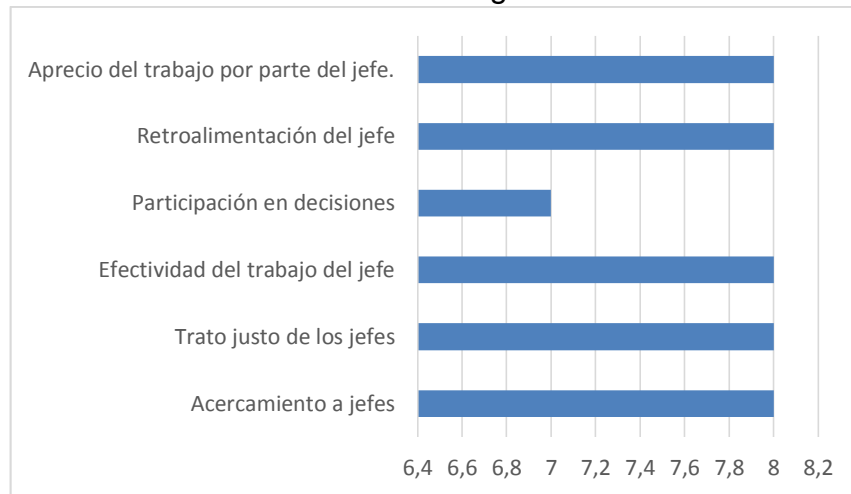


Fuente: Elaboración propia.

4.2.6. Liderazgo

De acuerdo a las respuestas de los encuestados, en promedio, el factor liderazgo fue calificado con 8. Lo que generó la mayor insatisfacción fue la participación en las decisiones que afectan el trabajo de los empleados, ya que este punto fue calificado en promedio con 7, como se puede apreciar en la figura 20

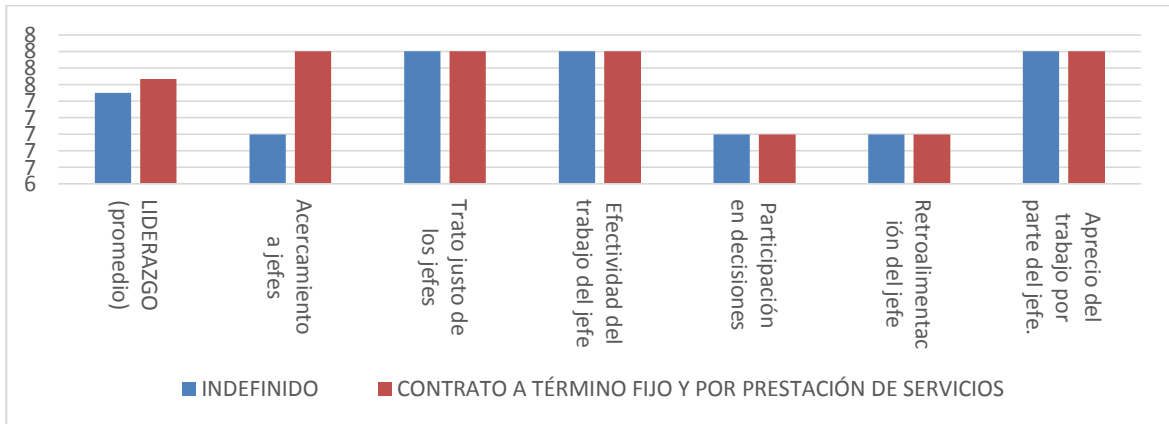
Figura 20
Liderazgo



Fuente: Elaboración propia.

La diferencia más marcada en este factor, según el tipo de contrato, se evidencia en la pregunta sobre la facilidad para acercarse a su jefe inmediato o coordinador, para tratarle problemas de trabajo. Ver figura 21

Figura 21
Liderazgo según tipo de contrato

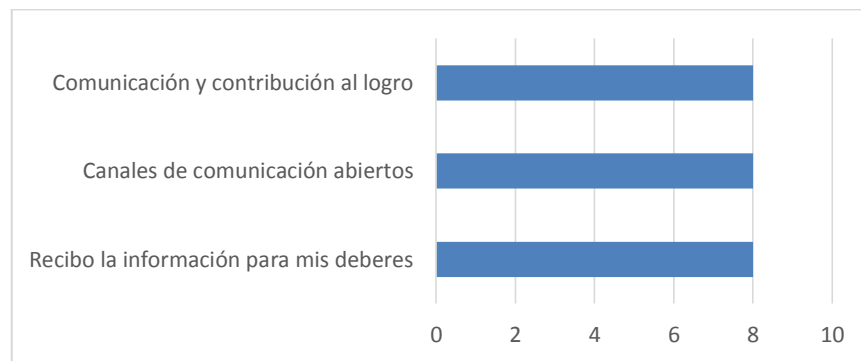


Fuente: Elaboración propia.

4.2.7. Comunicaciones

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la comunicación fue evaluada en promedio en 8. Como se presenta en la figura 22.

Figura 22
Comunicación

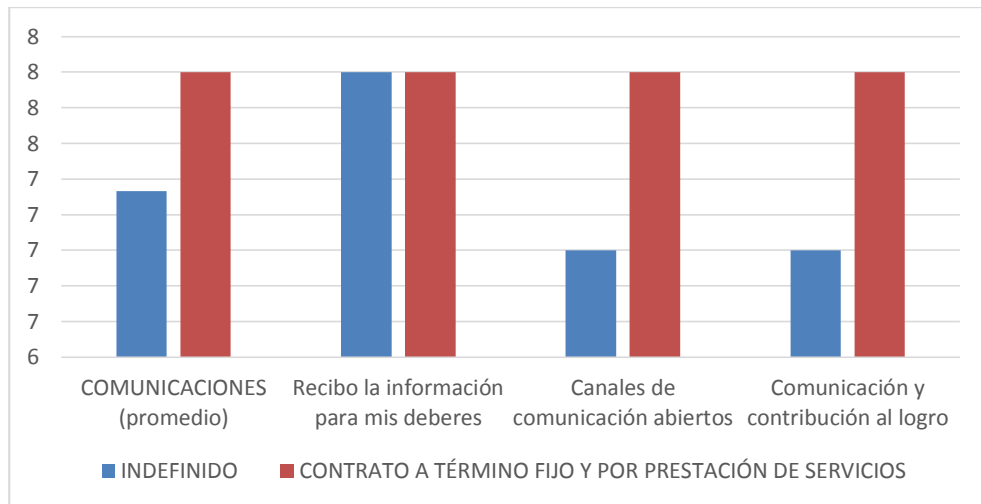


Fuente: Elaboración propia.

En dos tipos de respuesta se evidencia una diferencia de percepción de acuerdo al tipo de contratación; en la pregunta sobre los canales de comunicación, y la comunicación y la contribución al logro de la universidad; donde los empleados contratados por prestación de servicios y contrato a término fijo, puntúan con mayor

número lo referente a los canales de comunicación y la comunicación como contribución al logro de los objetivos. Ver figura 23

Figura 23
Comunicación según tipo de contrato

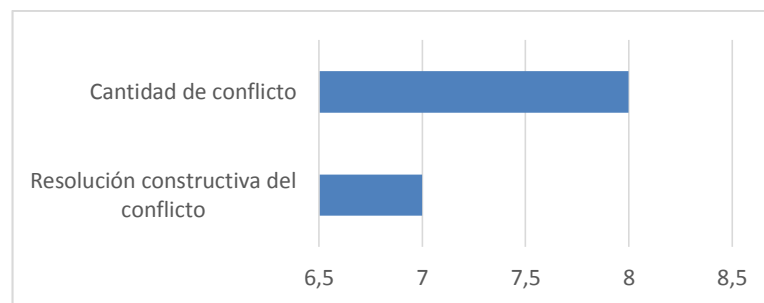


Fuente: Elaboración propia.

4.2.8. Conflicto

De acuerdo a las percepciones de los encuestados, en promedio, este factor de conflicto fue calificado con 8. La mayor insatisfacción se encuentra en la resolución constructiva de conflictos, como lo muestra la figura 24.

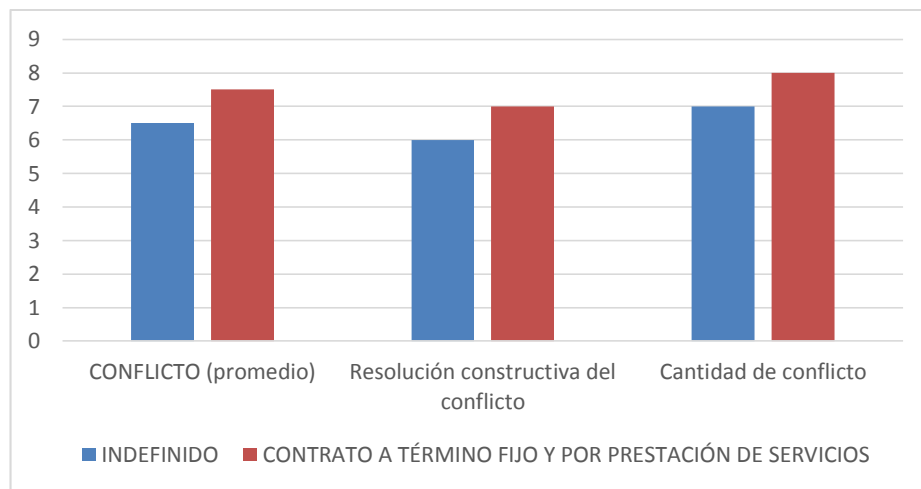
Figura 24
Conflicto



Fuente: Elaboración propia.

En los dos tipos de preguntas se evidenciaron diferencias de la percepción en cuanto al tipo de vinculación laboral; en la resolución constructiva de conflictos y en la percepción de si hay poco conflicto en la universidad. Ver figura 25.

