

DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLOMBIA

BRIAN BERNARDO BARRERA BARRIOS
JOHANA GERALDINE BOTIA DIAZ

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA

2014

DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLOMBIA

BRIAN BERNARDO BARRIOS BARRERA
JOHANA GERALDINE BOTIA DÍAZ

Trabajo de Grado para optar al título de Economista

Directora:
ALEXANDRA CORTÉS AGUILAR.
Doctora en Economía

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
BUCARAMANGA

2014

“Lo que tenemos ante nosotros es la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo, es decir, privados de la única actividad que les queda. No se puede imaginar nada peor”.

-Hannah Arendt.

“Para algunas personas, en particular para científicos, ingenieros y empresarios, un mundo sin trabajo señalará el inicio de una nueva era en la historia, era en la que el ser humano quedará liberado a la larga de una vida de duros esfuerzos y de tareas mentales repetitivas. Para otros, la sociedad sin trabajo representa la idea de un futuro poco halagüeño de desempleo afectando a un sinnúmero de seres humanos y de pérdidas masivas del puesto de trabajo, agravado por una mayor desazón social e innumerables disturbios”.

-Jeremy Rifkin

*Para los faros de luz que guían esta fragata
y para quien necesitó una brújula y halló en su interior una gran fogata.
-Johana G. Botia Díaz*

*Para mi familia, en especial María Delia Rincón de Barrera por brindarme
fortaleza y entusiasmo para afrontar el día a día. ¡Muchas Gracias!
-Brian Bernardo Barrios Barrera*

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Doctora Alexandra Cortés Aguilar, profesora asociada de la Escuela de Economía y Administración por confiar en nuestras capacidades y entregarnos un tema de tan valioso significado para ella, por su asesoría, por su tiempo, paciencia y disposición para ayudarnos durante todo este proceso.

Agradecemos al Grupo de Investigaciones en Microeconomía Aplicada y Regulación Económica (EMAR), por permitirnos el uso del *software* estadístico STATA 13 SE, herramienta fundamental en el desarrollo de este trabajo de grado.

A Christian Camilo Gómez Canon, Economista y funcionario del Departamento Nacional de Estadística, DANE, por resolver todas nuestras inquietudes con respecto a la base de datos utilizada en este estudio.

A nuestros calificadores por leer este documento, en especial a la profesora Giovanna Rodríguez, quien nos dio pistas constantemente para lograr una interpretación correcta de los resultados.

A nuestros editores informales, que estuvieron prestos y atentos a hacernos comentarios: Alejandra, Alfredo, Angélica, Guillermo, Gustavo, Héctor, María, Samir, Robert y demás personas que estaban conectadas y aceptaron el reto de corregirnos aun cuando no sabían qué hace un economista.

A la Escuela de Economía y Administración y su cuerpo de profesores que desde sus múltiples perspectivas y discrepancias nos hicieron comprender que no todo es como se ve y como se cree.

Y por último agradecemos infinitamente a la Universidad Industrial de Santander que fue nuestro hogar y patrocinador de aventuras internacionales que abrieron nuestra mente y nuestra visión de la Economía.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	17
1. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES.....	21
1.1 TEORÍA DEL BIENESTAR SUBJETIVO.....	21
1.2 SATISFACCIÓN LABORAL.....	26
2. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	37
2.1 FACTORES SOCIO DEMOGRÁFICOS	37
2.1.1 Género.....	37
2.1.2 Estado Civil	40
2.1.3 Edad	42
2.1.4 Educación	43
2.1.5 Jefatura del hogar	46
2.1.6 Hijos.....	46
2.1.7 Ubicación urbana o rural.....	47
2.1.8 Antigüedad en la empresa	48
2.1.9 Capacitación en la empresa.....	50
2.1.10 Cobertura en salud	51
2.2 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO	52
3. METODOLOGÍA Y DATOS.....	69
3.1 MODELO DE RESPUESTA ORDENADA.....	69
3.2 BASE DE DATOS	71
3.3 VARIABLES PROPUESTAS PARA EL ANÁLISIS EMPÍRICO.....	82
4. ESTIMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	88
4.1 ESTIMACIÓN.....	88
4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	94

5. CONCLUSIONES	112
BIBLIOGRAFÍA.....	115
ANEXOS.....	124

Lista de Tablas

Tabla 1. Distribución de la Satisfacción Laboral de los Ocupados.....	73
Tabla 2. Descripción estadística de las variables utilizadas en el modelo de satisfacción laboral del total de ocupados	74
Tabla 3. Descripción estadística de las variables utilizadas en el modelo de satisfacción laboral para las submuestras de Contratos, Asalariados e Independientes	77
Tabla 4. Resumen de variables utilizadas en los modelos	82
Tabla 5. Estimación de Modelos de respuesta ordenada para los determinantes de la satisfacción laboral en Colombia.....	91

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Distribución del total de ocupados según sector económico	76
Gráfica 2. Distribución del total de asalariados según sector económico	80
Gráfica 3. Distribución del total de independientes según sector económico ...	81

Lista de Anexos

Anexo A. Especificación detallada de variables utilizadas en los modelos.....	124
Anexo B. Modelo Básico por nivel educativo alcanzado	131
Anexo C. Ingreso promedio de hombres y mujeres.....	131
Anexo D. Ingreso promedio de trabajadores que reciben y no reciben subsidio de transporte.....	132
Anexo E. Ingreso promedio de los trabajadores que pertenecen y no pertenecen al sector informal.....	132
Anexo F. Ingreso promedio de los trabajadores que pertenecen y no pertenecen a un sindicato.....	132
Anexo G. Distribución del ingreso promedio de los trabajadores con contrato que reciben prima y los que no, por nivel de satisfacción.....	133

RESUMEN

TÍTULO: DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLOMBIA*

**AUTORES: Brian Bernardo Barrios Barrera
Johana G. Botia Díaz ****

PALABRAS CLAVES: Bienestar subjetivo, Satisfacción laboral, Modelo de respuesta ordenada, Condiciones laborales, Calidad del empleo.

CONTENIDO: En la ciencia económica la importancia del estudio de la satisfacción laboral proviene de la evidencia empírica que ha demostrado que existe una estrecha relación entre ésta y la productividad de los trabajadores, además se utiliza como una variable *proxy* de la calidad de los empleos. Por ello, el objetivo del presente trabajo de grado es establecer una aproximación a los determinantes de la satisfacción laboral en Colombia, por medio de la aplicación de un Modelo de Respuesta Ordenada. La información utilizada proviene de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, para el año 2012. Por lo general, la literatura internacional y nacional sobre el estudio de este tema, divide en dos grupos los factores relacionados con la satisfacción laboral, a saber: variables sociodemográficas y de capital humano y por otro lado, las relacionadas con las características del empleo y la empresa. De acuerdo con los resultados de las estimaciones realizadas que tienen en cuenta al total de ocupados, asalariados, trabajadores con contrato y autoempleados, se encontró que para los trabajadores colombianos: ser hombre, estar casado, tener mayor educación, no trabajar en el sector público, emplearse en una empresa grande, estar en el sector formal, pertenecer a sindicatos y tener un contrato directo e indefinido, tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral.

* Trabajo de grado

** Facultad de ciencia humanas. Escuela de Economía y Administración. Directora: Dra. Alexandra Cortés Aguilar.

ABSTRACT

TITLE: DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION IN COLOMBIA *

**AUTORS: Brian Bernardo Barrios Barrera
Johana G. Botia Díaz ****

KEYWORDS: Subjective well-being, Job satisfaction, ordered response model, working conditions, Job quality.

CONTENIDO: In Economics the importance of the researching in job satisfaction emerges from the empirical evidence that has shown that exists a near relation between this variable and the productivity of workers, also it is used as a proxy of job quality. The main objective of this grade project is establishing an approximation to the determinants of job satisfaction in Colombia, through the application of an Ordered Response Model. The data used are provided by the Colombian household survey "Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH", for 2012. Generally the international and national literature in the research of this topic separates in two categories the factors that are related to job satisfaction, to know: socio-demographic variables including human capital variables and in the other hand, those related with the employ and enterprise. In concordance with the results of the estimations made for the total work force, salaried, workers with contract and self-employed, it is found for the Colombian workers that: be a man, being married, having more education, do not labor for the public sector, working in a big company, being in the formal sector, being part of an union and having a direct and full time contract, have a positive effect in the job satisfaction.

* Grade Project

** Faculty of Human Sciences. Economy and Management School. Director: PhD. Alexandra Cortés Aguilar.

INTRODUCCIÓN

El concepto de satisfacción laboral surge de cuestionar el supuesto de que la actividad laboral es tediosa y poco atractiva para el ser humano. Desde la economía ortodoxa se creía que la explicación de que el hombre trabajara era que esto, le generaba un salario o ingresos para suplir sus necesidades. Sin embargo, las nuevas líneas de investigación en la economía, como la Economía del comportamiento consideran que tal concepción está alejada de los verdaderos motivos por los cuales una persona trabaja en la actualidad¹. Dichas razones están enmarcadas en aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, con las relaciones interpersonales y las expectativas que tiene cada trabajador, el sentirse útil y aportar al constructo social, entre otras.

Por ello en el siglo XX se presentó un incremento en el interés de los economistas en estudiar y medir con instrumentos estadísticos la felicidad y sus conceptos relativos. Así surge la rama de la economía denominada “Economía de la Felicidad”², que combina la teoría económica con técnicas de medición no tradicionales aplicadas al estudio de la felicidad y avances logrados por otras ciencias sociales, como la psicología en el entendimiento del bienestar de cada individuo.

