

**SATISFACCIÓN LABORAL Y RESULTADOS DE INNOVACIÓN EN LOS DOCENTES  
DE LAS UNIVERSIDADES DE MEDELLÍN**

ÁNGELA MARÍA SÁNCHEZ VÁSQUEZ  
FABIAN MAURICIO HURTADO RAMÍREZ

Trabajo de grado para optar por el título de “Magister en Administración”.

Asesora

MÓNICA ELIANA ARISTIZABAL VELÁSQUEZ

**UNIVERSIDAD CATOLICA LUIS AMIGÓ  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN - MBA  
MEDELLÍN**

**2018**

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se han realizado variados estudios sobre satisfacción laboral en diferentes campos y como ésta incide en la calidad de vida de las personas. La Satisfacción laboral es una de las temáticas más investigadas y trabajadas a nivel mundial por las diferentes industrias y por la psicología organizacional (Judge & Church, 2000).

La población docente también ha sido objeto de estudio de diversas investigaciones, específicamente en el área educativa, en Colombia se han llevado a cabo estudios sobre satisfacción laboral en docentes de universidades evidenciando que existe relación entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación. (Lopez & Vásquez, 2015) Además Rojas propone, a partir de su estudio sobre la relación de los elementos que conforman la satisfacción laboral y cómo estos influyen en el clima organizacional de los empleados de las principales universidades sucreñas; que es necesario implementar estrategias direccionadas a brindar motivación en los colaboradores que redunde así en el clima laboral. (Rojas, 2013)

Sin embargo, no se hallaron resultados que involucren la relación entre la satisfacción laboral del docente y los resultados de innovación de los mismos. Se pretende aportar en esa brecha de información dado que los resultados actuales en los que se relaciona la satisfacción laboral y la innovación se basan más en modelos corporativos y empresariales.

Por lo anterior, se pretende a través de este estudio revisar si existe asociación entre la satisfacción laboral y los resultados de innovación de los docentes investigadores de las universidades de Medellín, entendiendo, que un docente satisfecho puede influir en mayores resultados de innovación para la institución.

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	5
2. OBJETIVOS .....	7
Objetivo General .....	7
Objetivos específicos.....	7
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	10
5. MARCO TEÓRICO.....	11
5.1 SATISFACCIÓN LABORAL.....	12
Clima organizacional .....	16
Ambiente psicosocial.....	16
Liderazgo .....	17
Motivación.....	17
5.2 INNOVACIÓN .....	17
5.2.1 la innovación en la educación superior.....	20
5.2.2 capital intelectual .....	21
6. METODOLOGÍA.....	24
6.1 Enfoque metodológico .....	24
7. ANÁLISIS .....	27
8. CONCLUSIONES .....	32
9. DISCUSIÓN.....	33

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Distribución porcentual de las características sociodemográfica.....	28
Tabla 2: Medidas de resumen de la edad. ....	28
Tabla 3: Distribución porcentual de la satisfacción laboral.....	29
Tabla 4: Distribución porcentual de los resultados de innovación.....	30
Tabla 5: Distribución porcentual de los resultados de innovación.....	31
Tabla 6: Asociación entre satisfacción laboral y productos de innovación.....	32

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La idea que los modelos de trato a los empleados son relevantes para el desempeño organizacional no es nueva. Estudios previos encontraron que los modelos de trato positivo al empleado tienen un impacto favorable en el desempeño financiero, operativo y en el precio de las acciones de las empresas (Jiao, 2010; Edmans, 2011; Faleye and Trahan, 2011; Ertugrul, 2013). En esta misma línea, Bae, et al (2011) estudiaron cómo los incentivos y la capacidad de una empresa para ofrecer un tratamiento justo de los empleados son relevantes para su decisión de estructura de capital.

Algunos estudios recientes intentan conectar la innovación con aspectos relacionados con los empleados (Bradley, Kim y Tian (2016), Acharya, Baghai y Subramanian (2014)). Así mismo, estudios contemporáneos también están investigando el vínculo entre la satisfacción de los empleados y la innovación empresarial (Chen, Chen, Hsu y Podolski (2016), Mao y Weathers (2015) y Mayer, Warr y Zhao (2015)). Chen Chen et al (2016) encontraron fuertes evidencias en la relación entre volumen de patentes y citas de patentes en años futuros con las empresas que tienen mayores puntuaciones de trato positivo a sus empleados.

Específicamente en el área educativa, en Colombia se han llevado a cabo estudios sobre satisfacción laboral en docentes de universidades evidenciando que existe relación entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación. (Lopez & Vásquez, 2015)

Rojas propone, a partir de su estudio sobre la relación de los elementos que conforman la satisfacción laboral y cómo estos influyen en el clima organizacional de los empleados de las principales universidades sucreñas; que es necesario implementar estrategias direccionadas a brindar motivación en los colaboradores que redunde así en el clima laboral. (Rojas, 2013)

Otros estudios como el de Brito, analizan los niveles de satisfacción laboral dividido en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión. El estudio se sustenta en las teorías de autores como: Maslow, Herzberg, Adelfer y Mc Clelland. Los resultados evidenciaron insatisfacción en las variables de recursos bibliográficos, ayudas educativas, espacios para el

desempeño docente, adecuación del espacio físico, carga académica, horario de trabajo, dotación de espacio físico, reconocimiento y capacitación en cuanto a la docencia. En investigación, los factores que causan insatisfacción son: la tramitología interna, reconocimiento, disponibilidad y dotación de espacio físico, capacitación, descarga académica. Para las actividades de extensión, los factores que generaron insatisfacción fueron la tramitología interna, acceso a eventos nacionales e internacionales, trabajo con la comunidad y reconocimiento. (Britos, González, & Pórtela, 2015)

No obstante, lo anterior, resultados que involucren la relación entre satisfacción laboral del docente y resultados de innovación en las universidades de Medellín, a la fecha no han registrado. Se pretende identificar esa brecha de información dado que los resultados actuales en los que se relaciona la satisfacción laboral y la innovación se basan más en modelos corporativos y empresariales.

Motivados por los estudios existentes que ponen de relieve la importancia de la satisfacción laboral en empleados y los modelos sociales en el desempeño corporativo, se evaluará el efecto que tiene esta primera variable en los docentes respecto a los resultados de innovación en las universidades de Medellín. Dado que la innovación organizacional es uno de los motores más importantes de éxito de las organizaciones a largo plazo (Holmstrom, 1989) y los resultados innovadores dependen en gran medida del capital humano (Hall, 2002), una pregunta de investigación relevante es, cómo la satisfacción laboral de los docentes se asocia con sus resultados de innovación.

Hipótesis: Existe asociación entre la satisfacción laboral de los profesores y los resultados de innovación.

## **2. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los resultados de innovación de los docentes de las universidades de Medellín.

### **Objetivos específicos**

Caracterizar socio demográficamente la población de profesores de las universidades de Medellín.

Analizar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de las universidades de Medellín.