Figura 25
Conflicto según tipo de contrato

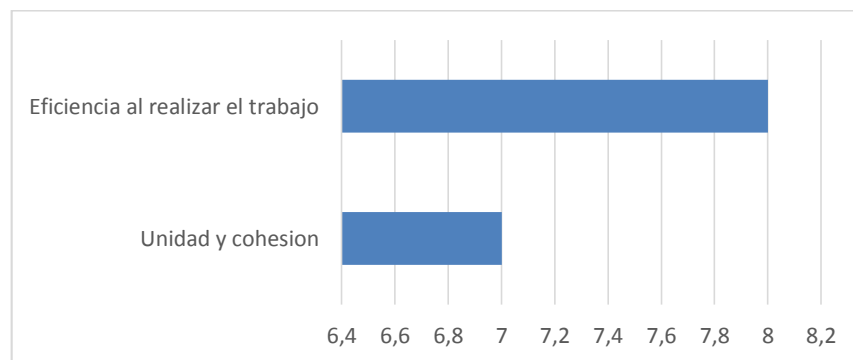


Fuente: Elaboración propia.

4.2.9. Estructura

De acuerdo a las percepciones de los encuestados, en promedio, este factor de estructura, fue calificado con 8. La mayor insatisfacción se encuentra en la Unidad y cohesión, como lo muestra la figura 26.

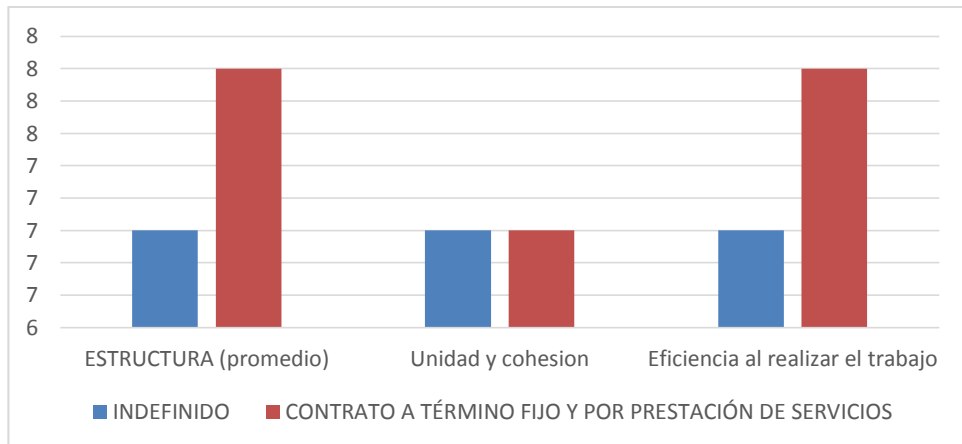
Figura 26
Estructura



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al factor estructura, se evidencian percepciones diferentes en cuanto al tipo de vinculación laboral, en la pregunta sobre si se usan procesos eficiencia al realizar el trabajo, Ver figura 27.

Figura 27
Estructura según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

4.2.10. Cambio

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la satisfacción por el cambio fue evaluada en promedio en 7. Como se presenta en la figura 28, la mayor insatisfacción se encuentra en la garantía de medios e incentivos y en los métodos de trabajo.

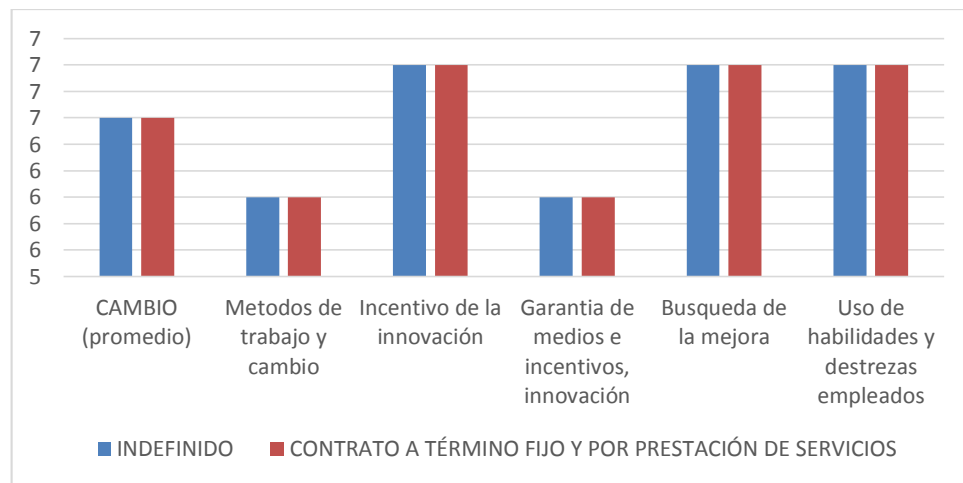
Figura 28
Cambio



Fuente: Elaboración propia.

En este factor no se evidencian cambios en la percepción de acuerdo al tipo de contrato como se puede apreciar en la figura 29.

Figura 29
Cambio según tipo de contrato

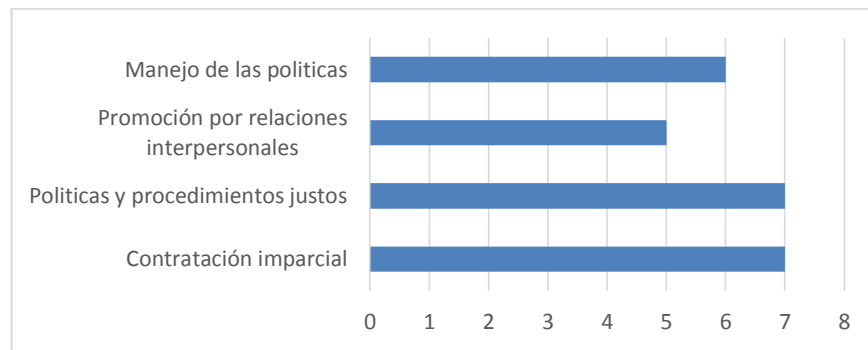


Fuente: Elaboración propia.

4.2.11. Políticas

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la satisfacción por las políticas fue evaluada en promedio en 6. Como se presenta en la figura 30, la mayor insatisfacción se encuentra en la promoción por las relaciones interpersonales, y en un menor grado hay insatisfacción por el manejo de las políticas. La pregunta 11.3 está planteada de forma negativa, por lo que la puntuación se cambió por su inverso, para que no afectara el promedio de satisfacción e insatisfacción de acuerdo a la escala de 1 a 10. Ver anexo 1 con la pregunta completa.

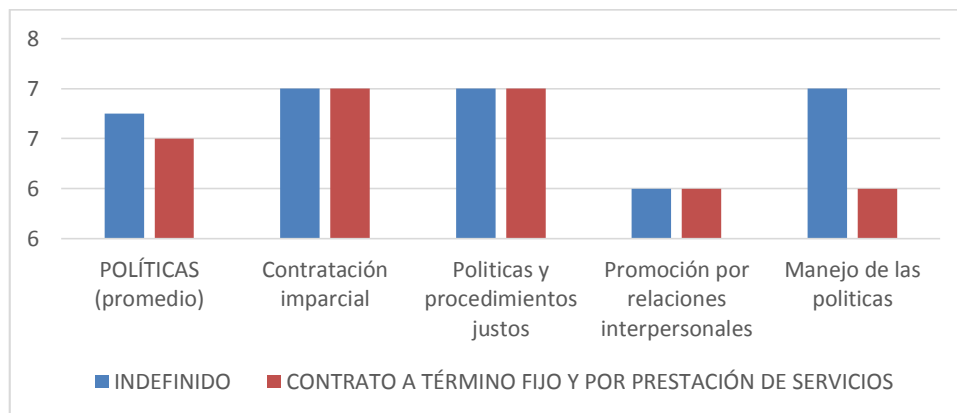
Figura 30
Políticas



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al tipo de contrato, se evidencia diferencias en la percepción en cuanto al manejo de las políticas por parte del coordinador de área.

Figura 31
Políticas según tipo de contrato

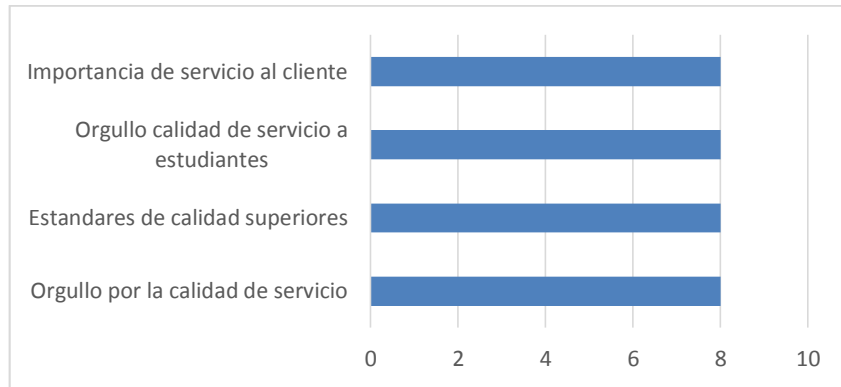


Fuente: Elaboración propia.

4.2.12. Servicio

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la satisfacción por el Servicio fue evaluada en promedio en 8. Como se presenta en la figura 32.