De esta manera la utilidad individual no solamente se entiende a partir de la utilidad observada, (basada en las decisiones y las acciones que los individuos toman en las relaciones de mercado), sino que adiciona la valoración propia que el individuo hace de su bienestar (y aspectos como el empleo y demás

¹ Como afirmó Michael Foucault, el pensamiento económico desde David Ricardo acepta que...“el trabajo (es decir, la actividad económica) sólo apareció en la historia del mundo el día que los hombres fueron demasiado numerosos para poder alimentarse con los frutos espontáneos de la tierra. Al no tener con qué subsistir, algunos murieron y muchos otros hubieran muerto de no haberse puesto a trabajar la tierra” Tomado de: FOUCAULT, M. Las palabras y las cosas. Buenos Aires: Argentina, Siglo XXI Editores, 1968, traducción de Elsa Cecilia.

²Richard Easterlin en el año 1974 fue el primer economista en analizar el concepto de la felicidad, con ello desarrolla la “Paradoja de Easterlin” en la que cuestiona si realmente un mayor nivel de ingresos, aumenta la felicidad. Easterlin encuentra que esta premisa no se cumple en todos los casos y que en los países desarrollados a pesar de que el PIB per cápita aumente, la proporción del incremento no se ve reflejada en el nivel de felicidad reportada por los habitantes.

condicionantes de su vida). Así, nace la teoría del bienestar subjetivo, que entiende a éste como concepto y lo define como una medida de la autodeterminación de la satisfacción con la vida en general. Para ello toma en cuenta múltiples componentes como las relaciones familiares, los amigos, la salud, la libertad personal, las condiciones materiales y el trabajo.

Si bien el bienestar subjetivo también se entiende como la posibilidad de satisfacer las propias necesidades³ habría que analizar detalladamente la manera en que el ser humano logra conseguir los medios para satisfacer sus deseos, es decir, el trabajo y la satisfacción que éste genera. De hecho uno de los componentes más importantes en el estudio del bienestar subjetivo, es la satisfacción laboral, dada la íntima relación entre la vida moderna del hombre y el trabajo⁴. Por lo tanto, la economía laboral se ha centrado además del estudio de la demanda y oferta de trabajo, en indagar sobre los determinantes de la satisfacción laboral, para establecer su relación con la calidad del empleo y la productividad en las empresas, y ha encontrado que más allá de las variables directamente relacionadas con el empleo, las características individuales también afectan las conductas del trabajador en el mercado de trabajo.

Por esta razón, el objetivo principal de este trabajo de grado es establecer una aproximación acerca de cuáles son los determinantes de la satisfacción laboral en Colombia para el año 2012. De modo que la contribución principal de este documento será aportar en la discusión un eslabón más en cuanto a la medición de los determinantes de la satisfacción laboral desde una línea de investigación no tradicional en el mercado de trabajo.

La información utilizada para este trabajo de grado, es tomada de la base de datos Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. Asimismo, la

³ DIENER, Ed. El Bienestar Subjetivo. En: Intervención Psicosocial. 1994, Vol. 3, no. 8, p. 67-113.

⁴ RIFKIN, Jeremy. El fin del trabajo. En: El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Barcelona: España, PAIDÓS, 2004, traducción de Guillermo Sánchez.

metodología a utilizar en este estudio será de tipo econométrico estimando un modelo de respuesta ordenada que según la literatura revisada, es el que más se utiliza para precisar relaciones entre variables no observables (como la satisfacción laboral) y sus respectivas variables explicativas. Los datos se analizan con el *software* estadístico STATA 13 SE. Además se realizará una revisión del material bibliográfico con el que se cuente tanto para el contexto internacional como para el nacional.

Es necesario recordar que los resultados arrojados por este estudio están sujetos a la disponibilidad de datos y a la subjetividad de las respuestas otorgadas por los individuos encuestados en la GEIH, además que la selección de variables a tener en cuenta en las estimaciones está atada a las limitaciones de la información de la misma.

Este documento se divide en cinco capítulos, el primero corresponde al marco teórico que explica la teoría del bienestar subjetivo y el concepto de satisfacción laboral, considerando esta última como uno de los factores que más incide en el primero. El segundo capítulo presenta una revisión detallada de cada uno de los determinantes de la satisfacción laboral, que han sido analizados en la literatura internacional y nacional. En el tercer capítulo se explica la metodología del modelo de respuesta ordenada, las especificaciones de la base de datos consultada con las respectivas estadísticas descriptivas y finalmente las variables seleccionadas para cada una de las estimaciones propuestas en este trabajo de grado. En el cuarto capítulo se exponen las estimaciones y los resultados obtenidos, además del análisis de éstos últimos. En último lugar el documento comprende las conclusiones y consideraciones finales.

“...la valoración ética del trabajo incesante, continuado y sistemático en la profesión, como medio ascético superior y como comprobación absolutamente segura y visible de regeneración y de la autenticidad de la fe, tenía que constituir la más poderoso palanca de expansión de la concepción de la vida que hemos llamado “espíritu del capitalismo”⁵.

⁵ Weber, Max. *Ética Protestante y El Espíritu del Capitalismo*. Editado por F. Villegas y Traducido por L. Lacambra. Sección de Obras de Sociología. México D.F, México: Fondo de Cultura Económica, 2003.

1. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

Este capítulo consta de dos apartados. En el primero se presenta una breve revisión de los antecedentes teóricos y empíricos sobre el bienestar subjetivo, en relación a los estudios desarrollados en el ámbito internacional. En el segundo se hace énfasis en el marco de referencia de los estudios e investigaciones sobre la satisfacción laboral, considerando ésta como uno de los factores que más incide en el bienestar subjetivo

1.1 TEORÍA DEL BIENESTAR SUBJETIVO

El análisis económico tradicional⁶ se caracteriza por suponer que el bienestar material es una condición previa de la felicidad (conocido como bienestar subjetivo), y que los cambios de ésta se encuentran directamente relacionados con los cambios en el poder adquisitivo, es decir, sobre el gasto de consumo⁷.

Como consecuencia de lo anterior, la evolución del Producto Interno Bruto (PIB) y la tasa de crecimiento de la economía terminaron por convertirse, entre otros, en el objetivo fundamental de la política económica. Lo cierto es que numerosas investigaciones llevadas a cabo (en especial en los países industrializados) en los últimos 50 años⁸, arrojan serias dudas acerca de la hipótesis de que un mayor nivel de ingreso conlleva a más bienestar.

⁶ En el siglo XIX resultado de los aportes teóricos de los marginalistas Léon Walras, Carl Menger y William Stanley Jevons considerados como los padres fundadores de la escuela Neoclásica e impulsores de la formalización de la economía como ciencia; sustituyeron la pregunta sobre la felicidad por la teoría de la utilidad.

⁷ Las investigaciones económicas realizadas en el siglo XIX respecto problema del bienestar asumían que esté consistía en alcanzar el valor más alto posible de la utilidad $U(x)$, por tanto el objetivo era maximizar el bienestar individual y, de esta forma, el modelo así descrito sería capaz de describir y predecir el comportamiento de compra por parte del consumidor como la búsqueda de ese conjunto de bienes x , comprados a un precio p a partir de un ingreso determinado.

⁸ Una amplia literatura empírica está emergiendo sobre los determinantes de la felicidad. Como es de esperarse, este tema ha atraído la atención de diferentes áreas del conocimiento desde la medicina, estadística, psicología, economía y otras. En el campo del análisis económico se destacan los trabajos de autores como Richard Easterlin, David G. Blanchflower, Andrew J. Oswald, Ed Diener, Van Praag, Ada Ferrer-i-Carbonell, Alois Stutzer y Bruno S. Frey, entre otros.

Estos estudios sobre la felicidad están enmarcados en las investigaciones sobre el bienestar subjetivo (BS), conocido en inglés como *Subjective Well-being*. Su definición general, según Ed Diener, es la de una medida de auto determinación de la satisfacción con la vida de los individuos, que evalúa qué tan satisfechos están con sus vidas en general⁹. De esta manera, a mediados del siglo XX la ciencia económica retoma su interés en los estudios de la felicidad, pero ahora con la necesidad de estudiar el bienestar subjetivo y sus determinantes desde una perspectiva amplia de lo que ha sido habitual en la economía¹⁰ e incluir los avances teóricos de otras disciplinas de las ciencias sociales como la psicología¹¹.

Las investigaciones sobre BS inicialmente trataron de demostrar cierta relación “paradójica” entre la felicidad o bienestar individual y factores económicos, como es el caso del ingreso. Richard Easterlin en 1974 observó una tendencia al estancamiento en los niveles de bienestar subjetivo paralelo al incremento en los niveles de renta¹². Lo anterior en economía se conoce como la “*Paradoja de Easterlin*”. Las investigaciones más recientes buscan incluir el concepto de felicidad en el análisis económico utilizando como variable *proxy* el bienestar subjetivo reportado por los individuos¹³. Así, los interrogantes a dar respuesta por esta corriente son: *¿qué factores contribuyen al bienestar de las personas?* Y en este orden de ideas, *¿cómo medir dicho bienestar?* Ahora bien, el punto de partida para esta tarea es el análisis de la información recogida por economistas, sociólogos, psicólogos y demás investigadores de las ciencias

⁹ DIENER, Op. cit.

¹⁰ Con el desarrollo de técnicas de medición del bienestar y tratar de identificar sus determinantes en algunas variables económicas (ingresos, desempleo, inflación).

¹¹ Más aún, el bienestar subjetivo puede ser visto como un componente psicológico que puede estar determinado por variables de naturaleza metafísicas, cuyo estudio recae en terrenos de la filosofía, escapando a los análisis económicos.