Identificar los resultados de innovación de los profesores de las Universidades de Medellín.

Determinar la asociación entre la satisfacción laboral y los resultados de innovación de los profesores de las universidades de Medellín.

### 3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad los términos satisfacción laboral y buen trato son comunes en las organizaciones ya que esto se traduce en un comportamiento innovador del capital humano, por lo tanto, Chen et al. (2016) afirma que las corporaciones exitosas convierten eficientemente los insumos de recursos en nuevos productos o servicios, un proceso que requiere una innovación continua con el fin de desarrollar y mantener una ventaja competitiva sobre sus rivales. Un insumo clave en el proceso innovador es el capital humano, como investigadores e ingenieros altamente calificados. Por ejemplo, Hall (2002) señala que más del 50% de los gastos de I + D son los salarios de estos empleados altamente calificados. Sin embargo, la inversión en capital humano no se limita a los salarios o incluso al rendimiento, bonificaciones, sino que abarca cómo los empleadores tratan a sus empleados.

Por otro lado, el comportamiento innovador del capital humano puede ser estimulado por un ambiente amigable donde se sientan libres de expresar sus ideas, incluyente y participativo, además, un estudio de Lee et al. (2011). En las intenciones empresariales indicó que existe una relación positiva entre la satisfacción y comportamiento innovador. En la teoría del comportamiento, la satisfacción laboral puede ser parcialmente debido a factores externos, como promociones y bonificaciones.

De acuerdo con las recomendaciones de la OCDE (2013) sobre políticas de innovación, Colombia debe fortalecer la contribución de las universidades colombianas al sistema de innovación, para lo cual requieren que reciban apoyo en su transición de un enfoque primordial en la enseñanza hacia el de convertirse en instituciones de educación basadas en mayor medida en la investigación. Las carencias en orientación estratégica de los Sistemas de Innovación tienen conexión tácita con las debilidades de quienes gerencian las universidades.

Este trabajo de investigación es relevante porque está dentro de las demandas del plan de CT+i de Medellín, donde considera entre otros vectores, el relacionado con proyectos orientados a reforzar la mejora de la gestión institucional de los diversos actores del ecosistema de innovación de la ciudad de Medellín en aspectos relacionados con la implantación de esquemas de dirección

estratégica, gestión estratégica de la tecnología, la innovación y el conocimiento. De manera que el buen trato y la satisfacción laboral son herramientas que utilizan las organizaciones para incentivar el comportamiento innovador el cual es un factor de competitividad empresarial, pero esto no solo aplica para el sector empresarial sino también para las universidades en Medellín.

Hoy en día se reconoce que la innovación es parte fundamental de la calidad en las universidades, lo que conlleva al desarrollo y a una transformación académica, social y empresarial sostenible.

Con frecuencia se habla de las Universidades y empresas como organizaciones diferentes, pero ambas optimizan recursos económicos, físicos y humanos, por lo tanto la investigación, la innovación y la formación deben estar respaldadas por espacios que favorezcan las condiciones laborales, donde se promueva el buen trato y la motivación, donde el clima laboral, el ambiente psicosocial y el liderazgo se conjuguen en uno solo para así fomentar el comportamiento innovador y éste a su vez se verá reflejado, en desarrollo de productos, servicio y/o procesos, patentes y nuevas tecnologías. Además, las Universidades en sus planes de desarrollo institucional tienen un común denominador y es que están haciendo énfasis en el uso de las TICs, para llegar a personas en cualquier lugar del mundo, donde se puedan conectar a cualquier hora y se puedan formar sin obstáculos de tiempo o lugar; por otro parte, están ofreciendo una gran variedad de programas de formación de acuerdo a Las necesidades de la industria.

Las anteriores afirmaciones se soportan en los diferentes artículos publicados por ASCUN como “La cooperación internacional en ciencia, tecnología e innovación en la educación superior de Colombia; Ciencia, tecnología e innovación para la transformación de la sociedad colombiana; UCM realiza segundo simposio de innovación educativa o Las políticas de innovación en Colombia evolución general y recomendaciones de la OCDE.

#### 4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Desarrollando la revisión de los antecedentes, se evidencia varios artículos de investigación, que se relacionan de una forma muy directa con este anteproyecto.

El primer artículo se centra en demostrar que las organizaciones que tienen una mejor innovación en sus productos son aquellas que tienen buenos sistemas en el trato de sus empleados, Chen Chen (2016). También nos indica que cuando estas empresas que tienen todo un sistema integral para el trato de sus empleados se valoriza su mercado ya que estos producen más porque su desempeño es más eficiente.

Como las personas suelen experimentar, que las satisfacciones solo se llegan a cumplir parcialmente, sin embargo, se evidencia en el artículo que, según diferentes estudios, el buen trato a los empleados produce patentes de satisfacción que mejora el trabajo personal y en equipo.

El segundo artículo indica que la participación del personal genera una influencia positiva en las organizaciones Hari P. (2016) ya que un empleado feliz es más productivo, aumenta la eficiencia de la empresa, le da un valor de innovación, por lo cual esto también pasa en las universidades con docentes y directivos ya que un profesor contento brinda sus clases con mayor pasión y compromiso, procura siempre por ser eficiente, ser el mejor, los cargos directivos brindan un ambiente laboralmente amigable.

El tercer artículo habla de tener clasificado al trabajador por medio de notas calificativas justas ya que se evidencia que al tener un trato equitativo a sus trabajadores muestra un importante funcionamiento, Kee-Hong Bae (2010) por ejemplo es importante que en las instituciones de educación superior se maneje este mismo trato, ya que esto motivaría a una satisfacción que puede incurrir en la innovación para la institución.

## 5. MARCO TEÓRICO

La Satisfacción laboral es una de las temáticas más investigadas y trabajadas a nivel mundial por las diferentes industrias y por la psicología organizacional (Judge & Church, 2000). Esta tiene como objetivo determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de los individuos en sus ambientes laborales y a la vez como los afecta de forma positiva o negativa a su producción en dicho ambiente de trabajo. Por otro lado, dentro del contexto laboral se construyen relaciones en las cuales se comparten creencias, valores, intereses y percepciones que se encuentran relacionados con factores psicológicos, emocionales, sociales y conductuales los cuales influyen directa o indirectamente en los procesos de bienestar y calidad de vida laboral. (Bedoya, Posada, Zea, & Quintero, 2016). La satisfacción laboral es importante porque: las actitudes, creencias y valores que cada individuo posee puede afectarlo directamente en su desempeño laboral y colectivo dentro de una organización. Estas creencias y valores pueden causar que un individuo trabaje más duro y se esfuerce más o pueden afectarlo de manera contraria demostrando un pobre desempeño en su puesto de trabajo.