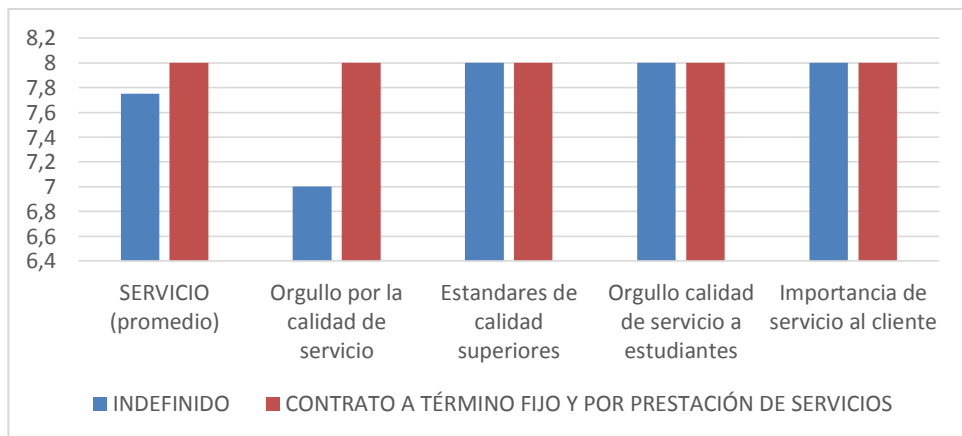
Figura 32
Servicio



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al tipo de contrato, se evidencia una diferencia en una de las preguntas sobre si se siente orgulloso de la calidad del servicio de su departamento. Ver figura 33

Figura 33
Servicio según tipo de contrato

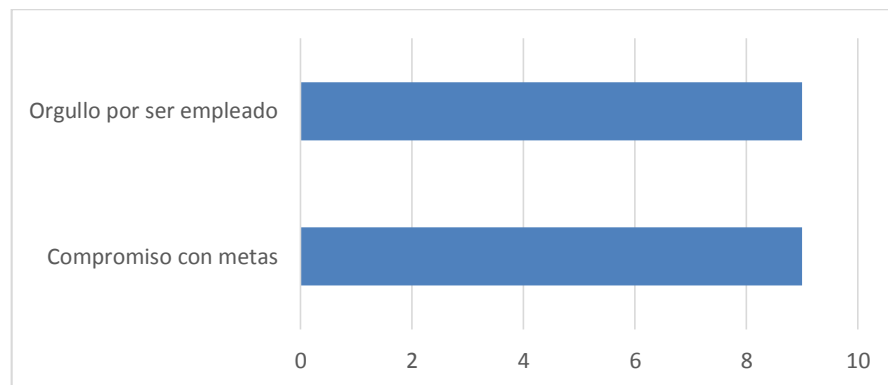


Fuente: Elaboración propia.

4.2.13. Pertenencia

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la satisfacción por la pertenencia fue evaluada en promedio en 8. Como se presenta en la figura 34.

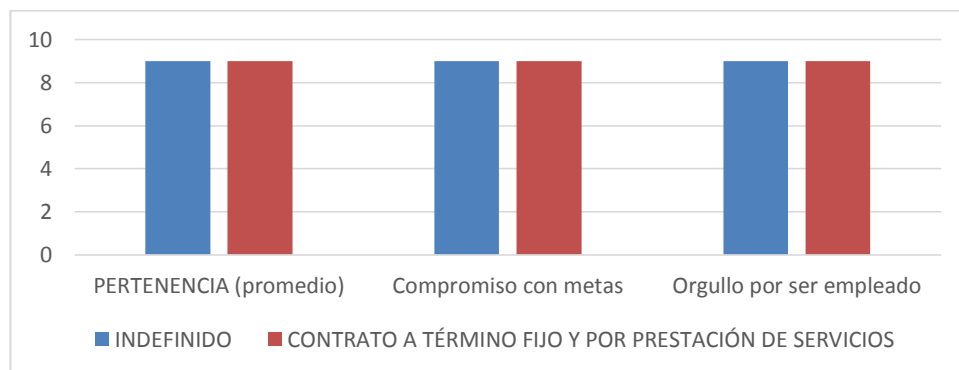
Figura 34
Pertenencia



Fuente: Elaboración propia.

No se evidencian diferencias de acuerdo al tipo de contrato. Ver figura 35.

Figura 35
Pertenencia según tipo de contrato

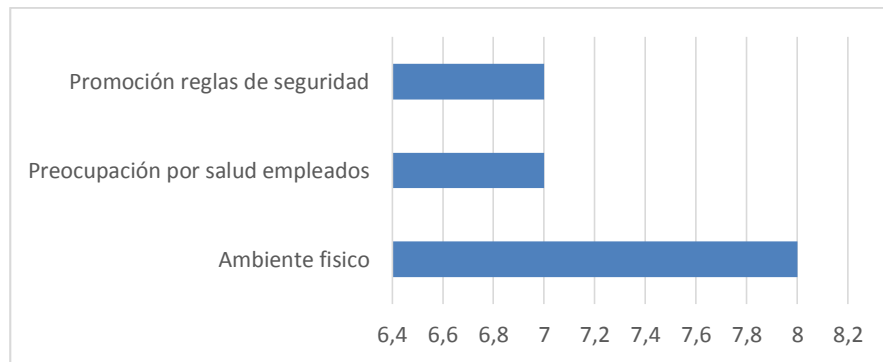


Fuente: Elaboración propia.

4.2.14. Seguridad

De acuerdo con la percepción de los encuestados, la satisfacción por la Seguridad fue evaluada en promedio en 7, como se presenta en la figura 36. La mayor insatisfacción se encuentra en la promoción de reglas de seguridad y en la preocupación por la salud de los empleados.

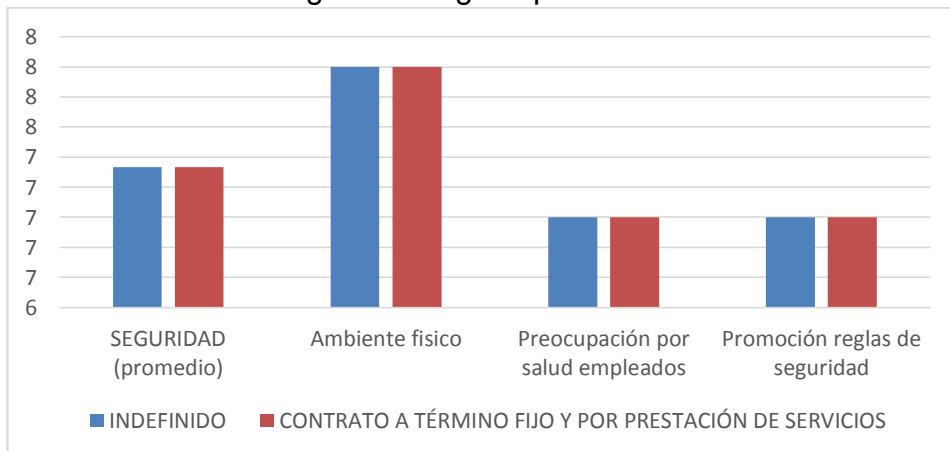
Figura 36
Seguridad



Fuente: Elaboración propia.

En este factor, no se evidencia diferencias en la percepción de los participantes con tipo de contrato a término fijo o indefinido.

Figura 37
Seguridad según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

4.3. FACTORES DE LA GESTIÓN PÚBLICA

4.3.1. Percepción del contexto del trabajo

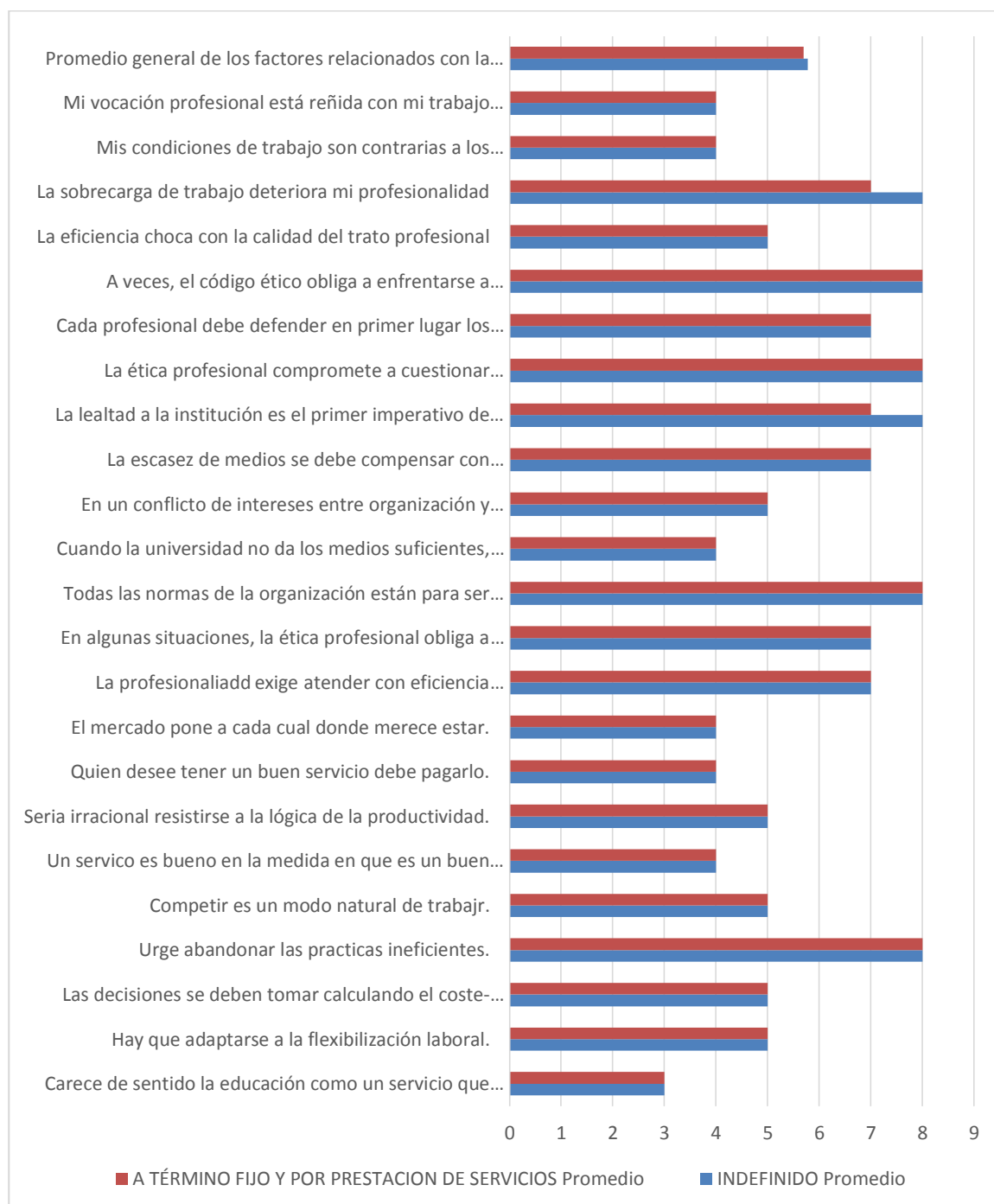
De acuerdo con la percepción de los encuestados, la calificación promedio es de 6 para los factores relacionados con la Nueva Gestión pública. En los factores que mayor satisfacción se encontró, se destaca: abandonar las prácticas ineficientes, cumplir todas las normas de la institución con profesionalidad, entre otros, como se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 3 Factores relacionados con la NGP