¹² EASTERLIN, Richard. Does Economic Growth Improve the Human Lot? Citado por ANSA ECEIZA, Miren Maite. Economía y felicidad: Acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo. En: 9 Jornadas de Economía Crítica (3: 27, 28 y 29, Marzo, 2008. Bilbao, España.). Bilbao. 2008. p. 3.

¹³ Cabe señalar que los individuos son entendidos como seres sociales inmersos en una red de relaciones y no como seres solitarios.

sociales en los estudios realizados en relación a la satisfacción con la vida de los individuos y los factores que influyen en la misma¹⁴.

Ateca-Amestoy, Cortés y Moro-Egido¹⁵ explican que las publicaciones contemporáneas, que abordan estudios sobre el BS, sugieren que éste consta de dos componentes, a saber: uno *hedónico* (relacionado con el utilitarismo de Bentham), medido a través del bienestar reportado por los individuos, y un componente *eudaimónico*, que representa el significado de la vida, florecimiento, o bienestar psicológico (BP), como es descrito en Alan Waterman¹⁶. Cabe anotar que la aproximación eudamonista es poco representativa en las investigaciones sobre bienestar en la ciencia económica¹⁷.

Ahora bien, en Alois Stutzer y Bruno Frey¹⁸ el BS es el término científico usado en psicología para evaluar la intensidad de las experiencias individuales, en términos de una influencia positiva o negativa de felicidad o satisfacción con la vida. Por su parte Ateca-Amestoy, Cortés y Moro-Egido,¹⁹ consideran que el bienestar subjetivo es un término amplio con diferentes medidas agrupadas en dos dimensiones. La primera, establece la distinción entre el juicio propio de un individuo sobre la satisfacción de la vida, y el afecto positivo o negativo, como un componente del bienestar subjetivo. La segunda dimensión distingue entre las medidas que representa el nivel personal de bienestar subjetivo y la duración entre un estado mental y otro. Todo ello, pese a que en el estudio

¹⁴ ANSA ECEIZA. Op. Cit; p. 3.

¹⁵ ATECA-AMESTOY, Victoria; CORTÉS AGUILAR, Alexandra y MORO-EGIDO, Ana. Social Interactions and Life Satisfaction: Evidence from Latin America. En: Journal of Happiness Studies. Abril, 2013,...p. 1-28. DOI 10.1007/s10902-013-9434-y.

¹⁶ WATERMAN, Alan S. Two conceptions of happiness: Contrast of personal epressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. En: Journal of Personality and Social Psychology. 1993, no. 6, p. 678-691.

¹⁷ ANSA ECEIZA. Op. Cit; p. 3.

¹⁸ STUTZER, Alois y FREY, Bruno S. Recent Advances in the Economics of Individual Subjective Well-Being. En: Social Research. 2010, vol. 77, no. 2, p. 679-714.

¹⁹ ATECA-AMESTOY; CORTÉS AGUILAR y MORO-EGIDO. Op. cit; p. 2.

realizado por Ed Diener²⁰ se reporta que el BS no consiste solamente en qué tan felices son los individuos en un momento del tiempo, sino qué tan satisfechos están con sus vidas en general.

Una de las razones para escoger el BS, dentro de la literatura económica, recae en el propósito principal de medir y comparar la utilidad. En la actualidad persisten las discusiones sobre si existe una relación entre la utilidad subyacente y la medida de utilidad individual efectiva. El BS, en términos más generales, representa la “utilidad experimentada”²¹.

De esta manera, la medida de utilidad observada por el consumidor en el mercado resulta ser un indicador incompleto para determinar el bienestar individual y por tanto es de gran interés realizar estudios y medidas propuestas desde las investigaciones del BS; que han de incluir directamente el juicio de las personas en los determinantes de la utilidad o bienestar personal²².

Las fuentes de información y base de datos utilizadas por los estudios empíricos sobre el BS se basan en distintos cuestionarios que contienen preguntas genéricas encaminadas a capturar la valoración que realice una persona en un determinado momento con respecto a su bienestar. Las preguntas en estos cuestionarios formulados desde mediados del siglo XX, y que siguen planteándose en la actualidad, evalúan de las personas la calidad de sus vidas mediante una respuesta de acuerdo a una escala de valores²³. En tal sentido, se encuentran encuestas especializadas en este tema principalmente en diversos países europeos (*World Values Survey* y

²⁰ DIENER, Ed. Guidelines for national indicator of subjective well-being and ill-being. *En*: Applied Research Psychologist. 2006, no. 55, p. 34-43.

²¹ LELKES, Orsolya. Tasting Freedom: Happiness Religion and Economic Transition. *En*: Journal of Economic Behavior & Organization. 2006, vol. 59, no.2, p. 173-194.

²² GARCÍA MORA, María Belén. Efectos de la Educación sobre los Determinantes de la Satisfacción Laboral en España. Un análisis de los Beneficios Monetarios y No Monetarios en el mercado de trabajo mediante Modelos Logit Ordenados. Tesis Doctoral. Valencia: Universitat de Valencia, 2003. 245 p.

²³ Cabe esperar que las valoraciones que el individuo realice sobre su bienestar varíen de menos a más, esto es, desde muy insatisfechos hasta muy satisfechos.

Eurobarometer Surveys) y para Estados Unidos (*General Social Surveys*, GSS). Para el caso de algunos países de América Latina y el Caribe (entre ellos Colombia) está el *Latinobarómetro*, encuesta realizada a ocho países de la región que incluye información socio-demográfica e información sobre la autoevaluación de la satisfacción con diferentes aspectos de la vida de las personas encuestadas.

La satisfacción de la vida coincide, desde un punto de vista económico, con el bienestar reportado por el juicio de la personas (representado como la posibilidad de satisfacer las preferencias propias de los individuos²⁴). Por otra parte, la teoría de la Función de la Producción Social propuesta por Johan Ormel *et al* señala que el objetivo central de la actividad humana es la consecución de satisfacción o bienestar, por medio de la materialización de dos objetivos últimos²⁵; el bienestar físico (estímulo; confort) y, el bienestar social (estatus; confirmación de la conducta, y afecto).

La actividad laboral desempeñada por los individuos en cierto grado ayuda a proporcionar los diferentes tipos de bienestar mencionados por Johan Ormel *et al*²⁶; a su vez, estudios empíricos²⁷ al respecto parecen indicar que el trabajo es uno de los factores²⁸ que más afectan al BS. Como lo expone Francis Green, a medida que se van desarrollando las medidas de BS, su uso en gran parte se ha confinado al estudio de la satisfacción en el trabajo²⁹; es por esto que la evidencia empírica sobre BS sirve como marco de referencia en el presente

²⁴ DIENER, El Bienestar Subjetivo, Op. Cit.

²⁵ Ormel, Johan *et al.* (1999). Subjective Well-Being and Social Production Functions. Citado por REQUEMA SANTOS, Félix. Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 2000, no. 92, p. 11-44.

²⁶ REQUEMA SANTOS. Op. Cit; p. 13.

²⁷ ANSA ECEIZA. Op. Cit; p. 4.

²⁸ Otras son las relaciones familiares, situación financiera, trabajo, comunidad y amigos, salud, libertad personal, valores personales, etc.

²⁹ GREEN, Francis. Well-being, job satisfaction and labour mobility. En: Labour Economics. 2010, no. 17, p. 897-903.

trabajo de grado, dado que éste se concentrará en indagar sobre los factores que determinan la satisfacción laboral.

1.2 SATISFACCIÓN LABORAL

Como se señaló al final del apartado anterior en el análisis del BS existe una línea de investigación que considera relevante los estudios sobre el nivel de satisfacción alcanzada por el individuo en su empleo. Los economistas ortodoxos se aproximan usualmente al estudio del concepto de satisfacción laboral con la utilidad derivada del trabajo medida a través del nivel de satisfacción dada por el ingreso; desafortunadamente la interpretación de la satisfacción laboral ha resultado ser más compleja, y el desarrollo del análisis económico, ha reconocido la existencia de más de un determinante. Esto conlleva a considerar la condición subjetiva de los individuos en los niveles de satisfacción alcanzados en el trabajo.

Para abordar la explicación del concepto de satisfacción laboral se puede empezar con las definiciones más sencillas, la mayoría desde la psicología, referidas a continuación:

- Disposición psicológica que tiene el sujeto a su trabajo³⁰.
- Reacción del individuo en la organización, en cuanto su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación³¹.
- Sentimiento positivo o de agrado 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

³⁰ SCHULTZ, D. P. Psicología Industrial. 1985 citado por HERRERA CABALLERO, Juan Manuel y SÁNCHEZ GUEVARA, Irene. Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural. En: Ra Ximhai. Mayo-Agosto, 2012, vol. 8, no. 2, p. 217-232.

³¹ FISCHER, G. N. Campos de intervención en Psicología Social. 1992 citado por HERRERA CABALLERO y SÁNCHEZ GUEVARA, Op. Cit; p. 219.

compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas³².

- Resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador respecto a su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general.³³
- Percepción subjetiva mantenida por el trabajador respecto de la calidad de su empleo, sobre la base de la valoración que efectúa de sus distintos componentes³⁴.
- Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo³⁵.
- Indicador de la calidad de los empleos³⁶.

Además de la psicología, la ciencia económica también ha demostrado su interés en el concepto de satisfacción laboral y algunas ramas de estudio han contribuido a este tema; dos de estas áreas son la Economía de Personal (*Personnel Economics*) y la Economía laboral (*Labour Economics*). La primera hace referencia a la aplicación de los acercamientos matemáticos y económicos, así como también de los métodos estadísticos y econométricos, a preguntas tradicionales del manejo de recursos humanos. Por otra parte, la segunda se encarga del estudio de la demanda y oferta de trabajo. Sin embargo, uno de los desarrollos conceptuales más importantes en la historia

³² MUÑOZ ADÁNEZ, A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1990.