Desde luego, la satisfacción laboral de los individuos hace gran impacto en toda su vida personal, en general, por una simple razón: las personas gastan gran parte del día en el trabajo, por lo tanto si no hay satisfacción con este, se puede afectar directamente otras áreas de su vida como las relaciones familiares y sociales, Además aparece la esfera individual que le permite al individuo desarrollar sus capacidades personales contribuyendo a su crecimiento personal y profesional, aportándole los recursos para la consecución de metas y objetivos y permitiéndole de esta manera mejorar su calidad de vida. (Bedoya M. A., Posada, Zea, & Quintero, 2016). El enfoque de este estudio pretende revisar la asociación entre la satisfacción laboral y los resultados de innovación de los docentes de las universidades de Medellín, entendiendo, que un docente satisfecho influirá en mayores resultados de innovación para la institución.

## 5.1 SATISFACCIÓN LABORAL

Introducir el tema de satisfacción laboral requiere identificar los diferentes conceptos y definiciones propias, algunos desde la perspectiva organizacional y otros orientados directamente al empleado. Algunos de los conceptos más relevantes son:

(Viamontes, 2010)

En la comunidad científica, existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

Igualmente, Robbins y Coulter (1996: 181) definen la satisfacción laboral como:

“La actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia él mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Además, Muñoz Adánez, (1990: 76) Define la satisfacción laboral como:

“El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Como se puede observar hay múltiples definiciones sobre satisfacción laboral, sin embargo, todas coinciden en señalar que esta es una construcción multidimensional. Ahora bien, para hacer una mejor aproximación al término satisfacción laboral, se debe hacer un recorrido a través de la historia, teniendo en cuenta las diferentes teorías que explican la motivación humana y sus respectivos autores.

A partir de la Teoría Científica de Taylor del año 1900, Teoría de las relaciones humanas (Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957), permite realizar un acercamiento y descubrir algunos de los aspectos representativos que dieron origen al concepto de

satisfacción laboral, ya que en primera instancia su objetivo era mejorar la productividad laboral a través de diferentes métodos y procesos.

Estos autores llegaron a la conclusión que para lograrlo, los individuos involucrados en este ciclo productivo debían tener algún tipo de recompensa más allá de lo económico que les incentivara a hacer su trabajo con más agrado, mejor calidad y más rápido, estas son sus teorías:

#### **Teoría Científica, Town, Taylor (1900)**

La obra más importante de Taylor, Principios de la administración científica. En ella sugirió un sistema de trabajo basado en cuatro principios:

1. Desarrollo de una ciencia de medición del trabajo de las personas, que reemplazaba a las viejas prácticas empíricas.
2. Un proceso de selección científica, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, que sustituyera a los antiguos esquemas con los cuales los trabajadores se entrenaban por sí mismos lo mejor que podían.
3. Un esfuerzo cooperativo de los trabajadores para asegurar que todo el trabajo se realizara conforme a los principios de la administración científica.
4. La idea de que el trabajo y la responsabilidad son compartidos tanto por la administración como por el trabajador. (Tovar, 2009)

Con base en la aplicación de estos principios y en sus estudios de tiempos y movimientos, orientados a crear “el mejor método de trabajo” Taylor propuso que una vez que se fijasen los estándares justos de desempeño se otorgaran incentivos a los trabajadores que hicieran esfuerzos adicionales. (Rivas, 2009)

Sin dejar a un lado sus cuatro principios, Taylor genera por primera vez en recompensar a los trabajadores que incrementaran su esfuerzo laboral, y al mismo tiempo, dió los albores a la satisfacción laboral, en la medida que las recompensas por el mejor trabajo no solo eran de índole económico si no social como reconocimiento público y mejores condiciones laborales, los cuales son unos de los pilares de la satisfacción laboral.

#### **Teoría de las relaciones humanas (Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957)**

Esta teoría se desarrolló en un amplio lapso de tiempo, entre 1920 y 1966.

Llamada la teoría de las relaciones humana, porque toma los procesos básicos de Taylor y los complementa con la conexión vital entre el trabajo, la producción y los aspectos emocionales de los individuos que lo realizan, lo cual juega un papel casi más importante que los aspectos físicos.

Los aportes realizados por Elton Mayo apuntan a la participación social de los trabajadores como un aspecto fundamental que se ve reflejado directamente en la productividad laboral evidenciando que dentro de todas las organizaciones existen grupos sociales que tienen una propia cultura.

Uno de los aspectos relevantes en la teoría de las relaciones humanas se visualiza en los aportes de Mary Parker Follet, quien destacó en su obra la importancia que tiene la motivación tanto de los individuos como de los colectivos sociales en el cumplimiento de un trabajo eficaz.

### **Investigaciones realizadas por Maslow.**

Esta se encuentra directamente relacionada con la motivación humana. Esta teoría sugiere que las necesidades humanas están basadas en cinco niveles de jerarquía:

1. Necesidades físicas (agua, alimento y casa)
2. Seguridad (estabilidad, libertad de no sentir miedo)
3. Pertenencias (aceptación, afecto, afiliación, asociación)
4. Estima (aprobación, reconocimiento, respeto)
5. Autorrealización.

Se aplican directamente en los escenarios laborales y han sido usados para explicar la satisfacción laboral, porque si la empresa cubre la mayoría de estas necesidades, según Maslow, los individuos se sentirán como una parte fundamental e imprescindible de la organización y su producción será mucho mejor y las relaciones sociales sellaran este vínculo interno.

Otro aporte fundamental a esta teoría de las relaciones humanas fue realizado por Herzberg con sus investigaciones acerca de la satisfacción laboral, su teoría es llamada bifactorial. Trata de dos factores fundamentales El Factor Intrínseco o Factor Motivacional y el factor Extrínseco o Factor Higiénico.

Los factores extrínsecos o higiénicos, que están conformados por el salario, las prestaciones sociales, clima laboral, condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, políticas de la empresa, reglamento interno y los factores intrínsecos o motivacionales, estos factores se relacionan directamente con la satisfacción laboral, el reconocimiento, el crecimiento personal y laboral y el sentimiento de autorrealización en cumplimiento de su labor.

Teniendo en cuenta algunas de las anteriores teorías, en 1935, Hoppock realiza las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral propiamente dicha; lo que modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del trabajador (Viamontes ,2010).

Los trabajos de los diferentes autores anteriormente mencionados han dado numerosos aportes a las investigaciones acerca de la satisfacción laboral y el compromiso de esta en la producción, la calidad y la cantidad del trabajo desempeñado por los individuos y grupos sociales en las distintas compañías a nivel local, nacional y mundial

A lo largo de la historia se han realizado diferentes investigaciones sobre el tema y a partir de los años 80s empieza a popularizarse el término satisfacción laboral; ejemplo de esto es la investigación Satisfacción en el Trabajo realizada por (Caballero, 1981) en la que se vincula el tema de las “limitaciones del método de encuesta para el estudio de la satisfacción en el trabajo.—  
2. Nivel general de satisfacción en el trabajo. —3. Diferencias de satisfacción en el trabajo por grupos sociales. —4. Causas de la satisfacción en el trabajo.