Preguntas relacionadas con la Nueva Gestión Pública		Promedio
1	Carece de sentido la educación como un servicio que no genere lucro.	3
2	Hay que adaptarse a la flexibilización laboral.	5
3	Las decisiones se deben tomar calculando el coste- beneficio.	5
4	Urge abandonar las prácticas ineficientes.	8
5	Competir es un modo natural de trabajar.	5
6	Un servicio es bueno en la medida en que es un buen negocio.	4
7	Seria irracional resistirse a la lógica de la productividad.	5
8	Quien desee tener un buen servicio debe pagarlo.	4
9	El mercado pone a cada cual donde merece estar.	4
10	La profesionalidad exige atender con eficiencia cualquier demanda de la institución	7
11	En algunas situaciones, la ética profesional obliga a desviarse de algunas pautas de la gerencia	7
12	Todas las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad	8
13	Cuando la universidad no da los medios suficientes, no hay porque cumplir las metas que impone	4
14	En un conflicto de intereses entre organización y usuarios, a veces hay que alinearse con estos	5
15	La escasez de medios se debe compensar con profesionalidad	7
16	La lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad	8
17	La ética profesional compromete a cuestionar algunas pautas de la dirección	8
18	Cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización	7
19	A veces, el código ético obliga a enfrentarse a decisiones de la dirección	8
20	La eficiencia choca con la calidad del trato profesional	5
21	La sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad	7
22	Mis condiciones de trabajo son contrarias a los valores de mi profesión	4
23	Mi vocación profesional está reñida con mi trabajo actual	4
Promedio general de los factores relacionados con la NGP		6

Fuente: Elaboración propia.

Figura 38
Preguntas relacionadas con la Nueva Gestión Pública según el tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 38, se puede apreciar la diferencia de percepción entre quienes tienen un contrato a término fijo y por prestación de servicios, y los que tienen un contrato a término indefinido. Las diferencias se encuentran en las afirmaciones sobre si la sobrecarga de trabajo deteriora mi profesionalidad, donde los encuestados con contrato a término indefinido están mucho más de acuerdo con esta afirmación, mientras que los otros, los que tienen un contrato a término fijo o por prestación de servicios consideran que la sobrecarga de trabajo deteriora en menor sentido la profesionalidad; lo mismo sucede con la afirmación sobre si la lealtad a la institución es el primer imperativo de la profesionalidad, donde los empleados con contrato indefinido perciben con una mayor puntuación que los de contrato fijo y por prestación de servicios. Ver figura 38

4.3.2. Percepción de los valores en la gestión de un buen centro de servicios humanos

De acuerdo a la importancia que cada uno de los encuestados dio a cada uno de los siguientes valores

Tabla 4 Percepción de valores

Valores	Promedio
Rentabilidad económica	6
Calidad del servicio	9
Bien común	9
Competitividad	8
Calidad de vida laboral	9
Productividad	9
Ética de servicio público	9
Eficiencia	9
Espíritu de negocio	5

Fuente: Elaboración propia.

La menor puntuación se encuentra relacionada con la importancia que se le debe dar al "Espíritu de negocio" ya que solo fue puntuada en promedio con 5, en una escala de 1 a 10, seguida por la rentabilidad económica y luego la competitividad.

4.4. RELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA

En la tabla 4. Se evidencian correlaciones entre factores del clima organizacional y aspectos relacionados con la NGP, entre las más destacadas se mencionan las siguientes; se recomienda ver el anexo 1 con las afirmaciones relacionadas con la NGP completas.

La percepción sobre **el puesto de trabajo** tiene una correlación negativa con la afirmación sobre el cumplimiento de las metas. ($r=-0.336$; $p>0.01$); es decir que a mayor satisfacción sobre el puesto de trabajo, se está en desacuerdo con la afirmación sobre “si la universidad no da los medios suficientes, no hay porque cumplir las metas que impone;” para mayor comprensión, se entiende que a mayor puntuación del puesto de trabajo, menor puntuación sobre la afirmación del cumplimiento de metas. Revisar anexo 1 sobre la afirmación 15.13

La pertenencia tiene una correlación positiva con la pregunta sobre si las normas de la organización están para ser cumplidas con profesionalidad ($r= 0.678$; $p>0.01$); Es decir que a mayor satisfacción sobre la pertenencia de la universidad, más de acuerdo se está sobre cumplir todas las metas de la organización. Para mayor comprensión, se entiende que a mayor puntuación del factor pertenencia, mayor puntuación del cumplimiento de metas. Revisar anexo 1 sobre la afirmación 15.12.

La pertenencia tiene una correlación positiva con la pregunta sobre si cada profesional debe defender en primer lugar los intereses de su organización. ($r= 0.562$; $p>0.01$); es decir que a mayor satisfacción sobre la pertenencia, más de acuerdo se va a estar con defender los intereses de su organización. Revisar anexo 1 sobre la afirmación 15.16.

No se encontró correlación entre ninguno de los factores de clima organizacional y las afirmación sobre la Educación como negocio, ética y objeciones, código ético y decisiones, eficiencia y trato, sobrecarga y profesionalidad, y vocación y trabajo actual. Revisar anexo 1 en los punto 15.1, 15.17, 15.19, 15.20, 15.21 y 15.23 Para apreciar la afirmación completas que no presentan ningún tipo de correlación en términos generales sobre los factores de clima y las condiciones de trabajo propias de la NGP.

Tabla 5. Correlaciones Bivariadas (Matriz de Pearson) entre clima organizacional y factores de la NGP. En general

		Puestos	Recompensa	Desarrollo	Moral	Cult. Org	Liderazgo	comunicación	Conflicto	Estructura	Cambio	Políticas	Servicio	Pertenencia	Seguridad
15.1 Educación como negocio.	r	,002	,076	,009	,130	,209	,143	,147	,120	,100	,195	,151	-,115	-,046	,075
15.2 Adaptación a la flexibilidad.	r	,187	,153	,163	,160	,219	,127	,223	,095	,144	,257*	,133	,159	,156	,147
15.3 Decisiones basadas en costos.	r	,156	-,020	-,061	,127	,261*	,204	,143	,188	,193	,110	,106	,030	,031	,067
15.4 Practicas ineficientes.	r	-,004	,092	,060	,186	,179	,039	,116	,165	,221	,138	,162	,172	,364**	,073
15.5 Competir es natural.	r	,112	,108	-,083	,085	,220	,076	,154	,160	,119	,249	,171	,049	,251	,174
15.6 Servicio como negocio.	r	,145	,239	,140	,210	,286*	,159	,235	,240	,182	,319*	,253	,146	,090	,262*
15.7 Resistirse a la productividad.	r	,127	,256*	,204	,291*	,383**	,246	,301*	,353**	,323*	,362**	,338**	,237	,153	,320*
15.8 Pago del	r	-,008	,126	,018	,076	,157	,071	,082	,101	,072	,150	,140	-,017	,063	,101
15.9 Libertad de mercado.	r	,122	,244	,178	,216	,283*	,171	,177	,113	,143	,246	,269*	,163	,144	,257*
15.10 Profesionalidad y	r	,141	,244	,237	,230	,276*	,168	,145	,209	,264*	,419**	,315*	,167	,404**	,258*
15.11 Ética y pautas de gerencia.	r	-,199	-,135	-,163	-,279*	-,251	-,182	-,224	-,168	-,110	-,199	-,268*	-,209	-,160	-,163
15.12 Normas y cumplimiento.	r	,298*	,326*	,247	,330**	,376**	,204	,294*	,358**	,426**	,435**	,397**	,362**	,678**	,313*
15.13 Medios y	r	-,336**	-,209	-,163	-,218	-,266*	-,179	-,241	-,186	-,206	-,277**	-,316*	-,286*	-,278*	-,262*
15.14 Conflicto de intereses	r	-,142	-,091	-,085	-,174	-,124	-,086	-,072	-,119	-,103	-,063	-,127	-,195	-,211	-,076
15.15 Escasez de medios y profesionalidad.	r	,305*	,337**	,217	,203	,294*	,173	,237	,226	,203	,237	,388**	,227	,384**	,276*
15.16 Lealtad y profesionalidad.	r	,216	,281*	,171	,126	,205	,128	,155	,218	,239	,344**	,242	,235	,406**	,294*
15.17 Ética y objeciones.	r	,036	,149	,183	,078	,074	,118	,142	,099	,050	,019	,121	,173	-,037	,035
15.18 Defensa de la organización.	r	,330**	,437**	,436**	,366**	,359**	,180	,237	,312*	,337**	,389**	,311*	,444**	,562**	,461**
15.19 Código ético y decisiones.	r	-,129	-,100	-,142	-,160	-,145	-,085	-,079	,044	-,076	-,074	-,161	,002	-,011	-,133
15.20 Eficiencia y trato.	r	-,222	-,075	-,130	-,149	-,109	-,100	-,133	-,069	-,032	-,028	-,070	-,086	,081	-,077
15.21 Sobrecarga y profesionalidad.	r	-,186	-,115	-,191	-,239	-,181	-,089	-,070	-,051	-,116	-,135	-,211	,046	-,040	-,099
15.22 condiciones laborales y valores.	r	-,412**	-,338**	-,341**	-,385**	-,277*	-,230	-,274*	-,234	-,275*	-,240	-,214	-,357**	-,296*	-,327*
15.23 Vocación y trabajo actual.	r	,003	,021	-,019	,092	,177	,194	,173	,180	,072	,040	,131	-,009	-,080	,008

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se puede apreciar la correlación entre la percepción de los empleados contratados por prestación de servicios y los factores de la nueva gestión pública; y en la tabla 6 se aprecia la correlación entre la percepción de los empleados contratados a término fijo. Como ya se ha mencionado en páginas anteriores, en el presente documento, y para facilitar el análisis, no se distinguirá entre contrato a término fijo, y por prestación de servicios, toda vez que no son contratos directos con la Universidad. Cabe aclarar que el personal administrativo es contratado en su totalidad por la fundación de apoyo, por lo que se puede inferir, que la tabla 6, hace referencia más que a los empleados de la parte administrativa, a los docentes, que son quienes son contratados a término fijo no superior a 11.5 meses en algunos casos directamente por la Universidad.