³³ BLUM, 1976 citado en LOITEGUI ALDAZ, J.R. Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1990.

³⁴ CLARK, Andrew E. What makes a good job? Evidence from OECD countries. 2005 citado por IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos; LLORENTE HERAS, Raquel y DUEÑAS FERNÁNDEZ, Diego. Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. En: Investigaciones Regionales. 2011, no. 19, p. 25-49.

³⁵ DAVIS, K y NEWSTROM, J. Comportamiento humano en el trabajo. 1999 citado por VARGAS TÉLLEZ, Juan Alberto. Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. En: Nova Scientia. Noviembre-Abril, 2008, vol. 1, no. 1, p. 150-172.

³⁶ European Comission (2006), Employment in Europe 2006, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg citado por GAMERO BURÓN, Carlos. Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. En: Investigaciones Económicas. 2007, vol. 31, no. 3, p. 415-444.

de la Economía Laboral moderna ha sido la revolución del capital humano asociada con los trabajos de Gary Becker y Jacob Mincer, entre otros³⁷.

Esta revolución del capital humano, introdujo en el análisis del trabajo las capacidades productivas de los individuos como agentes productores de ingreso en la economía. De esta manera, el ser humano se transforma en uno de los principales factores de producción que aumenta la productividad e impulsa el desarrollo técnico y por lo tanto, se transforma en un elemento clave para el crecimiento de la economía y de la productividad³⁸. Así, el individuo trabajador tiene que elegir entre el ocio o la posibilidad de ejercer una actividad que le genere ingresos (salario)³⁹.

Desde el anterior enfoque fue posible plantear una relación entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral. Desde esta conceptualización, el trabajo se transforma en un bien, y no se concibe como una fatiga, lo cual implica que en el momento de ser ofrecido se le otorgue un nivel de utilidad, facilitando que las características tanto monetarias como no monetarias del trabajo puedan distribuirse en un orden de preferencias⁴⁰.

La construcción del concepto de satisfacción laboral desde la economía inicia a principios del siglo XX, cuando Frank Taylor en 1911 asumió que la satisfacción en el trabajo estaba totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas pecuniarias del trabajador⁴¹. De otra parte, es válido mencionar que en el estudio elaborado por Andrew Clark, Nicolai Kristensen y

³⁷ JIMÉNEZ RESTREPO, Diana Marcela. La satisfacción en el empleo: Algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia 2008 a 2011. En: Documento de Trabajo. Universidad del Valle, Cali, 2012, no. 145, p. 1-18.

³⁸ MINCER, Jacob. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. En: Journal of Political Economy. 1958, vol. 66, no. 4, p. 281-302.

³⁹ BECKER, Gary S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis En: Journal of Political Economy. 1962, vol.70, no. 5, p. 9-49.

⁴⁰JIMÉNEZ RESTREPO, *Ibíd*; p. 5

⁴¹ TAYLOR, Frank. Principles of scientific management. 1911 citado por FERNÁNDEZ SAN MARTÍN, Ma Isabel, et al. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. En: Revista especializada Salud Pública. 1995, vol. 65, no. 6, p. 487-497.

Niels Westergard⁴² se ha comprobado dicha afirmación, porque los resultados indican que los salarios relativos son importantes para determinar la satisfacción laboral, debido a la implicación del simple modelo neoclásico de utilidad, en donde se depende del ingreso individual propio para el consumo y por ende para el bienestar.

Unos años más tarde, en 1935, Robert Hoppock consideró que más que el ingreso que se recibe por trabajar, la satisfacción en el trabajo hace parte de la satisfacción general con la vida y está relacionada con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico y con la preparación de la persona para este tipo de trabajo⁴³. Décadas más tarde, el psicólogo Frederick Herzberg en 1968 demuestra su interés por comprender el concepto de satisfacción laboral desde el punto de vista administrativo, al elaborar una teoría de motivación laboral de los dos factores. Dicha teoría sienta sus bases en la distinción entre dos categorías motivacionales que son esencialmente independientes entre sí y que a su vez influyen en la conducta de forma distinta. De esta manera, se admite que los factores de satisfacción sean intrínsecos o motivadores⁴⁴, y los de insatisfacción sean extrínsecos o higiénicos (o sea que dependen del ambiente y de las políticas o administración de la empresa, tiene en cuenta el sueldo, las condiciones de trabajo, el tipo de supervisión, la relación entre los colegas, entre otros)⁴⁵. De acuerdo a lo anterior, fue posible entender la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral explicadas por diferentes factores, la primera,

⁴² CLARK, Andrew E; KRISTENSEN, Nicolai y WESTERGARD-NIELSEN, Niels. Job Satisfaction and Co-worker Wages: Status or Signal? *En: Discussion Paper Series*. Septiembre, 2007, no. 3073, p. 1-30.

⁴³ HOPPOCK, Robert. Job Satisfaction; photo-studies. 1935 citado por FERNÁNDEZ SAN MARTÍN *et al.* Op. cit; p. 488.

⁴⁴ Contenido o actividades estimulantes y desafiantes del empleo como los logros, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el desarrollo y la posibilidad de crecimiento, la relación empleado-trabajo, la promoción entre otros.

⁴⁵ HERZBERG, Frederick; MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B.B. *The Motivation to Work*. John Wiley. 1959 citado por VARGAS TÉLLEZ, Juan Alberto. Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *En: Nova Scientia*. Noviembre-Abril 2011, vol. 4, no. 7, p. 172-204.

por factores intrínsecos y la segunda, por la carencia de factores extrínsecos, sin dejar de lado que ambos grupos son complementarios⁴⁶.

Como se ha podido observar, a mediados del siglo XX el análisis de la satisfacción laboral no había trascendido más allá de discusiones conceptuales y explicaciones debidas a su dependencia por distintos factores. Por ello, en los años setenta, Daniel Hamermesh desarrolla el primer *test* para medir la satisfacción laboral en los individuos. Los estudios de Hamermesh evidencian la relación existente entre la percepción positiva del trabajo, el ingreso absoluto y la edad, proponiendo como medida de la satisfacción laboral los factores que afectan la intención de movilidad laboral (cambio de trabajo). No obstante, el autor tiene en cuenta la diferencia entre la valoración de las características pecuniarias y no pecuniarias del puesto de trabajo vigente y las otras opciones de movilidad de empleo (suponiendo competencia perfecta en el mercado laboral)⁴⁷.

A pesar del desarrollo del concepto y de sus determinantes en esa década, la satisfacción laboral aún era considerada como una variable subjetiva y por tanto no era representativa desde el enfoque objetivista que intentaba abordar la economía. Empero, Richard Freeman en 1977 planteó que el interés del economista en abordar la discusión de la satisfacción laboral es la determinación del bienestar de la fuerza laboral, dada su correlación con la calidad del empleo. A través de sus investigaciones, el autor señala que existe una relación entre la movilidad laboral y la baja satisfacción presente en los trabajadores y propone los modelos *Probit* para analizar los determinantes de estar o no satisfecho con el empleo⁴⁸. De esta manera, Freeman asocia como principal resultado de los bajos niveles de satisfacción laboral el aumento de la

⁴⁶ HERZBERG, Frederick. One more time: How do you motivate employees? 1968 citado por. VARGAS TÉLLEZ, Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. Op. cit; p. 178.

⁴⁷ HAMERMESH, Daniel S. Economic Considerations in Job Satisfaction Trends. En: Industrial Relations. Febrero, 1976, Vol. 15, no. 1, p.111–114.

⁴⁸ FREEMAN, Richard. Job Satisfaction as an Economic Variable. En: American Economic Review. 1977, no. 68, p. 135-141.

movilidad de los empleados en el mercado de trabajo, coincidiendo con los hallazgos de Daniel S. Hamermesh⁴⁹.

En ese mismo año la psicología hace otro aporte en la conceptualización de la satisfacción laboral, considerando a ésta como un estado emocional de carácter positivo originado (al igual que el compromiso), con base en las evaluaciones de las experiencias en el trabajo; pero se diferencia del compromiso, en que es una actitud más específica, inestable, pasiva y dependiente de las fluctuaciones del contexto laboral⁵⁰.

Continuando con la premisa de Hamermesh y Freeman, en 1979 George Borjas intenta plantear un modelo ante la situación de inconformidad que impulsa a los trabajadores a realizar una movilidad en el mercado laboral, manifestada en un cambio de empleo o a través de la afiliación a sindicatos, sin importar, que contradictoriamente los altos salarios de los sindicalistas afecten el pago a prestaciones de los trabajadores fuera del sindicato. Para esto, utiliza como variables independientes el salario total, la afiliación sindical y otros factores que intervienen en el nivel de satisfacción laboral⁵¹.

A principios de los noventa el concepto de satisfacción laboral ganó relevancia para los economistas, cuando Jesús Ramón Loitegui desarrolla el concepto de satisfacción laboral entendiéndolo como un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto, como de las características propias del trabajo que realiza⁵².

Hasta el momento en el análisis de los factores de los cuales depende la satisfacción laboral, ya se ha encontrado que el ingreso, el grado de especialización, el ambiente de trabajo, y las características propias del trabajo

⁴⁹ HAMERMESH, Op. cit; p 112.

⁵⁰ KOLB, RUBIN Y MCINTYRE. Psicología de las organizaciones: Problemas Contemporáneos. 1977 citado por HERRERA CABALLERO y SÁNCHEZ GUEVARA. Op. Cit; p. 218.