Así mismo, Saenz citado por (Cantón Mayo & Tellez Martinez, 2016) presenta el tema de la satisfacción laboral como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad del trabajo, de reconocimiento por lo que se hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo.

A nivel nacional se han presentado procesos investigativos relacionados con la Satisfacción Laboral en los docentes universitarios, con diversas variables asociadas al ambiente psicosocial, el género, el tipo de vinculación de los docentes (contrato), el compromiso personal con la enseñanza, los ambientes físicos y las ayudas didácticas, entre otras. (Gloria Amparo Gómez López, 2015). Un caso específico es el estudio realizado en la Universidad Industrial de Santander, el cual explora las condiciones diferenciales en satisfacción laboral, relaciones de género y posible acoso laboral entre profesores y administrativos. (Mauricio Rojas Betancur, 2013) Estas investigaciones han abierto el camino para seguir indagando acerca de la Satisfacción Laboral como un referente multidimensional donde el ser humano es, en última instancia, quien vivencia los diferentes factores de una manera individual y particular, de acuerdo a proceso personal y social.

En este orden de ideas, se observan algunos componentes directamente relacionados con la satisfacción laboral, tales son: el clima organizacional, el ambiente psicosocial, el liderazgo y la motivación que enriquecen o estimulan, de algún modo, a generar un sentimiento de satisfacción en el empleado o colaborador. A continuación, se presenta cada uno de estos conceptos y la forma como se entienden en función de la satisfacción laboral.

### **Clima organizacional**

Según la siguiente definición el clima organizacional depende de la percepción del trabajador lo que lo hace muy subjetivo ya que cada persona tiene una apreciación diferente del mismo. “El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él”. Armenteros, A L; Sánchez García, Z T; (2015).

### **Ambiente psicosocial**

Es referido a una asociación de factores psíquicos y físicos, que permite que el ser humano se relacione consigo mismo desde lo emocional, social y laboral. Estos factores interactúan entre si de una forma única en cada sujeto, de acuerdo a como esta vivencia esas experiencias en los diferentes ambientes. (Sánchez, 2017)

## **Liderazgo**

El liderazgo de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia (2008) remite a la palabra “liderato” que significa condición de líder, asimismo señala que la palabra líder proviene del inglés “leader”, que significa guía, por lo tanto liderazgo es atribuido a una persona a la que un grupo sigue y le reconoce como jefe u orientadora. En esta definición podemos advertir por lo menos dos condiciones para que una persona pueda ser considerado líder, en primera instancia debe ser reconocido; lo que significa que debe contar con una legitimidad, la que no es otorgada, en primera instancia, en función de un nombramiento sino que proviene de la confiabilidad que genera. Otra condición es contar con un grupo de personas que son las que le otorgan la legitimidad y finalmente aparece la función del líder, la capacidad para guiar y dirigir (Sánchez y Barraza, 2015).

## **Motivación**

El motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (José Javier González Millán, 2008)

Los conceptos de motivación surgen a partir de la década de los 50 desde cuya época han habido numerosos esfuerzos por sistematizarlos. Actualmente estos conceptos se materializan a través de dos corrientes teóricas: Teorías de Contenido Motivacional y Teorías del Proceso Motivacional (Robbins, 1996)

## **5.2 INNOVACIÓN**

Otra categoría importante dentro de este estudio es la Innovación, la cual se presenta de manera hipotética en relación con la satisfacción laboral, toda vez que si los empleados se encuentran satisfechos laboralmente serán más proclives a la innovación y a la creatividad, y por tanto se presume que habrá mayores posibilidades de adaptación a los cambios que se puedan generar en los escenarios laborales.

La palabra innovación se ha utilizado desde años atrás para mostrar o referenciar un cambio importante en los procesos, productos o servicios para alcanzar mayor competitividad. Se concibe

como innovación, no solo “algo nuevo” o “novedoso” sino también a aquellas mejoras que tienen un valor agregado y que muestra o resalta para las organizaciones mayor competitividad.

El término innovar etimológicamente proviene del latín innovare, que quiere decir cambiar o alterar las cosas introduciendo novedades (Medina Salgado y Espinosa Espíndola, 1994).

A su vez, en el lenguaje común innovar significa introducir un cambio. El Diccionario de la Real Academia Española (1992) lo define como “mudar o alterar las cosas introduciendo novedades” (Castro Martínez y Fernández de Lucio, 2001). (Blogspot, s.f.). Partiendo de lo anterior, la innovación puede representar cambios en productos y procesos, incluyendo cambios en la estructura organizacional.

Para el desarrollo de este proyecto, se tomará el concepto de innovación de Oslo “una organización puede realizar varios tipos de innovaciones en sus procedimientos de producción o en su estructura”. (Oslo, 2005) Así mismo, se definen los primeros cuatro tipos de innovación en relación a la empresa, el quinto está enfocado a la innovación en la educación superior:

**La innovación de producto:** es el ingreso de un bien o servicio nuevo que posee algunas mejoras, además se menciona que para considerar innovador un producto debe presentar características y rendimientos diferenciados de los productos existentes en las organizaciones. Una innovación de producto consiste en la introducción en el mercado de un bien o un servicio nuevo o sensiblemente mejorado con respecto a sus características básicas, especificaciones técnicas, software incorporado y otros componentes intangibles, finalidades deseadas o prestaciones. (Estadística, s.f.)

**La innovación de proceso:** es el ingreso de un nuevo proceso o cambio significativo en las técnicas o en la manera como se realizaba el método de producción, también se puede utilizar en el de distribución. Una innovación de proceso consiste en la implantación, en el establecimiento de una tecnología de producción nueva o sensiblemente mejorada, así como de métodos nuevos o sensiblemente mejorados de suministro de servicios y de entrega de productos. El resultado debe

ser significativo con respecto al nivel del volumen de producción, la calidad de los productos (bienes o servicios) o los costes de producción y distribución. (Deusto, s.f.)

**La innovación de mercadotecnia:** que consiste en utilizar un nuevo método de comercialización que pueda contribuir con cambios significativos en el diseño, envasado, posicionamiento, promoción o tarificación con el fin de aumentar las ventas. La finalidad de las innovaciones en marketing es afrontar mejor las necesidades de los clientes, abrir nuevos mercados, introducir un nuevo producto en el mercado, etc., con el objetivo de incrementar las ventas de nuestra organización. La diferencia entre una innovación en marketing con otras actividades de marketing llevadas a cabo en la organización es que la primera implica la puesta en marcha de métodos no utilizados previamente. Debe ser parte de un nuevo concepto de marketing o de una nueva estrategia que suponga un salto cualitativo respecto a los métodos de marketing que la empresa ya esté empleando. Este nuevo concepto de marketing puede ser desarrollado internamente, adaptado o “copiado” de otras organizaciones o contratado a empresas externas. En cualquier caso, los nuevos métodos de marketing se pueden poner en marcha tanto para nuevos productos, como para los ya existentes. (Rivero, s.f.).