Lo que se puede apreciar en la tabla 5, y en la tabla 6, es que las relaciones disminuyen y desaparecen entre los puntos 15.1 al 15.9, Revisar anexo 1.

A su vez, las correlaciones se vuelven más fuertes, por ejemplo en **Puesto de trabajo** con defensa de la organización ($r=0.621$; $p>0.01$) se evidencia una correlación positiva. Ver anexo 1.

En pertenecía se evidencia una relación con las normas y el cumplimiento, con ($r=0.777$; $p>0.01$). La correlación es positiva. Ver tabla 5. Y revisar el anexo 1 con la afirmación a 15.12 completa.

En Seguridad se evidencia una relación positiva con la defensa de la organización. Ver anexo 1 en el punto 15.18, para leer la afirmación completa. ($r=0.754$; $p>0.01$). Ver tabla 6

En Servicio se evidencia una relación positiva con defensa de la organización ($r=0.685$; $p>0.01$). Ver tabla 5.

En puesto de trabajo se evidencia una relación negativa con la afirmación sobre las condiciones laborales y los valores, ($r=-0.418$; $p>0.05$). Ver tabla 6.

En estructura se evidencia una relación negativa con la afirmación sobre las condiciones laborales y los valores. Ver anexo 1, en el punto 15.22, con una ($r=-0.411$; $p>0.05$)

Tabla 6 Correlaciones Bivariadas (Matriz de Pearson) entre clima organizacional y factores de la NGP según contrato por prestación de servicios

		Puestode trabajo	Recompensas	Desarrollo	Moral	CulturaOrga nizacional	Liderazgo	Comunica ciones	Conflicto	Estructura	Cambio	Políticas	Servicio	Pertenencia	Seguridad
15.1 Educación como negocio.	r	-,216	,117	-,066	,015	,151	,043	,083	,075	,028	,137	,121	-,221	-,048	,100
15.2 Adaptación a la flexibilidad.	r	-,063	,169	,044	-,012	,063	-,135	,128	,025	,112	,099	,164	,185	,301	,079
15.3 Decisiones basadas en costos.	r	-,002	,031	-,268	,034	,183	,092	-,018	,105	,178	,072	,150	-,095	,181	,030
15.4 Practicas ineficientes.	r	,294	,416*	,205	,493*	,532**	,240	,382	,469*	,565**	,461*	,454*	,474*	,725**	,376
15.5 Competir es natural.	r	,106	,254	-,197	,218	,308	,090	,208	,334	,215	,270	,421*	,124	,454*	,156
15.6 Servicio como negocio.	r	,233	,469*	,136	,328	,348	,199	,301	,408*	,274	,405*	,446*	,111	,136	,362
15.7 Resistirse a la productividad.	r	,192	,482*	,165	,420*	,460*	,305	,378	,484*	,355	,482*	,610**	,190	,248	,432*
15.8 Pago del servicio.	r	,025	,277	-,039	,101	,176	,150	,126	,206	,183	,216	,343	-,071	,141	,143
15.9 Libertad de mercado.	r	-,028	,248	-,019	,217	,244	,133	,094	,133	,088	,177	,328	-,033	,073	,168
15.10 Profesionalidad y eficiencia	r	,216	,237	,132	,277	,337	,118	,059	,176	,136	,286	,524**	-,045	,350	,198
15.11 Ética y pautas de gerencia.	r	-,022	-,247	-,279	-,268	-,201	,041	-,038	-,125	-,032	-,216	-,129	-,178	-,094	-,364
15.12 Normas y cumplimiento.	r	,359	,440*	,234	,413*	,428*	-,027	,203	,329	,425*	,402*	,371	,357	,777**	,411*
15.13 Medios y metas.	r	-,264	-,091	,071	-,230	-,240	-,011	-,132	-,265	-,183	-,234	-,326	-,219	-,413*	-,020
15.14 Conflicto de intereses.	r	-,150	,130	,195	-,103	,001	-,003	,108	-,001	,000	,112	,085	-,024	-,071	,112
15.15 Escasez de medios y profesionalidad	r	,199	,042	-,001	,172	,291	,062	,157	,267	,199	,232	,212	,228	,536**	,081
15.16 Lealtad y profesionalidad.	r	,193	,331	-,002	,290	,239	,050	,220	,355	,263	,258	,357	,246	,479*	,182
15.17 Ética y objeciones.	r	-,058	,017	,189	-,066	-,060	,092	,145	-,175	-,077	-,001	,056	,215	-,148	,055
15.18 Defensa de la organización.	r	,621**	,713**	,531**	,561**	,468*	,071	,306	,423*	,453*	,485*	,347	,506**	,685**	,562**
15.19 Código ético y decisiones.	r	,060	-,083	-,221	-,288	-,161	,017	,054	-,053	-,055	-,159	-,090	,110	-,041	-,088
15.20 Eficiencia y trato.	r	,055	,101	,078	,085	,193	,210	,095	,093	,323	,153	,094	,088	,210	,242
15.21 Sobrecarga y profesionalidad.	r	-,147	-,070	-,187	-,279	-,155	-,007	,163	-,093	,005	-,080	-,223	,103	-,080	-,123
15.22 condiciones laborales y valores.	r	-,234	-,269	-,183	-,195	,085	,254	,160	,059	,041	,065	,163	-,268	-,262	-,227
15.23 Vocación y trabajo actual.	r	-,012	,021	-,117	-,061	,088	,167	,161	,099	,020	-,017	-,055	-,151	-,101	-,161

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7 Correlación Bivariada entre clima organizacional y factores de la NGP según contrato a término fijo

		Puestode trabajo	Recompensas	Desarrollo	Moral	CulturaOrga nizacional	Liderazgo	Comunica ciones	Conflicto	Estructura	Cambio	Políticas	Servicio	Pertenencia	Seguridad
15.1 Educación como negocio.	r	-,054	,041	-,022	,121	,184	,139	,120	,059	,048	,202	,204	-,133	,009	-,041
15.2 Adaptación a la flexibilidad.	r	,153	,100	,239	,196	,231	,143	,166	,021	,106	,345	,058	,106	,033	,146
15.3 Decisiones basadas en costos.	r	,041	-,153	-,036	,039	,175	,101	,066	,123	,082	-,009	,013	,047	-,137	-,056
15.4 Practicas ineficientes.	r	-,268	-,262	-,232	-,129	-,198	-,149	-,147	-,199	-,173	-,246	-,141	-,259	-,254	-,307
15.5 Competir es natural.	r	,026	,010	,040	-,012	,168	-,018	,078	,003	,131	,315	,046	,034	,055	,271
15.6 Servicio como negocio.	r	,063	,140	,188	,135	,273	,100	,188	,089	,116	,295	,201	,215	,091	,215
15.7 Resistirse a la productividad.	r	,087	,143	,225	,167	,355	,187	,246	,230	,275	,286	,208	,257	,051	,242
15.8 Pago del servicio	r	,030	,116	,151	,167	,285	,118	,163	,119	,104	,228	,163	,126	,052	,157
15.9 Libertad de mercado.	r	,177	,214	,292	,189	,319	,162	,225	,053	,213	,320	,265	,349	,252	,346
15.10 Profesionalidad y eficiencia.	r	,211	,182	,247	,151	,238	,282	,276	,245	,467*	,651**	,067	,381*	,466*	,294
15.11 Ética y pautas de gerencia.	r	-,222	-,030	-,016	-,210	-,182	-,232	-,280	-,079	-,037	-,082	-,408*	-,191	-,314	,119
15.12 Normas y cumplimiento.	r	,412*	,211	,248	,299	,452*	,500**	,510**	,478*	,611**	,555**	,383*	,398*	,544**	,323
15.13 Medios y metas.	r	-,322	-,278	-,388*	-,197	-,259	-,126	-,204	-,048	-,187	-,253	-,271	-,389*	-,249	-,429*
15.14 Conflicto de intereses.	r	-,439*	-,298	-,404*	-,401*	-,429*	-,368	-,418*	-,385*	-,344	-,327	-,398*	-,473*	-,476*	-,285
15.15 Escacez de medios y profesionalidad.	r	,226	,358	,270	,071	,184	-,028	,109	,070	,176	,087	,276	,151	,122	,455*
15.16 Lealtad y profesionalidad.	r	,302	,268	,374*	,066	,301	,199	,169	,207	,427*	,539**	,110	,323	,360	,587**
15.17 Ética y objeciones.	r	-,115	-,032	-,153	-,086	-,081	-,103	-,079	,222	-,016	-,241	-,175	-,090	-,177	-,203
15.18 Defensa de la organización.	r	,508**	,427*	,618**	,448*	,578**	,470*	,432*	,455*	,571**	,588**	,465*	,635**	,556**	,754**
15.19 Código ético y decisiones.	r	-,179	-,111	-,077	,021	-,027	-,018	-,055	,317	,045	,111	-,212	-,034	,032	-,122
15.20 Eficiencia y trato.	r	-,398*	-,197	-,311	-,237	-,232	-,193	-,168	-,051	-,202	-,043	-,168	-,184	-,109	-,246
15.21 Sobrecarga y profesionalidad.	r	-,123	-,024	-,084	-,128	-,088	,000	-,098	,113	-,140	-,069	-,114	,126	,052	,025
15.22 condiciones laborales y valores.	r	-,418*	-,254	-,349	-,369	-,346	-,361	-,406*	-,291	-,411*	-,286	-,295	-,314	-,336	-,208
15.23 Vocación y trabajo actual.	r	-,062	,081	,090	,226	,290	,268	,216	,278	,081	,086	,415*	,144	,037	,125

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se evidencia la relación entre la percepción de los empleados que tienen un contrato a término indefinido, y la percepción de los factores relacionados con las condiciones actuales de la NGP. Así, se puede afirmar que la relación se vuelve mucho más fuerte entre estas dos variables, (clima organizacional y NGP) ya que el coeficiente de correlación se acerca más a 1. También, el número de relaciones disminuye si se compara con las relaciones existentes en términos generales, ver tabla 4.