⁵¹ BORJAS, G. Job Satisfaction Wage, and Unions. En: Journal of Human Resources. 1979, no. 14, p. 21-40.

⁵² LOITEGUI ALDAZ. Op. cit; p. 83.

tienen una alta relación con la satisfacción laboral. Sin embargo, Andrew Clark en 1996 se plantea sí además de éstos factores las características socio demográficas de los individuos como el género evidencian diferencias en el grado de satisfacción que los individuos reportan. Como resultado de ello, el autor estudia la “Paradoja de los géneros”, en donde evidencia que las mujeres están más satisfechas con el trabajo que tienen a diferencia de los hombres, aunque de ellas se esperen niveles de satisfacción más bajos; debido en gran parte al problema de discriminación presente en el mercado laboral hacia el género femenino. De tal manera, se encuentran indicios de que las mujeres al reconocer sus desventajas en el mercado laboral y al tener menos probabilidades de tener un trabajo, se declaran en promedio más satisfechas con el empleo que tienen que sus pares masculinos con las mismas características socio-demográficas⁵³.

En la misma dirección Hamermesh propone, en sus análisis empíricos, considerar la satisfacción con el trabajo como un indicador de la ponderación mental que realizan los empleados de su trabajo como un todo⁵⁴, el autor argumenta que esta definición posibilita a los trabajadores comparar su trabajo actual frente a otras oportunidades eventuales en el mercado de trabajo. Si bien la investigación de Clark hasta el momento ha sido de carácter objetivo, midiendo factores externos al trabajo, en 2005 nuevamente hace su apreciación sobre la satisfacción laboral e introduce la percepción subjetiva reportada por el trabajador respecto a la calidad de su empleo, en la valoración que efectúa de sus distintos componentes⁵⁵.

⁵³ CLARK, Andrew E. Job satisfaction in Britain. En: British Journal of Industrial Relations. 1996, no. 34, p. 189-217.

⁵⁴ HAMERMESH, Daniel S. The Changing Distribution of Job Satisfaction. En: The Journal of Human Resources. 2001, vol. 36, no. 1, p. 1-30.

⁵⁵ CLARK, Andrew E. What makes a good job? Evidence from OECD countries. 2005 citado por IGLESIAS FERNÁNDEZ; LLORENTE HERAS y DUEÑAS FERNÁNDEZ. Op. cit; p. 28.

Finalizando el siglo XX, Spector⁵⁶ en el año 1997 desarrolla tres afirmaciones puntuales sobre la satisfacción laboral: primero, las organizaciones deben regirse por valores humanos, dado que dichas organizaciones estarían orientadas a tratar al trabajador de una manera justa y con respeto; segundo, el comportamiento de los trabajadores va a depender de su nivel de satisfacción laboral, y esto afectará el funcionamiento y las actividades en la organización del negocio; tercero, la satisfacción laboral puede servir como un indicador de las actividades de las organizaciones, a través de la evaluación de los niveles de satisfacción de los empleados en diferentes unidades; lo cual puede servir como un buen indicador de las actividades organizacionales de la empresa y como punto de partida de evaluación para realizar cambios dentro de la empresa.

En el nuevo milenio, la satisfacción laboral sigue siendo tema de interés para los economistas. En el año 2008 Eduardo Lora considera la satisfacción laboral como apreciaciones subjetivas realizadas por el propio trabajador con respecto al empleo y los factores que contribuyen a ésta; así la satisfacción laboral se convierte en la variable *proxy* en el análisis de la calidad de trabajo de un país⁵⁷. Además, Lora, coincide con Clark en que la satisfacción laboral se ve fuertemente influenciada por las comparaciones que hacen los colegas de trabajo entre sí, especialmente, en relación a los ingresos (salarios). Así, los autores encuentran una relación negativa entre el aumento del salario o ingreso del grupo social de referencia del individuo y su satisfacción laboral⁵⁸.

Tal parece que la satisfacción laboral es el ingrediente clave que dirige hacia el reconocimiento, el ingreso, la promoción (ascensos), y el cumplimiento de otras

⁵⁶ Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc Citado por AZIRI, B. Job Satisfaction a literature Review. En: Management Research and Practice. 2011, Vol. 3, no. 4, p. 77-86.

⁵⁷ LORA, Eduardo et al. (Eds). Calidad de vida: más allá de los hechos. Desarrollo en las Américas. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2008.

⁵⁸ *Ibíd*; p. 56.

metas; en un sentimiento de plenitud del trabajador⁵⁹. Así mismo, la satisfacción laboral está relacionada usualmente con la motivación, sin embargo, éstas no son lo mismo, puesto que la satisfacción laboral es una actitud o estado interno. La satisfacción laboral se puede asociar incluso con el sentimiento de logro ya sea cuantitativo o cualitativo⁶⁰, de esta manera se considera como una variable subjetiva y al serlo, la satisfacción laboral provee de información útil para predecir y comprender actitudes o comportamientos de los trabajadores, pero dicha información conduce a algún tipo de complejidad dado que depende del estado psicológico en el que se encuentre el trabajador⁶¹.

En síntesis, el concepto de satisfacción laboral como lo plantea Brikend Aziri, representa un sentimiento que aparece como resultado de la percepción de que el trabajo satisface o cumple con las necesidades materiales y psicológicas del individuo⁶², esto dado que las necesidades materiales se suplen a través del ingreso, provisto por el empleo al trabajador por sacrificar su tiempo de ocio y con éste tiene acceso a la canasta de consumo de su preferencia mientras que las necesidades psicológicas se suplen al sentir que su trabajo cumple de alguna manera con los denominados factores motivadores de Herzberg⁶³ mencionados con anterioridad y dentro de los cuales figuran: el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento profesional, entre otros.

⁵⁹ KALISKI, B.S. Encyclopedia of Business and Finance, Second Edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446 Citado por AZIRI, Op. cit; p. 78.

⁶⁰ MULLINS, 2005 citado por AZIRI, Op. cit; p. 78.

⁶¹ GARCÍA MORA, Op. cit; p. 70.

⁶² AZIRI, B. *Menaxhimi i burimeve njerëzore*, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve, Tringa . 2008 Design, Gostivar, , p. 46 citado por AZIRI, Op. cit; p. 78.

⁶³ HERZBERG, Frederick; MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B.B. *The Motivation to Work*. John Wiley. 1959 citado por VARGAS TÉLLEZ, Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. Op. cit; p. 178.

Pero más allá del problema de definición concreta de la satisfacción con el trabajo⁶⁴, se plantea la necesidad de establecer cómo se mide y cuáles son los factores de los que depende el ejercicio de medición. Particularmente en las investigaciones al respecto, existen básicamente dos posibilidades en función de la base de datos que se utilice⁶⁵. La primera opción toma como recurso algunas bases de datos que contienen específicamente una pregunta sobre satisfacción laboral a la que el trabajador entrevistado responde asignando un valor determinado según la escala establecida en la pregunta. Los instrumentos de investigación científica son un ejemplo de esto, como los cuestionarios: *Minnesota satisfaction questionnaire* y el *Job description index*, que colocan en una escala de satisfacción lo que reporta el individuo encuestado⁶⁶.

La segunda alternativa en la medición de la satisfacción laboral, es mediante la construcción de índices o escalas sujetas a las discusiones particulares sobre lo que cada autor considera que debe incluirse o no en la construcción de la unidad de medida. Ésta se ejemplifica en Fabra y Camisón⁶⁷, quienes miden la satisfacción laboral a través de la media aritmética de la valoración por parte del trabajador respecto diversos aspectos de su actual puesto de trabajo (satisfacción con los ingresos, estabilidad laboral, el trabajo en sí mismo, las horas de trabajo, los días trabajados, el ambiente en el trabajo y la distancia desde el domicilio hasta el puesto de trabajo). En la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012, base de datos utilizada en el presente trabajo de grado, se contempla una pregunta específica sobre satisfacción laboral, por lo que no será necesario establecer su medida.

⁶⁴ como se ha podido evidenciar en los párrafos anteriores, la satisfacción laboral es un concepto demasiado complejo como para generar un consenso en su definición

⁶⁵CANAL DOMÍNGUEZ, Juan Francisco. Earnings and Job Satisfaction of Employed Spanish Doctoral Graduates. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 2013 no. 144, p. 49-72.

⁶⁶ AZIRI, Op. cit; p. 82.

⁶⁷FABRA, M. Eugenia y CAMISÓN, César. Direct and Indirect Effects of Education on Job Satisfaction: A Structural Equation Model for the Spanish Case. En: Economics of Education Review, 2009, no. 28, p. 600-610. Citado por CANAL DOMÍNGUEZ, Op. cit; p. 52.

“Los vicios modernos son el trabajo excesivo, la curiosidad y la compasión. La preponderancia de los instintos se hace patente merced al retroceso de la fuerza de voluntad lo que significa otorgarle al inconsciente un mayor valor. Un sabio o un artesano de antaño se sentían satisfechos cuando realizaban bien su trabajo. El hombre moderno, trátese de un obrero o de un dirigente político, de un deportista o de un alto ejecutivo, siempre viven quejándose y proclaman que han nacido para un fin más elevado: el bien, interpretado como tener una habilidad cualquiera y ser capaz de crear con ella una virtud”⁶⁸.

⁶⁸ LÓPEZ ACEROS, Héctor F. *Metafísica y Nihilismos*. Bucaramanga: Colombia. Universidad Industrial de Santander, 2013.

2. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para elegir los determinantes de satisfacción laboral analizados en el presente trabajo, se tomó como base la literatura más relevante en el tema. A continuación se exponen los resultados de investigaciones internacionales y nacionales con respecto a cada determinante que se tuvo en cuenta en las estimaciones propuestas para la respectiva población estudiada: ocupados, trabajadores con relaciones contractuales, asalariados e independientes. Para ello se han clasificado los determinantes en dos grandes grupos: los denominados factores sociodemográficos e individuales (apartado 2.1), y las características del trabajo y empresa (apartado 2.2).

2.1 FACTORES SOCIO DEMOGRÁFICOS

El estudio de la satisfacción laboral como variable dependiente de los factores socio demográficos de los trabajadores, inicia, como ya se mencionó, en 1996 con el investigador Andrew Clark, quien se interrogó acerca de los efectos de la edad y el género en la satisfacción reportada por los trabajadores. A partir de su análisis se comienzan a considerar otras variables como la jefatura de hogar, la tenencia de hijos (en especial de niños pequeños), entre otras que se explicaran a continuación. En este grupo se incluyen también las variables de capital humano, como la educación, recibir capacitación y la antigüedad en la firma que influyen directamente sobre las capacidades de desempeño del individuo en su puesto de trabajo.

2.1.1 Género.

La diferencia de género ha sido estudiada en el ámbito internacional a partir de la paradoja de los géneros que planteó Clark en 1996⁶⁹, en donde se evidencia que las mujeres están más satisfechas con el trabajo que tienen, a diferencia de los hombres, aunque tengan condiciones laborales desfavorables; lo anterior debido, en gran parte, al problema de segregación por sexo presente

⁶⁹ CLARK, Job satisfaction in Britain. Op cit; p. 197.

en el mercado laboral hacia el género femenino⁷⁰. De tal manera, se encuentran indicios de que las mujeres, al reconocer sus desventajas en el mercado laboral y al tener menos probabilidades de tener un trabajo, se declaran en promedio, más satisfechas con el empleo que tienen que sus pares masculinos con las mismas características socio-demográficas.

En Colombia, diferentes estudios han demostrado que existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral, ya que las mujeres tienden a considerarse más satisfechas laboralmente por diversas razones: primero, la concepción de que tienen menos posibilidades de encontrar trabajo⁷¹ (al encontrarse inmersas en una cultura tradicionalmente patriarcal); segundo porque existe la creencia de que las mujeres realizan trabajos más fáciles , y diferenciados en el área rural y urbana⁷²; tercero por las bajas expectativas que tienen, pues dado que hay un premio en términos de satisfacción laboral para los trabajadores que esperan comparativamente menos de su trabajo frente a los que esperan más (en este caso los hombres)⁷³ Entonces las mujeres que tienen menos aspiraciones laborales que sus colegas masculinos, están más contentas porque para ellas es más fácil alcanzar el nivel de satisfacción laboral esperada⁷⁴.

Inclusive, a pesar de ganar menor salario y tener menores posibilidades de ascenso, las mujeres en Colombia están más satisfechas laboralmente que sus

⁷⁰ ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. En: Revista Internacional del Trabajo. 1997, vol.116, Nº 3. p 342-370.

⁷¹ FARNÉ, Stefano y VERGARA, Carlos Andrés. CALIDAD DEL EMPLEO:¿Qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? Cuadernos de trabajo. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Junio de 2007.

⁷² BJORKHAUG, Ingunn et al. Perceptions of Good Jobs: Analytical Report . WORLD DEVELOPMENT REPORT. Risaralda: Colombia. 2013

⁷³ KAISER, L.C. Job Satisfaction: a Comparison of Standard, Non-Standard, and Self-Employment Patterns across Europe with a Special Note to the Gender/Job Satisfaction Paradox 2002. citado por FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 17.

⁷⁴ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 17.

pares masculinos⁷⁵. Sin embargo, en el estudio realizado por Cruz y Torres⁷⁶, con base en la encuesta de calidad de vida de 2003, encuentra que las mujeres colombianas tienen un ingreso y un grado de percepción de satisfacción inferior que sus compañeros hombres, a pesar que en promedio tienen los mismos años de educación y el mismo estado de salud que éstos. Igualmente, Gamboa, García-Suaza y Rodríguez-Acosta⁷⁷ utilizaron datos de 142.195 hogares encuestados (en los que el 93% afirmaron que el hombre es cabeza de hogar) para su estudio, en el que demuestra que las mujeres están menos satisfechas laboralmente cuando el número de hijos incrementa porque adquieren más responsabilidades en el hogar y con la familia que sus parejas.

El estudio más reciente realizado por Betancur, Montero y Méndez en la Universidad Industrial de Santander demostró que existe una alta insatisfacción laboral, especialmente entre los trabajadores hombres (administrativos y profesores, los estudiantes no se observaron en esta muestra), debido a las diferencias por sexo sobre la selección de personal y el acceso a cargos de poder⁷⁸. Estos resultados, al igual que otros sobre género y mercado laboral, ponen de manifiesto cierto tipo de segregación laboral vía remuneración. Con base en esta evidencia se espera que en las estimaciones econométricas propuestas en este trabajo de grado, la variable género esté alineada de acuerdo a lo mencionado anteriormente. Es decir, que el signo de la variable hombre (referencia mujer) sea negativo para la satisfacción laboral.

⁷⁵ OLARTE VARGAS, María Liliana. Los determinantes de la satisfacción laboral: Una revisión teórica y empírica. Tesis de Pregrado. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo lozano. Facultad de Ciencias Económicas. 2011. 45 p.

⁷⁶ CRUZ, Jason y TORRES, Julian. ¿De qué depende la satisfacción subjetiva de los colombianos? En: Cuadernos de Economía, v. xxv, n. 45, Bogotá, 2006, p 131-154.

⁷⁷ GAMBOA, Luis Fernando; GARCÍA SUAZA, Andrés y RODRÍGUEZ ACOSTA, Mauricio. Job satisfaction in a developing country: Exploring the work-family rivalry. En: Serie documentos de trabajo, Universidad del Rosario. Marzo, 2011. no. 93, p. 1-25.

⁷⁸ BETANCUR, Mauricio; MONTERO, Leticia y MENDEZ, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad Industrial de Santander. En: Revista virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre- Diciembre, 2013, no. 40, p. 204-215.

2.1.2 Estado Civil

Los resultados obtenidos respecto al estado civil y la satisfacción laboral que a continuación se explican son diversos. Algunos trabajos evidencian una escasa influencia del estado civil sobre la satisfacción, otros encuentran mayor satisfacción laboral en las personas casadas o quienes tienen pareja, o en caso contrario, los más satisfechos son los solteros; a su vez existe evidencia empírica que muestra menor satisfacción entre los trabajadores viudos y divorciados.

El trabajo de García concluye que no se presentan efectos estadísticamente significativos para establecer algún tipo de relación entre el estado civil y la satisfacción de los trabajadores españoles⁷⁹. Este trabajo propuso determinar los efectos de la educación en la satisfacción laboral para el caso de España, también tuvo en cuenta el estado civil por medio de una variable categórica de valor de 1 para los solteros y 0 para el resto de estados. A su vez, D'Addio, Eriksson y Frijters a partir del panel de Información de Hogares de la Comunidad Europea (ECHIP por sus siglas en inglés), tomando los datos para Dinamarca establece que el estado civil no influye en la satisfacción laboral⁸⁰.

Al contrario, algunos estudios que parten de datos para Norteamérica y algunos países europeos han encontrado que los niveles de mayor satisfacción con la vida son reportados en aquellos individuos que están casados⁸¹. Esto se puede deber, a que una relación íntima puede ayudar a aliviar los niveles de estrés,

⁷⁹ GARCÍA MORA, Op cit; p. 158.

⁸⁰ D'ADDIO, Anna Cristina. ERIKSSON, Tor y FRIJTERS, Paul. An analysis of the determinants of job satisfaction when individual' baseline satisfaction levels may differ. En: Applied Economics. 2007, no. 39, p. 2413–2423.

⁸¹ BLANCHFLOWER, D. y OSWALD, A. Money, Sex and Happiness: An Empirical Study. En: Scandinavian Journal of Economics. 2004, Vol. 106, no. 3, p. 393-415. Citado por CORTÉS AGUILAR, Alexandra. An empirical analysis about subjective well-being using developing and developed countries data. Granada: Universidad de Granada. Departamento de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, 2011. 182 p.

por ejemplo los ocasionados por la actividad laboral y al mismo tiempo aumenta el autoestima⁸².

Por otro lado, tomando como base de datos el Latinobarómetro de 2007, Cortés Aguilar encuentra que el estar casado no tiene un efecto significativo sobre el bienestar y en general, que los individuos separados, divorciados o viudos están menos satisfechos que los solteros⁸³.

Adicionalmente para el caso colombiano, Krauss y Graham encontraron que los casados son más felices o satisfechos que los solteros, por el contrario, estar divorciado o viudo no tiene un efecto significativo sobre el bienestar subjetivo de los colombianos⁸⁴. De la misma manera, Farné y Vergara suponen que los casados tienden a ser más contentos en sus trabajos, y con ayuda de información de la Encuesta Continua de Hogares de 2006, reafirman que estar separado o viudo ciertamente no ayuda a ser feliz en el trabajo. Por tanto, tener pareja conlleva a un efecto positivo sobre la satisfacción⁸⁵, sin embargo no en todas las estimaciones estos efectos resultaron estadísticamente significativos.