**La innovación en organización:** se define como los cambios de las prácticas y procedimientos en la empresa, modificaciones en el lugar de trabajo y en las relaciones exteriores con el fin de mejorar los resultados de productividad o reduciendo los costes de transacción internos para los clientes y proveedores. La innovación organizacional es encontrar oportunidades internas en una empresa, es decir, es descubrir todas esas debilidades que tiene el negocio en sus relaciones internas, en creatividad y apertura de información para que estas puedan ser convertidas en oportunidades para que exista una verdadera cultura de innovación en todos los niveles de la empresa. Es preciso señalar, que la innovación organizacional se basa totalmente en compartir el conocimiento y en lograr el aprendizaje de los individuos que componen la compañía, para crear así una cultura de cambio continuo y tomar el liderazgo productivo en la industria donde se encuentre la empresa. (Berzunza, s.f.)

**La innovación educativa, que se realiza en el aula:** se basa más en las metodologías y las actividades que realiza el profesorado con su alumnado. Se trata de mejorar los procesos (por

ejemplo, conseguir que el alumnado participe de forma activa durante una lección magistral). Reducir el esfuerzo de aplicarlos (por ejemplo, proponer un plan formativo personalizado para cada alumno) o explorar nuevos procesos (por ejemplo, Flip Teaching). Como este tipo de innovación se suele hacer de forma individual y en el reducido contexto de la asignatura hay una gran variedad de aplicaciones (incluso algunas que ni tan siquiera son innovaciones) (Fidalgo, s.f.)

### **5.2.1 la innovación en la educación superior.**

Como punto de referencia para el concepto de innovación, en el contexto de la Educación Superior, se presenta el propuesto por Colciencias: “Las actividades innovadoras se corresponden con todas las operaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen efectivamente, o que tienen por objeto conducir a la introducción de innovaciones. Se debe considerar la innovación como un proceso continuo, sustentado en una metodología que genere conocimiento, el aprovechamiento de nuevas tecnologías, o la generación de oportunidades de innovación”. (COLCIENCIAS, s.f.)

De lo anterior, y sin duda alguna, las innovaciones no necesariamente tienen que ser sobre nuevas actividades, puede ser sobre las que ya existen, por ejemplo, en la Educación Superior se cuenta con procesos estructurados y definidos de enseñanza, pero estos pueden evolucionar en los métodos de aprendizaje a través de cambios en las estrategias educativas. Medina (2009) presenta un proceso innovador de carácter comunicativo y colaborativo, considerando que la mejora y relevancia de los procesos de enseñanza-aprendizaje dependen del clima y de las acciones y relaciones que el aula como grupo humano configura, por lo cual al analizar este término en el ámbito de la educación superior se puede evidenciar que la innovación no es solo caracterizado por introducir algo nuevo en el escenario educativo, sino para eliminar aquellas prácticas pedagógicas rígidas que se tenían en las instituciones educativas (Ceipa, s.f.); por medio de diferentes metodologías utilizadas por los docentes tanto digitales, tecnológicas y de comunicación ya que estos son métodos facilitadores de aprendizaje.

Hasta hace pocos años, la mayoría de las universidades no se había planteado la innovación como algo propio del sistema universitario, sistema cuyas piezas clave han sido la investigación y la docencia, pensando la innovación como una actividad propia del sistema empresarial, ajena al quehacer académico. La relación entre la universidad y el sector empresarial ha estado mayormente desarrollada en Estados Unidos, donde los modelos de universidad son más heterogéneos (Salvat & Navarra, s.f.). No obstante, en Colombia, y específicamente para el departamento de Antioquia, el trinomio Universidad – Empresa – Estado ha cobrado gran relevancia y dinamismo en función de generar proyectos de Investigación (I), Desarrollo (D) e Innovación (I) con impacto social y económico que permitan plantear acciones para mejorar la productividad y competitividad de los sectores productivos estratégicos. (CUEE, Plan decenal de Educación).

A partir de lo anterior, y para este estudio, la innovación en la Educación Superior estará compuesta de dos aspectos, el primero relacionados con el ejercicio de las mejoras encausadas a los procesos formativos de la dinámica enseñanza - aprendizaje, propiamente de la función sustantiva de docencia; y el segundo, a la tarea de avanzar y contribuir socialmente en proyectos de I+D+I como resultado del accionar de las otras dos funciones sustantivas: investigación y extensión.

### **5.2.2 capital intelectual**

La capacidad innovadora de las empresas depende del conocimiento y activos intelectuales que posean, así como de la habilidad desplegada para desarrollarlos (Mention, 2012). El capital intelectual, también conocido como recursos y capacidades intangibles o activos de conocimiento, ha sido objeto de estudio desde principios de 1990 (Cañibano et al., 1999). El capital intelectual es algo intangible no se puede tocar, pero si puede ofrecer muchos beneficios a medio o largo plazo ya que este, aunque no tiene una forma que se refleje, si se puede ver sus beneficios. Para Stewart (1998), otro de los precursores en este campo, el capital intelectual es la suma de todos los conocimientos que poseen los empleados y que otorgan a la empresa ventaja competitiva.

Es ampliamente aceptado que la capacidad de innovar de una organización está estrechamente vinculada a su capital humano (Subramaniam y Youndt, 2005). El conocimiento y

las capacidades de los empleados son fuente de innovación (Wang y Chang, 2005). Es importante que el capital humano tenga interacciones o relaciones sociales para que el conocimiento sea más amplio y se generen diferentes ideas y sean procesadas o utilizadas efectivamente en la innovación dándolas a conocer y desarrollándolas en su organización o institución. (Anderson y King, 1993). La innovación se refiere a la conversión del conocimiento en nuevos productos, servicios o procesos (o la entrada de cambios significativos en los ya existentes) para ser introducidos en el mercado. La innovación se puede asociar con la capacidad de combinar e intercambiar conocimiento generado por el capital humano (Kanter, 1988).

El capital intelectual vincula los esfuerzos innovadores, la infraestructura de la compañía y el conocimiento y la pericia de los miembros de la organización (Edvinsson y Malone, 1999; Edvinsson y Stenfelt, 1999; Pasher, 1999). La mayoría de los autores presentan tres componentes del capital intelectual:

**Capital humano.** Es lo más importante del capital intelectual ya que el capital humano es el que permite crear esas ideas que potencializan la innovación, es el que permite darle un valor adicional a la organización, institución o empresa, es la que brinda resultados estratégicos que permiten realizar innovaciones en los diferentes campos. Por otra parte, se pueden distinguir tres componentes dentro de la dimensión dedicada al capital humano: (a) las competencias, en forma de conocimientos, capacidades, talento y know-how; (b) la actitud, que se traduce en conducta, motivación, actuación y ética de las personas; y (c) la agilidad intelectual, la cual genera valor para la organización en la medida en que se aplican conocimientos nuevos o descubrimientos que permiten transformar las ideas en productos y servicios (Roos et al., 2001). El capital humano de las Universidades de Medellín, que producen acciones de innovación, específicamente en la investigación, serán el objeto estudio en este proyecto.