No se evidencia ningún tipo de correlación entre el **puesto de trabajo**, y las afirmaciones relacionadas con la NGP. Tampoco se evidencia correlación entre ninguno de los factores de clima y las afirmaciones de los puntos 15.1 a 15.4, 15.6 a 15.9, ni tampoco del punto 15.11 al 15.14, tampoco hay relación entre las afirmaciones 15.16 y de la 15.18 a la 15.23. Ver tabla 7 y revisar el anexo 1.

Mientras que las relaciones disminuyen en comparación con la tabla 4, el coeficiente de correlación se vuelve más fuerte, así:

Recompensas, con profesionalidad y eficiencia existe una correlación positiva con ($r= 0.883$; $p>0.005$) ver tabla 7 y anexo 1 en el punto 15.10 para leer la afirmación completa.

Entre **desarrollo y pago del servicio** existe una correlación negativa con ($r=-0.972$; $p>0.001$), donde a mayor percepción del desarrollo profesional, disminuye la percepción sobre la afirmación de “quien desee tener un buen servicio, debe pagarlo.

Entre **moral y el pago del servicio de la educación**, existe una correlación negativa, con ($r=-0.976$; $p>0.001$). Ver tabla 7 y anexo 1 con la afirmación 15.8 completa.

Entre la **pertenencia y la escasez de medios y la profesionalidad** existe una correlación positiva con ($r=0.976$; $p>0.001$). Ver tabla 7.

Tabla 8 Correlación entre clima organizacional y factores de la NGP según contrato a término indefinido

		Puestode trabajo	Recompensas	Desarrollo	Moral	CulturaOrga nizacional	Liderazgo	Comunica ciones	Conflicto	Estructura	Cambio	Políticas	Servicio	Pertenencia	Seguridad
15.1 Educación como negocio.	r	,377	-,088	,143	,344	,333	,314	,287	,367	,384	,261	0,000	,245	-,340	,244
15.2 Adaptación a la flexibilidad.	r	,174	-,100	,119	,288	,226	,204	,173	,285	,339	,164	0,000	,233	-,159	,119
15.3 Decisiones basadas en costos.	r	,173	-,132	,151	,402	,358	,326	,332	,448	,576	,298	,022	,398	-,146	,334
15.4 Practicas ineficientes.	r	,360	,634	,409	,117	,097	,137	,056	-,018	-,278	,137	,482	,020	,389	-,077
15.5 Competir es natural.	r	-,855	-,720	-,886*	-,962**	-,944*	-,942*	-,914*	-,940*	-,858	-,928*	-,800	-,902*	-,340	-,848
15.6 Servicio como negocio.	r	-,566	-,870	-,697	-,451	-,447	-,483	-,431	-,346	-,113	-,501	-,767	-,398	-,583	-,334
15.7 Resistirse a la productividad.	r	-,192	-,132	,088	,256	,144	,112	,120	,264	,444	,115	,023	,338	,182	,121
15.8 Pago del servicio.	r	-,778	-,860	-,972**	-,976**	-,929*	-,932*	-,901*	-,925*	-,835	-,937*	-,928*	-,953*	-,587	-,825
15.9 Libertad de mercado.	r	-,356	-,017	-,052	-,171	-,324	-,323	-,394	-,293	-,300	-,326	-,030	-,168	,300	-,511
15.10 Profesionalidad y eficiencia.	r	,387	,883*	,754	,545	,504	,529	,509	,457	,326	,575	,844	,589	,831	,453
15.11 Ética y pautas de gerencia.	r	-,065	,142	-,143	-,396	-,340	-,305	-,325	-,449	-,617	-,291	-,030	-,435	,045	-,348
15.12 Normas y cumplimiento.	r	,342	,875	,750	,496	,387	,413	,339	,341	,170	,439	,820	,490	,857	,199
15.13 Medios y metas.	r	-,489	-,431	-,487	-,560	-,642	-,642	-,701	-,634	-,637	-,668	-,484	-,606	-,206	-,781
15.14 Conflicto de intereses.	r	-,068	-,072	,049	,096	-,019	-,033	-,088	,033	,064	-,060	-,015	,063	,050	-,181
15.15 Escacez de medios y profesionalidad.	r	,249	,873	,773	,552	,439	,459	,415	,423	,319	,504	,857	,611	,976**	,318
15.16 Lealtad y profesionalidad.	r	-,010	,666	,504	,221	,078	,101	,030	,054	-,066	,137	,605	,257	,874	-,103
15.17 Ética y objeciones.	r	,260	,802	,740	,538	,398	,414	,344	,388	,273	,440	,792	,556	,883*	,207
15.18 Defensa de la organización.	r	-,713	-,247	-,312	-,429	-,583	-,587	-,627	-,525	-,447	-,570	-,252	-,352	,301	-,690
15.19 Código ético y decisiones.	r	,026	,144	-,130	-,376	-,313	-,276	-,308	-,432	-,627	-,274	-,036	-,450	-,040	-,346
15.20 Eficiencia y trato.	r	-,058	,142	-,144	-,427	-,405	-,368	-,423	-,520	-,725	-,369	-,046	-,507	,029	-,500
15.21 Sobrecarga y profesionalidad.	r	-,787	-,970**	-,932*	-,787	-,755	-,779	-,720	-,688	-,483	-,784	-,939*	-,719	-,615	-,604
15.22 condiciones laborales y valores.	r	-,569	-,682	-,753	-,787	-,807	-,808	-,843	-,811	-,799	-,841	-,754	-,844	-,512	-,875
15.23 Vocación y trabajo actual.	r	,096	-,520	-,261	,038	,079	,048	,069	,139	,259	-,003	-,410	-,022	-,672	,113

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.5.1. Percepción del clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad.

El promedio general con el que calificaron la totalidad de los factores del clima organizacional fue de 8, teniendo en cuenta una escala entre 1 y 10, donde 1 es desacuerdo y 10 que se está totalmente de acuerdo con la pregunta del factor evaluado; así, en términos generales se puede afirmar que la Universidad del Valle, sede Buga, goza de un adecuado clima organizacional, toda vez que fue calificado muy por encima de la media (5), y la mayoría de sus empleados lo perciben como bueno, teniendo en cuenta la escala de 1 a 10, donde se reitera, el promedio fue de 8.

De los 14 factores del clima organizacional evaluados, el que obtuvo la menor puntuación, fue las **políticas**, ver figura 30, con un promedio general de 6, donde la pregunta sobre **“Los empleados frecuentemente son promovidos por sus relaciones interpersonales con los supervisores”** fue la que obtuvo el resultado más bajo, de 6, en su resultado original, pero como es una pregunta en sentido negativo, ya que está planteada de esta forma, a diferencia de las otras, ver anexo 1, en el punto 11, sobre políticas, la pregunta 11.3. Por tal motivo, se debió modificar el resultado original por su inverso, es decir, que el resultado modificado fue de 5 en esa pregunta específica, (11.3) para no alterar el promedio general, no obstante, para su análisis general, entre más desacuerdo haya con esa pregunta, se infiere que existe una política buena, teniendo en cuenta que la mayoría de encuestados está en desacuerdo con esa afirmación. Sin embargo, en términos generales, fue la que menor puntuación obtuvo, con un promedio general de 6 en la escala de 1 a 10, como ya se ha mencionado anteriormente.

Entre tanto, se resalta a continuación las dimensiones que menor puntuación obtuvieron dentro de los 14 factores, es decir, las subpreguntas que menor puntuación le asignaron los encuestados son:

Dentro de los **Puestos** de trabajo, la subpregunta **“1.1 Me explicaron claramente los deberes de mi puesto”** obtuvo una puntuación de 8, por debajo de la puntuación general del factor Puestos de trabajo que obtuvo 9.

Dentro del factor **Recompensas**, la subpregunta **“2.4 En esta organización las personas son recompensadas por sus altos niveles de ejecución”** obtuvo una puntuación de 6, muy baja en comparación con el promedio general de 8.

Dentro del factor de la **Moral**, la subpregunta **“4.4 me siento valorizado como empleado”** obtuvo una puntuación de 7, al igual que la subpregunta **4.3 y 4.2** sobre si **los empleados de esta universidad parecen estar motivados para rendir bien**

y si la moral es alta en mi departamento, se obtuvo un promedio de 7 respectivamente.

El factor **Cambio**, cuyo promedio general fue de 7, obtuvo un puntaje muy bajo en las subpreguntas “**10.3 En esta institución se alienta a la innovación y se ofrecen los medios e incentivos para lograrla**” y en la subpregunta “**10.1 Los métodos de trabajo en esta universidad se cambian rápidamente para enfrentar nuevas condiciones de trabajo**” las cuales fueron puntuadas en promedio con 6, una calificación demasiado baja, si se compara con el promedio general de los 14 factores que fue 8.

Los factores de clima organizacional mejor evaluados fueron “**Los puestos de trabajo y la pertenencia**”, con un promedio general de 9 en la escala anteriormente mencionada, lo que refleja una muy buena percepción en estos factores.