La variabilidad en los resultados del efecto del estado civil sobre la satisfacción laboral, se debe a las distintas definiciones o categorías en las que se agrupan los diferentes estados civiles, a la forma en la que se midió la satisfacción laboral y las hipótesis que esperan validar los investigadores. De este modo, sería apropiado estandarizar la medición de este constructo con el objetivo de indagar de manera generalizada los efectos de los diferentes vínculos familiares sobre la satisfacción laboral y establecer la relación efectiva entre aspectos personales de los trabajadores y su desempeño en el ámbito laboral.

⁸² MAVRIDIS, Dimitris. 2010. Can Subjective Well-Being Predict Unemployment Length? Citado por KRAUSS, Alexander y GRAHAM, Carol. Subjective well-being in Colombia: Some Insights on Vulnerability, Job Security, and Relatives Incomes. Policy Research Working Paper 6672. The World Bank - Poverty Reduction and Economic Management Network. Octubre 2013, p. 1-27.

⁸³ CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 59.

⁸⁴ KRAUSS Y GRAHAM, Op cit; p. 12.

⁸⁵ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 13.

Sin embargo, normalmente se acostumbra a suponer que los trabajadores que cuentan con lazos familiares fuertes, tienden a participar más en las actividades de trabajo ya que perciben que será útil tanto para el nivel personal como familiar⁸⁶.

2.1.3 Edad

Clark, en 1996, fue el primero en establecer la relación en forma de U que existe entre la satisfacción laboral y la edad tomando datos de trabajadores ingleses. Según la evidencia empírica, Clark sugiere que se presenta dicha relación en forma de U, como sigue; los trabajadores que tienen entre 20 y 30 años están menos satisfechos, por el contrario, los que tienen 60 años presentan la mayor satisfacción laboral⁸⁷, esto se debe a que los trabajadores con mayor edad han tenido más tiempo en el mercado laboral para ubicarse en un empleo satisfactorio.

La evidencia empírica existente en Colombia concuerda con los estudios de Clark, pues al aumentar la edad del trabajador disminuye la probabilidad o intención de cambio de trabajo. Principalmente porque a medida que aumenta la edad se disminuye la posibilidad de encontrar un trabajo estable, sobre todo en aquellas personas con edades mayores⁸⁸; es decir, al tener menos posibilidades de conseguir una vacante en el mercado laboral, las personas mayores valoran la estabilidad en el empleo que tienen y por ende no tienen intenciones de dejarlo.

Farné y Vergara concuerdan en que los jóvenes empiezan a trabajar satisfechos y paulatinamente pierden entusiasmo y solamente en edad madura vuelven a recuperar el gusto para el trabajo. El punto mínimo de satisfacción se

⁸⁶ GAMBOA; GARCÍA SUAZA y RODRÍGUEZ ACOSTA, Op cit; p. 7.

⁸⁷ CLARK, Job Satisfaction in Britain. Op. Cit. p.197.

⁸⁸ SEPÚLVEDA, Wilmer. Factores que afectan la satisfacción laboral de los profesionales en administración de empresas en Colombia. En: XLIV Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración CLADEA (del 4 al 7 de Noviembre, 2009. Guayaquil, Ecuador). Guayaquil. 2009.

alcanza aproximadamente a los 28 años para el total de ocupados y de 31 años para los dos grupos de asalariados considerados en su estudio⁸⁹. Sin embargo, el estudio realizado con base en la encuesta de calidad de vida de 2003 (el cual tiene una muestra de 22.685 hogares), demuestra que el punto mínimo de satisfacción laboral se encuentra alrededor de los 50 años (y no en 30 años como afirmaba Clark), por la probabilidad de reportar un deterioro en las condiciones de vida y por ende la probabilidad de contestar que éstas son buenas y mejores se reduce; tal comportamiento se mantiene hasta los 50 años aproximadamente, a partir de ahí se invierten los efectos sobre las probabilidades⁹⁰.

2.1.4 Educación

Desde el punto de vista microeconómico, la educación es vista como una inversión realizada por los trabajadores en las etapas tempranas de la vida, con la expectativa de obtener beneficios futuros en sus ingresos laborales. Dichos beneficios se expanden a lo largo del ciclo productivo y sus rendimientos se miden, en términos monetarios, mediante la estimación de ecuaciones de ganancias⁹¹.

Aun así, la relación estimada entre educación y satisfacción laboral es generalmente negativa. Puesto que, como argumenta Clark, aunque existe una correlación fuerte entre la satisfacción y la educación, ésta es de signo negativo⁹². Ahora bien, pareciese, por lo anterior, que el efecto negativo de la educación en la satisfacción laboral se considera contra-intuitivo, en la medida en que se espera que los trabajadores con un mayor nivel de estudios ocupen mejores puestos de trabajo; no obstante, es un resultado bastante habitual dentro de este campo de investigación⁹³.

⁸⁹ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 16.

⁹⁰ CRUZ y TORRES, Op cit; p. 145.

⁹¹ GAMERO BURÓN, Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. Op cit; p. 429.

⁹² CLARK, Job satisfaction in Britain. Op cit; p. 199.

⁹³ ÁLVAREZ LLORENTE y MILES TOUYA, Op cit; p. 11.

Ante este hecho algunos autores sugieren que la educación está positivamente correlacionada con las expectativas del individuo⁹⁴; quien se incorpora al mercado de trabajo esperando determinadas cosas⁹⁵ en función de su nivel educativo, que, al no materializarse, repercute en que el individuo más educado se sienta insatisfecho. Una explicación alternativa, es la propuesta por Sloane et al⁹⁶, donde las personas con un mayor nivel de estudios tienen mayores dificultades para encontrar un empleo ajustado a su formación, estando, en muchos casos, *sobreeducados* (cuanto mayor es la diferencia entre la formación actual y la requerida) para el puesto que ocupan.

Empero, Blanchflower y Oswald⁹⁷ muestran que los trabajadores con un nivel educativo superior ganan más, se promocionan más rápido y, en general, consiguen mejores trabajos. La relación entre cada nivel adicional de educación y el bienestar subjetivo es positiva, aunque cuando las estimaciones no controlan la educación por otras variables, el efecto no se mantiene debido a que las mayores expectativas que tienen los más educados los hacen reportar una inferior satisfacción con la vida y con el empleo⁹⁸.

Al mismo tiempo, Blanchflower encuentra que para una muestra de trabajadores de Estados Unidos, existe un efecto altamente significativo entre mayores años de educación y la satisfacción laboral⁹⁹. Por otro lado, los resultados para Colombia muestran que la educación es significativa en la

⁹⁴ CLARK, A.E. & OSWALD, A.E. Satisfaction and comparison income. En: Journal of Public Economics. 1996, vol. 61, pp. 359-381 citado por GARCÍA MORA, Op cit; p. 78.

⁹⁵ Entre lo expresado en la teoría del capital humano, donde la educación es una inversión que puede producir varios tipos de beneficios, como: incremento en el rendimiento laboral, éxito en el matrimonio, mejor manejo en las relaciones sociales y buena salud, entre otros.

⁹⁶ SLOANE, P.; BATTU, H.; SEAMAN, P.T. Overeducation, Undereducation and the British Labour Market. 1995. Citado por ÁLVAREZ LLORENTE, Op cit; p. 11.

⁹⁷ BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. Estimating a wage curve for Britain, En: Economic Journal. 1994, Vol. 104, p. 1025-43. Citado por GARCÍA MORA, Op cit; p. 76.

⁹⁸ CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 47.

⁹⁹ BLANCHFLOWER, Op cit; p. 496.

percepción de satisfacción, ésta no sólo ofrece al individuo la oportunidad de obtener una movilidad social y económica, rompiendo los ciclos de pobreza familiar, sino que además les brinda un reconocimiento dentro de su núcleo social¹⁰⁰.

También en Colombia, Farné y Vergara muestran que la educación secundaria y superior están asociadas a una menor satisfacción; controlando por el ingreso, estos autores repiten el ejercicio econométrico excluyendo a la educación de la estimación. Análogamente, el estudio adelantado por Gamboa, García-Suaza y Rodríguez-Acosta sobre la percepción de la compatibilidad entre trabajo y las responsabilidades familiares de los ocupados en Colombia, llega a concluir que no existen diferencias significativas entre las personas no educadas y aquellos con niveles de educación primaria, mientras que haber cursado la educación secundaria y universitaria eleva la probabilidad de estar satisfecho y muy satisfecho, con un efecto marginal más alto en el Bachillerato¹⁰¹.

En términos generales, las expectativas de los trabajadores y su nivel educativo se encuentran ligadas, pero con una influencia que presenta dos caras, tanto en la evidencia internacional como nacional. El efecto negativo se asocia comúnmente a la no materialización de expectativas superiores que tienen los más educados, y el efecto positivo se debe al incremento en los salarios que reciben por tener más años de escolarización, lo cual permite satisfacer las expectativas¹⁰²; por tal razón una profundización acerca de las características del mercado laboral que permiten o no satisfacer las expectativas de la educación de los trabajadores, es pertinente dado que este es escenario central para dicho efecto.

¹⁰⁰ CRUZ y TORRES, Op cit; p. 148.

¹⁰¹ GAMBOA; GARCÍA SUAZA y RODRÍGUEZ ACOSTA, Op cit; p. 10.

¹⁰² SÁENZ ALBA, Gerson. La educación en Colombia como factor relevante en el bienestar subjetivo declarado: Una aproximación teórica. Tesis de Pregrado. Bogotá: Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Ciencias Económico – Administrativas. 2008, 45 p.