**Capital estructural.** Está relacionado con la estructura de una organización o institución, es la cultura que se maneja, esto permite que el capital innovador sea desarrollado por el aspecto que tenga en la organización o institución ya que dependiendo de la estructura que se maneje es más fácil mostrar el desarrollo innovador.

Por tanto, cabe incluir en esta dimensión todos los intangibles no humanos de la organización, es decir, se pueden considerar dentro del capital estructural desde la cultura o los procesos internos hasta los sistemas de información o bases de datos (Bontis, et al., 2000).

**Capital Relacional.** El capital Relacional tiene que ver todo lo relacionado con el medio externo de una organización o institución, ya que una institución no puede considerar que tengan sistemas aislados, todo está unido con el entorno externo. Por tanto, este tipo de capital incluye el valor que generan las relaciones de la empresa, no sólo con clientes, proveedores y accionistas, sino con todos sus grupos de interés, tanto internos como externos (Bontis, 1996; Ordóñez de Pablos, 2003; Stewart, 1998; Roos et al., 2001).

La satisfacción laboral, puede estar asociada a la producción o productividad de las personas, en este caso particular, a la producción de los profesores, la que se toma en este estudio como el resultado de su ejercicio de innovación. No obstante, es claro resaltar que la labor del docente es esa generar y llevar a cabo ejercicios de innovación que contribuyen al crecimiento y desarrollo de los estudiantes.

Para las Universidades, en este caso particular, su capital intelectual se configura fuertemente en su masa docente, encargada de movilizar, guiar y apoyar en su función más importante que es formar.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico que se utilizó en este proyecto de investigación es cuantitativo, pues se buscó identificar, describir y relacionar algunas variables de la población de referencia, a través de diferentes mediciones y modelos estadísticos que permitieron establecer la asociación entre la satisfacción laboral y los resultados de innovación en los docentes de las Universidades de Medellín.

### Tipo de estudio

Se realizó un estudio de asociación, de corte transversal, que analizará la relación de las variables. Dado que no se manipula el estado de las variables se constituye en un diseño no experimental.

### Población y muestra

El estudio tomó como población la información del total de docentes de las Universidades de Medellín que vincula el sistema de información SNIES del Ministerio de Educación Nacional MEN con fecha de corte a julio de 2017, teniendo en cuenta que la información que entrega dicho sistema es actualizada semestralmente.

Como muestra, se calculó una muestra probabilística estratificada por cada Universidad, y el muestreo fue por cuotas, vinculando los docentes de cada Universidad.

UNIVERSIDAD	POBLACIÓN	MUESTRA
UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA-UNAUULA-	121	3
UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ-FUNLAM	919	21
UNIVERSIDAD CES	691	16
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	343	8
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	1693	39
UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	285	6
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	324	7
UNIVERSIDAD EAFIT-	336	8
UNIVERSIDAD EIA	148	3
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	966	22
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	1297	29
	<b>7123</b>	<b>162</b>

## **Descripción de las variables**

Las variables que se incluyeron en el estudio guardan relación con los resultados de innovación de los docentes, el cual se vio reflejado en la producción científica, premios, distinciones, pertenencia a grupos de investigación, entre otros; y con el nivel de satisfacción laboral.

Así mismo, se tomó como variable dependiente el nivel o grado de satisfacción laboral de los docentes de las Universidades de Medellín.

## **Técnicas de recolección de información**

### **Fuentes de información**

Para la recolección de la información se realizó un instrumento tipo test en cual inicia con unas preguntas de carácter sociodemográfico que, permiten caracterizar la población, y posteriormente, se vincularon las diferentes preguntas en relación con la satisfacción laboral y los resultados de innovación (Anexo 1).

Dicho instrumento fue producto de validación a través de la consulta con expertos, la realización de prueba piloto con el 10% de la población, que se llevó a cabo en una Institución Universitaria en docentes que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión definidos para el estudio.

### **Proceso de recolección de la información**

Durante el mes de marzo se realizó la recolección de la información en las diferentes Universidades de la ciudad de Medellín. El instrumento se aplicó como una encuesta autodiligenciable, que tiene como tiempo de respuesta un promedio 30 minutos, con una desviación de 15 minutos.

### **Criterios de Inclusión y exclusión**

En el presente estudio se incluyeron todos los docentes que se encontraban vinculados a las Universidades de Medellín, y que después de aprobar el consentimiento informado accedieron voluntariamente a participar del estudio.

### **Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

Se utilizó para el análisis estadístico de los datos y la generación de cuadros de salida el software SPSS v.25. Para el cálculo de la muestra y la definición de estratos por Universidad, se utilizó el software gratuito Epidat. V 4.2

Se realizó un análisis univariado mediante la descripción del comportamiento de las variables seleccionadas con frecuencias, porcentajes y medidas de resumen para las variables cuantitativas (medidas de tendencia central, posición y dispersión).

En el análisis bivariado se aplicó la prueba chi cuadrado de pearson con el fin de estimar la asociación.

### **Consideraciones éticas**

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta las consideraciones éticas establecidas en la resolución colombiana 8430 de 1993 (69) que reglamenta la investigación en seres vivos.

Por las características del proyecto se catalogó como una investigación sin riesgo, los resultados obtenidos en este estudio no serán utilizados para fines distintos a los de describir los factores y algunas relaciones entre las variables.

El manejo de la información obtenida en este estudio es tratado con alta confidencialidad. Las intenciones del mismo están encaminadas a un ejercicio netamente académico

## 7. ANÁLISIS

De acuerdo a la caracterización de la muestra participante en el estudio se encontró que el 57.9 % de los docentes son hombres, y los estratos socioeconómicos predominantes fueron el 3 y el 4. El 65.1% de los participantes tiene como máximo nivel de formación maestría, además el 62.1 % tiene contrato a término fijo y el 61.9% son contratados de tiempo completo. El 51% de los profesores participantes tienen entre 1 y 5 años de antigüedad en la institución en la cual laboran. Con relación a la edad se observa como promedio 40 años, con una desviación de 8 años, lo que indica que se encuentra una variabilidad entre los 32 y 48 años. La edad sigue una distribución normal.

**Tabla 1: Distribución porcentual de las características sociodemográficas**

<b>Variable</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	
Masculino	57.9
<b>Estrato</b>	
4	42.1
3	31.1
<b>Nivel de estudios</b>	
Maestría	65.1
<b>Tipo de contrato</b>	
Fijo	61.1
<b>Horas laborales</b>	
Completo	61.9
<b>Antigüedad en la Institución</b>	
1 a 5 años	54

Fuente: Encuesta realizada a docentes de las Universidades de Medellín. 2018.