4.5.2. Percepción del clima según el tipo de vinculación

En este sentido se puede resaltar que sí hay diferencias en cuanto a cómo se percibe el clima por parte de quienes están vinculados a la universidad de forma directa, y como se percibe el clima por parte de quienes están vinculados a través de prestación de servicios y por contrato a término fijo.

Como se encontró en los resultados, la percepción del personal docente y administrativo de la Universidad del Valle, varía en 9 de los 14 factores de clima evaluados; los factores como: “Puestos”, “Moral”, “Cultura Organizacional”, “Liderazgo”, “Comunicación”, “Conflicto”, “Estructura”, “Políticas” y “servicios”, mostraron algún tipo de variación en su percepción, mientras que en las “Recompensas”, el “Desarrollo”, el “Cambio”, la “pertenencia” y la “Seguridad” parece que hubiese consenso, ya que no se evidencia ninguna diferencia.

Una característica repetida que se evidencia en las diferencias de percepción de los unos y los otros, a excepción de un solo factor, es que los empleados que no están vinculados directamente por la Universidad, sino a través de un contrato por prestación de servicios y a término fijo, perciben con mayor puntuación todos los factores, a excepción de las **políticas**, que son percibidas mejor por los empleados que tienen un contrato a término indefinido; así:

Mientras que los empleados con contrato a término indefinido, en la subpregunta “**1.2, en la mayoría de situaciones mi carga de trabajo es manejable**” incluida dentro de **Puestos**, califican con 8, los empleados con un contrato a término fijo y por prestación de servicios la califican con 9, por tanto, hay una mayor satisfacción en este sentido. Ver figura 11.

En el factor **Moral**, en la subpregunta **“4.5, los empleados hablan muy bien de esta universidad**, se nota que quienes no tienen un contrato indefinido, perciben la imagen de la universidad con una mayor puntuación que quienes están vinculados por medio de un contrato indefinido. Ver figura 17.

En el factor de **“Cultura organizacional”** hay dos subpreguntas que siguen la misma tendencia, la **“5.1 Los directivos tratan con justicia a los empleados, entiéndase justicia como un trato respetuoso, igualitario y digno”** y en la subpregunta **“5.3 se comprenden los roles y responsabilidades dentro del grupo”** en ambas, los empleados con contrato indefinido calificaron por debajo de los que tienen contrato fijo y por prestación de servicios, lo que demuestra que quienes no están vinculados directamente con la Universidad, perciben mejor este factor.

Como se mencionó anteriormente, lo mismo sucede con el factor Liderazgo, Comunicación, Conflicto, Estructura y servicio; Ver figuras 21, 23, 25, 27 y 33 respectivamente.

La tendencia se rompe en el factor **“Políticas”** que al contrario de todos los factores anteriormente mencionados tiene una mayor percepción por parte de quienes tienen un contrato a término indefinido, que quienes no lo tienen, específicamente en la subpregunta **“11.4 Las políticas se manejan según el criterio del coordinador de área”**.

4.5.3. Relación entre la percepción del clima organizacional con la percepción de la “Nueva Gestión Pública” en la Universidad del Valle, Sede Buga

A través de las correlaciones se evidenció que existen algunas dimensiones de clima organizacional que tiene un efecto positivo estadísticamente significativo con relación a variables de la NGP. Entre estos se destaca:

La pertenencia con las normas y el cumplimiento ($r=0.678$; $p>0.001$)

La pertenencia con la defensa de la organización ($r=0.562$; $p>0.001$)

Por nombrar solo las más significativas. De igual forma, se destacan con una correlación negativa las siguientes:

Puestos con “Las condiciones de trabajo son contrarias a los valores de mi profesión” ($r=-0.412$; $p>0.01$)

Moral con “Las condiciones de trabajo son contrarias a los valores de mi profesión”, ($r=-0.385$; $p>0.01$)

Estas correlaciones varían cuando se examinan según el tipo de contrato, en donde variables como liderazgo, empieza a tener algún tipo de correlación cuando se relaciona solo con las percepciones de quienes tienen un contrato a término indefinido; mientras que esa correlación no se evidencia cuando se evalúan las variables en términos generales; Ver tabla 4 y comparece con la tabla 7. También, se puede resaltar el hecho que existe una mayor correlación cuando se trata de personal con un contrato a término fijo y prestación de servicios; mientras que cuando se analiza a los empleados con un contrato indefinido, las correlaciones disminuyen, es decir no son significativas en la mayoría de los casos. Por ejemplo, en la tabla 6, hay correlación negativa con la mayoría de factores del clima organizacional en cuanto al factor **“En un conflicto de interés entre organización y usuarios, a veces hay que alinearse con estos”**, mientras que si se analiza la tabla 7, esta relación desaparece.

5. CONCLUSIONES

El objetivo general de esta investigación fue identificar las percepciones del clima laboral de los docentes y personal administrativo de la Universidad del Valle sede Buga en el marco de la Nueva Gestión Pública en el año 2017 y principios del 2018.

Se evidenció que las percepciones de los docentes son buenas teniendo en cuenta que las calificaciones en promedio fueron iguales y superiores a 8, en una escala de 1 a 10. No obstante, se encontraron algunas diferencias cuando se examinan las percepciones según el tipo de contrato, principalmente asociadas a una mayor satisfacción de los docentes y administrativos que tienen una vinculación laboral a término fijo y por prestación de servicios; mientras que, entre los empleados contratados a término indefinido, se aprecia mayor insatisfacción en algunos de los factores.

Los hallazgos más significativos de la investigación en cuanto a los factores mejor calificados fueron los **puestos de trabajo** y la **pertenencia**, ambos con un promedio de 9 puntos. En cuanto a los puestos de trabajo, en la subpregunta sobre la “**explicación de deberes**” la calificación en promedio fue de 8, pero en general, el factor Puestos, al igual que la pertenencia fueron los dos factores mejor calificados dentro de esta investigación.

Entre los peor calificados, las **políticas**, ocupan el primer lugar con un promedio de 6 puntos. Es decir que la mayoría de encuestados considera que las políticas de la Universidad del Valle, sede Buga, son deficientes, principalmente se evidencia una gran insatisfacción en cuanto a la promoción, ya que la mayoría considera que la promoción dentro de la Universidad obedece a “**relaciones interpersonales**” y no al mérito de cada empleado. En cuanto al factor **recompensas**, que fue calificado en promedio con 7 puntos, se destaca la pregunta sobre si **¿en la universidad, las personas son recompensadas por sus altos niveles de ejecución?**, a lo cual, la mayoría respondió con una calificación de 6 puntos, lo que demuestra que hay una marcada insatisfacción al no sentirse verdaderamente recompensados cuando se esfuerzan por hacer mejor su trabajo.

Al analizar las correlaciones entre los factores del clima y los factores asociados a la NGP, se evidencia que los empleados con un contrato a término indefinido tienen una correlación significativa en cuanto a la **pertenencia** y “si la escasez de medios se debe compensar con profesionalidad”; dicha correlación es positiva, por lo que se puede inferir que a mayor pertenencia, mayor va a ser el grado de compensación cuando hagan falta recursos o medios. ($r=0.976$; $p>0.01$).

De igual manera, se resalta la correlación negativa en cuanto al **Desarrollo** dentro de la universidad y el factor de la NGP; “quien desee tener un buen servicio debe pagarlo” toda vez que a mayor percepción de desarrollo, se oponen a que los que

deseen tener un buen servicio, deben pagarlo, es decir, que a mayor desarrollo, los empleados están en desacuerdo con esa afirmación relacionada con la NGP. ($r=-0.972$; $p>0.01$). Lo mismo sucede con la moral, a mayor percepción de la **moral**, más se va a estar en desacuerdo con que “**quien desee tener un buen servicio, debe pagarlo**”.

Por lo anterior, existe suficiente ilustración sobre las variadas correlaciones entre factores de clima y factores externos de la NGP, por lo cual se puede concluir que las condiciones de la NGP inciden en la configuración del clima organizacional.

Quienes evalúan de mejor forma las condiciones de la NGP son los docentes y administrativos que tienen un contrato fijo y por prestación de servicio; mientras que los que gozan de una estabilidad y por tanto de un contrato a término indefinido se muestran más resistentes a aceptar los factores relacionados con la NGP.

Así mismo, dichas correlaciones varían dependiendo del tipo de contrato.

De acuerdo con el primer objetivo específico: “Describir la percepción del clima organizacional en el personal docente y administrativo de la Universidad del Valle, sede Buga”, se concluye que la universidad goza de una percepción favorable del clima, toda vez que el promedio general en una escala de 1 a 10 fue de 8.

Con respecto al segundo objetivo específico: “Analizar las diferencias de la percepción de clima organizacional según el tipo de vinculación laboral, por parte de los empleados de la Universidad del Valle, sede Buga” se concluye finalmente que los empleados que tienen una estabilidad laboral, por medio de un contrato a término indefinido, perciben por debajo del promedio algunos factores del clima; mientras que los empleados con un contrato a término fijo y por prestación de servicios, tienen una mejor percepción del clima laboral.

El tercer objetivo específico: Describir la relación que tiene la percepción del clima organizacional con la percepción de la “Nueva Gestión Pública”. Se puede concluir que la correlación de factores varía de acuerdo al tipo de contratación laboral, ya sea indefinido o a término fijo, y que uno de los factores que tiene mayor relación es la pertenencia

En cuanto a las **limitaciones** del presente trabajo se pueden mencionar desde diferentes perspectivas.

Primero, en cuanto a la colaboración de los docentes y personal administrativo en el diligenciamiento de la encuesta, no se contó con la participación que se tenía proyectada para alcanzar un nivel de confianza del 95%, el cual correspondía a encuestar 85 docentes y 14 administrativos, para lograr una muestra de 99 participantes; sin embargo, solo se alcanzó un total de 58 encuestas distribuidas en 11 administrativos y 47 docentes. Lograr la colaboración del personal de la Universidad no fue tarea fácil, se requirió de mucho tiempo e insistencia, ya que la

mayoría no tenía el tiempo disponible para contestar el cuestionario y algunos se negaron a participar por razones personales.