**Tabla 2: Medidas de resumen de la edad.**

<b>Variable</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación</b>	<b>Mediana</b>	<b>Moda</b>
Edad	41.7	8.15	40	40

Fuente: Encuesta realizada a docentes de las Universidades de Medellín. 2018.

Con relación a la satisfacción laboral se obtuvo un promedio de calificación de 6 lo que corresponde al estado “bastante satisfecho”. Se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran satisfechos en su lugar de trabajo y con su trabajo. No obstante, se observan algunas frecuencias que se remiten a un estado indiferente para los casos de las preguntas las relaciones personales con sus superiores, la supervisión que ejercen, la proximidad y frecuencia con que es supervisado, la forma en que sus superiores juzgan su tarea, la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución que recibieron una calificación de 10,3, 11,1, 14,3, 11,9, 11,1 y 11,9 respectivamente, para esta categoría.

Las afirmaciones que tienen la más alta calificación en la expresión muy satisfecho fueron: la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo y el grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales con el 38.9% y 38.1% respectivamente.

**Tabla 3: Distribución porcentual de la satisfacción laboral.**

Fuente: Encuesta realizada a docentes de las Universidades de Medellín. 2018.

<b>Pregunta</b>	<b>Muy insatisfecho</b>	<b>Bastante insatisfecho</b>	<b>Algo insatisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Algo Satisfecho</b>	<b>Bastante satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>
Los objetivos, metas e indicadores de producción o gestión que debe alcanzar	0	2,4	11,1	8,7	22,2	29,4	26,2
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	0,8	5,6	4,8	6,3	13,5	30,2	38,9
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	0,8	4,8	5,6	7,1	19,0	27,8	34,9
La iluminación de su lugar de trabajo	0,0	4,8	4,0	7,9	16,7	31,0	35,7
Las relaciones personales con sus superiores	0,8	4,8	3,2	10,3	15,9	28,6	36,5
La supervisión que ejercen sobre usted	0,0	4,8	3,2	11,1	15,9	31,0	34,1
La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	0,0	3,2	4,8	14,3	15,1	27,0	35,7
La forma en que sus superiores juzgan su tarea	0,0	4,0	3,2	11,9	21,4	31,0	28,6
La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución	0,8	3,2	6,3	11,1	17,5	28,6	32,5
El apoyo que recibe de sus superiores.	0,0	4,0	4,0	11,9	19,0	24,6	36,5
El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	0,8	4,0	5,6	7,9	13,5	30,2	38,1
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	0,8	4,8	7,9	7,9	14,3	30,2	34,1

En cuanto a las preguntas realizadas respecto a la innovación, entendiendo esta como el ejercicio de producción docente, el 87.3% de los docentes se consideran innovadores en su labor, y el 88.1 % tienen productos de investigación o de innovación, además el 77% tiene proyectos de investigación en curso. Resaltando la labor docente desde las funciones sustantivas de docencia e investigación.

Entre las opciones con calificaciones positivas más bajas se encuentran convenios o alianzas para realizar proyectos, tiene formación en procesos de innovación y ha desarrollado proyectos en red o co financiados, con el 50,8%, 54% y el 55,6% respectivamente. Estas acciones representan aspectos adicionales o “extra ordinarias” al trabajo habitual de los profesores respecto a las funciones sustantivas de docencia e investigación, vinculando fuertemente la extensión y la internacionalización.

**Tabla 4: Distribución porcentual de los resultados de innovación**

Fuente: Encuesta realizada a docentes de las Universidades de Medellín. 2018.

Así mismo se realizaron algunas preguntas que permitieran identificar procesos

<b>Variable</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Tiene formación en procesos de innovación	54,0	46,0
Tiene productos derivados de investigación o innovación	88,1	11,9
Cuenta con proyectos de investigación en curso	77,0	23,0
Convenios o alianzas para realizar proyectos	50,8	49,2
Ha desarrollado Proyectos en red o co financiados	55,6	44,4
Es innovador en su profesión	87,3	12,7

institucionales en función de la innovación, en las cuales se preguntó sobre apuestas de las universidades en función de la producción docente; se encontró que en la mayoría de las Universidades realizan convocatorias de investigación, el 96%, el 76,2% de los profesores participantes han recibido de su institución capacitación en innovación; al 74,6% le asignan tiempo para proyectos de investigación.

Los resultados de las preguntas de innovación cuentan con porcentajes muy altos en sus respuestas positivas, pero cabe anotar que solo el 54% de los docentes consideran que sus productos han impactado positivamente sus universidades.

**Tabla 5: Distribución porcentual de los resultados de innovación**

<b>Variable</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
La Universidad brinda capacitaciones sobre innovación	76,2	23,8
La Universidad realiza convocatorias internas	96,0	4,0
La Universidad le da tiempo para proyectos de investigación	74,6	25,4
Impacto de los productos en la Universidad	54,0	46,0

Fuente: Encuesta realizada a docentes de las Universidades de Medellín. 2018.

Se observa que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos laboralmente, así mismo se observan altos porcentajes en función de los aspectos evaluados frente a la innovación o que corresponden al ejercicio docente en la cual se puede presentar producción de carácter innovador. Por lo anterior, se analizó la asociación existente entre los resultados o aspectos de

innovación y su asociación con la satisfacción laboral, de lo anterior se encontró que solo cuenta con asociación estadísticamente significativa la opción proyectos en red o cofinanciados ( $p < 0.05$   $p = 0.036$ ).

**Tabla 6: Asociación entre satisfacción laboral y productos de innovación.**

De acuerdo con la información descrita anteriormente en los diferentes resultados, se observa una satisfacción laboral generalizada y ejercicios de producción docente acorde con la investigación, aspectos que son propios de un profesor universitario. No obstante, los aspectos relacionados con los ejercicios de innovación en los cuales se encontraron los menores porcentajes tienen que ver con el trabajo en alianzas y proyectos de cofinanciación en el cual intervienen

Variables	Chi cuadrado	Valor p
Formación en procesos de innovación	10.870 <sup>a</sup>	0,054
Productos derivados de investigación o innovación	4.095 <sup>a</sup>	0,536
Proyectos de investigación en curso	3.220 <sup>a</sup>	0,666
Convenios o alianzas para realizar proyectos	8.173 <sup>a</sup>	0,147
Desarrollo de Proyectos en red o co financiados	11.943	<b>0,036</b>
Innovador en su profesión	.711 <sup>a</sup>	0,982
Impacto de los productos en la Universidad	6.750 <sup>a</sup>	0,240

aspectos relacionados con la extensión e internacionalización; y es en este sentido que se presenta la asociación estadística, existe asociación estadísticamente significativa entre realizar proyectos co financiados o en red y la satisfacción laboral, la cual podría entenderse como una actividad “extra ordinaria” a la actividad norma que realizan los docentes y que se encuentra relacionada con la satisfacción laboral.

## 8. CONCLUSIONES

La mayoría de los docentes encuestados son de género masculino, se ubican en su mayoría en los estratos socioeconómicos 3 y 4, además su mayor nivel de formación académica es de maestría. La mayoría poseen contrato a término fijo de tiempo completo.

Se encontró un promedio de satisfacción laboral en los profesores de 6, que corresponde a bastante satisfecho.

La mitad de los encuestados tienen formación en innovación. El 54% de los encuestados considera que sus productos han impactado positivamente a la universidad.

Se observa un perfil que describe a los docentes universitarios en función del trabajo y el ejercicio de investigación que realizan, la mayoría se encuentra vinculado a procesos de investigación, además se identifica como las universidades promocionan y apoyan el desarrollo de esta actividad entregando tiempo y capacitación para la producción científica.

Se encontró asociación estadísticamente significativa solo entre la variable realizar proyectos en red o cofinanciados y la satisfacción laboral, aspecto que se liga al ejercicio de extensión e internacionalización, aspectos que están siendo vinculados, hasta hace pocos años, al ejercicio docente. Podría decirse que los demás aspectos relacionados con la innovación, propuestos para el desarrollo de este trabajo, son propios de la actividad cotidiana de los docentes en su quehacer; en tanto el trabajo en red o en proyectos cofinanciados es adicional a sus tareas o actividades habituales, lo que puede indicar su relación con la satisfacción laboral.

## 9. DISCUSIÓN

Al mejorar la relación de los trabajadores con sus superiores en términos de supervisión y dirección, aumentaría la productividad. Además, el reconocimiento de los superiores ayuda a los empleados a ser más productivos. (María Margarita Chiang Vega y José Felipe Ojeda Hidalgo). Para el estudio no se encontró asociación.

Se observa que se han vinculado una serie de actividades administrativas a los docentes que generan insatisfacción (José Manuel Esteve). Para el estudio se observa un nivel de satisfacción alto.

Específicamente en el área educativa, en Colombia se han llevado a cabo estudios sobre satisfacción laboral en docentes de universidades evidenciando que existe relación entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación. (López & Vásquez, 2015). Aunque no se revisó la asociación con el tipo de vinculación, se observa un nivel alto de satisfacción y que la mayoría se encuentra contratados de tiempo completo a término fijo.

Al mejorar la relación de los trabajadores con sus superiores en términos de supervisión y dirección, aumentaría la productividad. Además, el reconocimiento de los superiores ayuda a los empleados a ser más productivos. (María Margarita Chiang Vega y José Felipe Ojeda Hidalgo). Se observa en el estudio que para la mayoría la relación con sus superiores no es un impedimento para estar satisfecho. No obstante, se observa entre el 10% y 15% les es indiferentes la relación con sus superiores.

## Bibliografía

- Bedoya, M. A., Posada, D., Zea, J. D., & Quintero, M. C. (2016). Factores Influyentes en el Bienestar de los Individuos en un Contexto Laboral. Revista Electrónica Psyconex.
- Bedoya, M. A., Posada, D., Zea, J. D., & Quintero, M. C. (2016). Factores Influyentes en el Bienestar de los Individuos en un Contexto Laboral. Revista Electrónica Psyconex.
- Berzunza, L. E. (s.f.). <http://ciberopolis.com/2012/04/24/que-es-y-como-aplicar-la-innovacion-organizacional/>.
- Blogspot. (s.f.). <http://innovacionelena.blogspot.com.co/2011/02/definicon.html>.
- Britos, M. U., González, J. S., & Pórtela, N. C. (2015). Satisfacción laboral en docencia investigación y extensión de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia. Revista Internacional Administración y finanzas, 107 - 116.
- Caballero, J. J. (1981). Satisfacción en en trabajo. Revista Política y Social, Numero 129.
- Cantón Mayo, I., & Tellez Martinez, S. (2016). <http://www.redalyc.org.articulo>.
- Ceipa. (s.f.). <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/63/118>.
- COLCIENCIAS. (s.f.). <http://www.colciencias.gov.co/portafolio/innovacion/empresarial>.
- Deusto, H. (s.f.). Bussines School. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/las-claves-de-la-innovacion-de-procesos/>
- Estadística, E. I. (s.f.). Estadística, Euskadi Instituto Vasco de. Obtenido de [http://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_373/elem\\_3018/definicion.html](http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_373/elem_3018/definicion.html)
- Eustat. (s.f.). [http://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_217/elem\\_3018/definicion.html](http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_217/elem_3018/definicion.html).
- Eustat. (s.f.). [http://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_217/elem\\_3019/definicion.html](http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_217/elem_3019/definicion.html).
- Fidalgo, A. (s.f.). <https://innovacioneducativa.wordpress.com/2015/06/18/tres-tipos-de-innovacion-educativa-que-debe-conocer-pero-nunca-mezclar/>.
- Gloria Amparo Gómez López, J. F. (2015). RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL; EL CONTRATO PSICOLÓGICO; EL TIPO DE VINCULACIÓN Y LA ANTIGUEDAD: EVIDENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR. Revista Internacional Administración y Finanzas, 43 - 59.
- José Javier González Millán, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. Pensamiento & Gestión.
- López, G. A. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico; el tipo de vinculación y la antigüedad . Revista Internacional Administración y Finanzas, 43- 59.

- Lopez, G. A., & Vásquez, J. F. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico; el tipo de vinculación y la antigüedad. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 43 - 59.
- Marlenis Ucrós Brito, J. S. (2015). SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA GUAJIRA COLOMBIA. *Revista internacional Administración y Finanzas*, 107 - 116.
- Mauricio Rojas Betancur, R. M. (2013). SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*.
- Rivas, L. A. (2009). Evolucion de las teoria de la organización. *Universidad y Empresa*, Universidad del Rosario.
- Rivero, F. (s.f.). <https://fernandorivero.com/2011/01/09/innovacion-en-marketing/>.
- Rojas, C. P. (2013). SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PRINCIPALES UNIVERSIDADES SUCREÑAS. *Revista de Desarrollo gencial*.
- Salvat, B. G., & Navarra, P. L. (s.f.).
- Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoria de la organización. *Revista Universidad y Empresa*, Universidad del Rosario.
- Viamontes, D. G. (Julio de 2010). eumed.net. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Gomez A., Calvo J,L. *Innovación: Factor Clave del Exito Empresarial*, : ECOE EDICIONES.
- Cogliandro J,A. *Innovación Inteligente* ,: 3R Editores
- Parra I, D. *Innovación, conceptos, proceso, mitos y realidades*,: Universidad de Antioquia 2° Edición.
- Oppenheimer A, ¡Crear o morir! *La esperanza de America Latina y las 5 claves de la innovación*. Kindle Edition (Spanish Edition).
- Ferrás X, *Innovación 6.0 el fin de la estrategia*. : Plataforma editorial
- Parra D, *El Habito de innovar secretos para implementar culturas innovadoras dentro de las empresas*. : Penguin Random House Grupo Editorial Colombia
- Mootee I, *Design thinking para la innovación*. : Empresa Activa