Segundo, el presente trabajo se enfocó únicamente en el análisis de variables cuantitativas, como lo señala Bernal, (2010) “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales” (p. 59). Se deja la claridad que hace el mismo autor, al referirse a este tipo de metodología como carente de validez universal para resolver satisfactoriamente los problemas de investigación de aspectos sociales como lo es este caso.

Tercero, se pasó por alto hacer una pregunta “filtro” que permitiera conocer si la persona que respondía la encuesta hacía parte de la Asociación Sindical del Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle, (ASRUV), y de esta forma, poder conocer más específicamente la percepción del clima para unos y para otros.

Cuarto, en algunas preguntas se generó inquietud; por ejemplo, en la pregunta “1.1 Me explicaron claramente los deberes de mi puesto”. No sabían si responder en el momento actual, o si responder con base al momento en que ingresaron; ésta anotación hace que las respuestas varíen en el tiempo; ya que algunos docentes hace 10 años, les explicaron muy claro sus funciones; mientras que a otros que apenas llevan 1 año en la organización, no les explicaron sus funciones.

Por último, el diagnóstico del clima organizacional no se puede limitar a la aplicación de un simple instrumento de cuestionario, cuantitativo; si se quiere realmente diagnosticar las causas y el nivel de satisfacción o insatisfacción, se hace necesario aplicar varias técnicas a la vez; como entrevistas, cuestionarios, y grupos focales, por lo que **se recomienda** para futuras investigaciones sobre el tema, hacer uso de este tipo de técnicas.

La importancia de esta investigación en el contexto universitario de la sede Buga, marca un precedente por medio del cual la administración de la Universidad puede enfocar planes de acción tendientes a mejorar algunos de los puntos del clima más débiles, además, desde el área de conocimiento de la administración de empresas y las organizaciones, esta investigación plantea un acercamiento teórico- práctico, donde el clima organizacional deja de ser entendido como la percepción de factores internos, y se abre camino al contexto externo como lo es la NGP, miles de preguntas e investigaciones se pueden desprender del presente trabajo, lo cual ya es gratificante como aporte científico objetivo; y además, al implementarse planes de acción sobre los factores de clima más débiles, se tendrá un impacto positivo en los trabajadores, lo cual retornará en una mejor calidad educativa y en la permanencia de la Universidad del Valle, sede Buga, como transformadora de la sociedad.

6. Bibliografía

- A, B. C. (2010). *Metodología de la Investigación. Tercera Edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bedoya, C. (2017). CONFIGURACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO: UN PANORAMA EN LATINOAMÉRICA Y COLOMBIA20. *Dimensión Empresarial*. 15(1), 87-98.
- Blanch, J. M. (2012). *Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos*.
- Caballero, L., & Nieto, G. (2017). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 124-134 Vol. 11 N° 1.
- Durán, C. Atlante, M y Giordano, D, 2010. (8 y 10 de diciembre, Mar del Plata.). El clima organizacional en la universidad: Modelo de medición para el personal de apoyo universitario. X coloquio Internacional sobre Gestion Universitaria en América del Sur.
- Edel, R. Garcia, A. Guzman, F. . (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Vol II. Version Electronica Gratuita*.
- Edel, R. G. (2007). <http://eumed.net/libros/2007c/>. Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
- El espectador. (04 de marzo de 2015). Trastornos mentales amenazan la productividad laboral. *Salud*.
- FM, U. E. (21 de marzo de 2018). *Emisora.univalle.edu.co*. Obtenido de <http://emisora.univalle.edu.co/univalle-entre-las-mejores-del-pais-segun-el-ranking-u-sapiens/>
- Garcia, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, Vol 25, No 42.
- Herrera, M. D. (2012). *Prácticas de Resistencia Docente En la Universidad Orientada al Mercado*. Barcelona, España: Universidad Autonoma de Barcelona.

<https://explorable.com>. (s.f. de s.f. de s.f.). <https://explorable.com>. Obtenido de <https://explorable.com/es/la-correlacion-estadistica>

Jenny Alejandra, Bonilla Arias y Viviana Santa Mosquera. (2012). *Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario*. Buga, Valle Colombia: Universidad del valle.

Kronfly, F. C. (2007). EL DECLIVE DEL PENSAMIENTO CRÍTICO Y DE LA CULTURA LETRADA Y SU IMPACTO EN LA PRÁCTICA SOCIAL: LA EDUCACIÓN COMO ESPACIO DE RESISTENCIA CULTURAL. *Nuevo Pensamiento Administrativo*.

Normand, A. V. (septiembre de 2015). *NUEVA GESTIÓN PÚBLICA Y EDUCACIÓN: ELEMENTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES PARA EL ESTUDIO DE UN MODELO DE REFORMA EDUCATIVA GLOBAL*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/873/87342690002/>

Quintero, A. N. (2010). La nueva gestión pública: una herramienta para el cambio. *Perspectiva. Edición 23*, 36 - 38.

Rico, S. (2017). La universidad parecería tener la tarea de vender diplomas. *ARCADIA*.

Rodriguez, D. (2005). *Diagnóstico del Clima Organizacional*. Alfa Omega.

Salcedo, j. R. (2015). Nueva gestión pública en las "maneras de hacer" del docente Universitario. *Educación y Desarrollo Social*, 102-123.

Silvestre, E. (2017). *CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN EMPÍRICA DE UNA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO*, 44-59 VOL. 51 N° 1.

Sistema Universitario Estatal. (Diciembre de 2012). *Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de Desfinanciamiento de la educación superior en Colombia: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-341914_archivo_pdf.pdf

Tolofari, S. (2005). New Public Management and Education. *Policy Futures in Education, Volume 3, Number 1*, 75-89.

Universidad del Valle. (20 de Enero de 2015). *Universidad del Valle*. Obtenido de <http://buga.univalle.edu.co/la-sede/2015-11-12-14-20-12>

Universidad del Valle. (22 de Diciembre de 2016). *Universidad del Valle*. Obtenido de <http://www.univalle.edu.co/lo-que-pasa-en-la-u/icontec-entrega-certificados-a-la-universidad>

Universidad del Valle. (s.f.). <http://www.univalle.edu.co>. Obtenido de <http://regionalizacion.univalle.edu.co/gestion-procesos-academicos>

Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas - Perspectivas en psicología*, 103-116.

Anexo 1

Encuesta sobre Clima Organizacional en la Universidad del Valle, sede Buga. Tomado de Silvestre, Emmanuel.

Encuesta sobre Clima Organizacional en la Universidad del Valle, sede Buga. Tomado de Silvestre, Emmanuel.

El Presente cuestionario hace parte de un trabajo de investigación sobre el clima organizacional en la Universidad del Valle, sede Buga, y su relación con la Nueva Gestión Pública; Dicha investigación se enmarca dentro del trabajo de grado para optar por el título de Administrador de Empresas. Se garantiza el anonimato en las respuestas al cuestionario y los resultados tendrán un tratamiento estrictamente académico.

Datos personales

I. Año de Nacimiento: 19

II. Sexo: Masculino Femenino

III. Nivel educativo alcanzado:

Secundaria
Pregrado
Especialización
Maestría
Doctorado

:

V. Categoría del cargo

Docente
Administrativo

IV. Antigüedad en el cargo:

Menos de 1 año
De 1 a 5 años
De 6 a 10 años
Más de 10 años

VI. Tipo de contrato:

Término indefinido
Término fijo
Prestación de servicios

Factores asociados con el Clima Organizacional

En cada una de las escalas siguientes, señale el lugar que represente su Acuerdo o Desacuerdo sobre frases que expresan en ellas. (A las preguntas en sentido negativo se les otorgó valores inversos)

- 6.5 Mi supervisor me da retroalimentación útil de cómo ser más efectivo
- 6.6 Me parece que mi supervisor aprecia mi trabajo

7. Comunicaciones:

- 7.1 Recibo la información que necesito para llevar a cabo mis deberes
- 7.2 Los canales de comunicación están abiertos en esta organización
- 7.3 La comunicación interpersonal y las relaciones contribuyen a los logros de la organización

8. Conflicto:

- 8.1 Los conflictos se resuelven constructivamente en esta universidad
- 8.2 Hay poco conflicto en mi departamento

9. Estructura:

- 9.1 Mi grupo de trabajo opera efectivamente como una unidad
- 9.2 Usamos Procesos de trabajo eficientes cuando realizamos nuestro trabajo

10. Cambio:

- 10.1 Los métodos de trabajo en esta organización se cambian rápidamente para enfrentar nuevas condiciones de trabajo
- 10.2 Se me alienta a ser innovador en mi trabajo
- 10.3 En esta institución se alienta a la innovación y se ofrecen los medios e incentivos para lograrla
- 10.4 En mi departamento siempre buscamos la forma de mejorar
- 10.5 Esta institución hace buen uso de las habilidades y destrezas de sus empleados

11. Políticas:

- 11.1 Los individuos son reclutados o contratados por esta organización de manera justa y no parcializada
- 11.2 Las políticas y procedimientos de la organización son justas para todos los empleados
- 11.3 Los empleados frecuentemente son promovidos por sus relaciones interpersonales con los supervisores
- 11.4 Las políticas se manejan según el criterio del gerente de Área

12. Servicio:

- 12.1 Estoy orgulloso de la calidad del servicio de mi departamento
- 12.2 Esta universidad tiene estándares de calidad más altos que los de la competencia
- 12.3 Estoy orgulloso de la calidad del servicio que la universidad proporciona a sus principales clientes (los estudiantes)
- 12.4 Esta organización da una gran importancia al servicio al cliente

13. Pertenencia:

- 13.1 Estoy comprometido con las metas y la visión de esta universidad
- 13.2 Estoy orgulloso de ser un empleado de esta universidad