2.1.5 Jefatura del hogar

El trabajo y la familia son complementos porque la experiencia y el desarrollo en un rol, mejora la calidad de vida en el otro¹⁰³, es decir que cuando se tiene un buen empleo (considerando un “buen” empleo como aquel que genere buenos ingresos, prestaciones, posibilite el desarrollo y crecimiento profesional y aquel en el que la persona se sienta útil), las posibilidades de tener una mejor calidad de vida en la familia es superior, puesto que no se tienen preocupaciones materiales en cuanto al ingreso, ni psicológicas sobre el empleo.

En el estudio de Cruz y Torres se observó, que los jefes de hogar que manifiestan estar en mejores condiciones, presentan como características centrales su estado de empleados, altos niveles de educación y buena salud; además la percepción de satisfacción actual que tienen los jefes de hogar frente al nivel de vida que tenía su familia hace cinco años; permite inferir que en Colombia existe una variación positiva en la percepción de satisfacción de los hogares, ya que la mayoría piensa que sus condiciones mejores o iguales¹⁰⁴.

2.1.6 Hijos

Beatson, en el año 2000, plantea que es necesario pensar en el balance que debe existir entre el trabajo y la vida familiar, es decir, si existe la posibilidad de trabajar en casa o facilidades para que los trabajadores con niños o ancianos a su cargo, tuvieran la probabilidad de obtener un permiso con breve aviso para atender una emergencia familiar¹⁰⁵. También Booth y Van Ours, en el año 2008, encuentran un incremento en la satisfacción de la vida de las madres cuando

¹⁰³ GREENHAUS y POWELL. When work and Family are Allies: A Theory of Work- Family Enrichment. 2006. citado por GAMBOA; GARCÍA SUAZA y RODRÍGUEZ ACOSTA, Op cit; p. 6.

¹⁰⁴ CRUZ y TORRES, Op cit; p. 149.

¹⁰⁵ BEATSON, M. Job quality and job security. 2000. citado por FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2003

sus hijos asisten a la escuela¹⁰⁶. Basado en dichas hipótesis, los resultados de los estudios realizados en Colombia por Farné y Vergara, indican que el número de niños en el hogar menores a 12 años presenta un efecto negativo y significancia al 0,01 dentro del modelo básico de satisfacción para los ocupados¹⁰⁷. Gamboa, García-Suaza y Rodríguez-Acosta por su parte, demuestran que la satisfacción laboral de las madres que tienen hijos menores a 10 años decae conforme el número de éstos aumenta, lo opuesto sucede en los hombres. Esto quiere decir, que las responsabilidades familiares tienen un impacto diferente en la satisfacción laboral reportada por los individuos de cada género¹⁰⁸.

El más reciente estudio para Colombia elaborado por Krauss y Graham en 2013, establece que los niños requieren recursos (tiempo y dinero, entre otros) y tenerlos se asocia con un bienestar inferior entre los adultos, al menos en los que no son acaudalados. Tener hijos parece reducir la satisfacción proporcionalmente, lo cual es consistente con la literatura internacional¹⁰⁹. Esto se debe al hecho de tener más obligaciones, menos ocio y especialmente tener menos recursos, divididos entre cada niño adicional. En dicho estudio cuando la regresión se estimó solamente para la población de mayores ingresos, el efecto adverso de tener hijos desaparece y se convierte estadísticamente insignificante.

2.1.7 Ubicación urbana o rural

Hay distintas pruebas y resultados de todo rango sobre la incidencia de la ubicación geográfica en la satisfacción de los empleados. En Büchel se concluye que los trabajadores de áreas rurales presentan mayor satisfacción

¹⁰⁶ BOOTH y VAN OURS. Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. 2008. citado por GAMBOA; GARCÍA SUAZA y RODRÍGUEZ ACOSTA, Op cit; p. 11.

¹⁰⁷ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 16.

¹⁰⁸ GAMBOA; GARCÍA SUAZA y RODRÍGUEZ ACOSTA, Op cit; p. 6.

¹⁰⁹ LAYARD et al. The Causes of Happiness and Misery. 2012. Citado por KRAUSS y GRAHAM, Op cit; p. 5.

que aquellos que laboran en zonas con alta densidad poblacional¹¹⁰, debido en parte a la diferencia de percepción de los valores organizativos y profesionales de cada uno de estos grupos poblacionales.

En el trabajo realizado para Latinoamérica por Ateca-Amestoy, Cortés y Moro-Egido¹¹¹, se establece una relación negativa entre vivir en una ciudad capital y la satisfacción laboral, en este estudio se asevera que las personas que viven en ciudades pequeñas están más satisfechas con sus trabajos que las personas que viven en áreas urbanas grandes.

En concordancia con lo anterior, en la investigación realizada para el departamento de Risaralda en Colombia por Bjorkhaug et al, se encontró evidencia significativa de una menor satisfacción con respecto a su nivel de ingresos y con el estatus social en los trabajadores de las zonas urbanas frente a los rurales¹¹². Paradójicamente el mismo estudio expone que existen situaciones de vulnerabilidad laboral a las que están expuestos los trabajadores rurales principalmente porque hay una menor probabilidad de los trabajadores urbanos de estar en el sector informal que de los rurales.

2.1.8 Antigüedad en la empresa

En ocasiones el tiempo de permanencia o antigüedad del trabajador en la empresa se toma como una *proxy* de la perspectiva futura de estabilidad y promoción al interior de las firmas. Estimaciones para trabajadores españoles resaltan la aversión al riesgo entre la población asalariada u ocupada y la

¹¹⁰ BÜCHEL, F. The effects of overeducation on productivity in Germany-The firm's viewpoint, IZA Discussion Papers, nº 16, 2000. Citado por SÁNCHEZ CAÑIZARES, Sandra Ma, *et al.* Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. Diciembre, 2007, vol. 25, no. 3, p. 867-900.

¹¹¹ ATECA-AMESTOY, Victoria; CORTÉS AGUILAR, Alexandra y MORO-EGIDO, Ana. Social Interactions and Subjective Well-Being: Evidence from Latin America. Department of Foundations of Economic Analysis II University of the Basque Country. 2011.

¹¹² BJORKHAUG et al, Op cit; p. 18.

relevancia de los indicadores de estabilidad del mercado laboral¹¹³. Además, se asocia que el impacto positivo y altamente significativo de esta variable está correlacionado con la estrecha relación de los lazos de afiliación y el sentido de pertenencia de los trabajadores con las empresas. Estudios como el de Baumgartel y Sobel¹¹⁴ evidencian una insatisfacción superior en los empleados con menor antigüedad en el puesto, debido en parte por los débiles lazos de afiliación desarrollados en poco tiempo con la empresa.

Otros trabajos empíricos llegan a la conclusión que a mayor antigüedad del trabajador en la empresa hay mayores niveles de insatisfacción. Para Daniel S. Hamermesh, cuando las tasas de desempleo son altas, los trabajadores tienden a sentirse más atraídos por su ocupación actual o valoran más su trabajo (satisfacción), debido a una eventual pérdida de su empleo, especialmente entre los trabajadores retenidos en empleos por su antigüedad en la empresa y peor aún que solo han ejercido una misma tarea u actividad¹¹⁵. De este modo, la escasa variedad de las tareas y sentimientos de frustración profesional al no escalar en el ámbito laboral, hacen que se plantee una relación lineal negativa entre la satisfacción en el trabajo y el grado de permanencia en las empresas¹¹⁶.

El estudio reciente basado en datos para quince miembros de la Unión Europea tomados del *Eurobarometer*, llevado a cabo por David Blanchflower determina que la satisfacción laboral aumenta con una mayor permanencia o antigüedad del trabajador en la empresa que labora¹¹⁷. Cabe anotar que en la respectiva bibliografía consultada como referencia para el caso colombiano, se

¹¹³ GAMERO BURÓN, Carlos. Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. En: Cuadernos de Economía. 2004, vol. 27, p. 109-146.

¹¹⁴ BAUMGARTEL, H. Y SOBEL, R. Background and organizational factors in absenteeism. En: Personnel Psychology. 1959, no. 12, p. 431-443. Citado por SÁNCHEZ CAÑIZARES *et al*, Op cit; p. 873.

¹¹⁵ HAMERMESH, Economic Considerations in Job Satisfaction Trends. Op cit; p. 111.

¹¹⁶ SÁNCHEZ CAÑIZARES *et al*, Op cit; p. 873.

¹¹⁷ BLANCHFLOWER, David G. (2001). Self-employment in OECD countries. En: Labour Economics. 2000, no. 7, p. 471-505.

destaca la ausencia de la inclusión de esta variable en las estimaciones, tanto para los trabajos sobre el bienestar como para los trabajos de satisfacción laboral.

2.1.9 Capacitación en la empresa

En el actual contexto de globalización, el mercado laboral dio un giro desde la estabilidad laboral hacía las inciertas condiciones competitivas que hacen cada vez más difícil mantenerse en una misma empresa durante un extenso periodo. Por lo tanto, los empleados se preocupan cada vez más por adquirir mayor empleabilidad (aumentar su valor en el mercado de trabajo para facilitar su acceso a eventuales empleos).

A este propósito los cursos de capacitación y entrenamiento laboral mejoran las capacidades de los trabajadores y por ende su empleabilidad¹¹⁸. Aunque la asistencia a estos cursos es de libre elección, cuando son suministrados por las mismas empresas, son más valorados por el trabajador. Lo anterior tiene mayor influencia en aquellos trabajadores con dedicación temporal o sujetos a un contrato definido, ya que la empresa podría compensar los cursos de entrenamiento, y contrarrestar los posibles efectos negativos que un contrato temporal e inestabilidad del mercado laboral pueda tener sobre el nivel de satisfacción laboral¹¹⁹. Aunque Daniel S. Hamermesh limita los efectos de los procesos positivos de la inversión en *Training* o de capacitación del empleado (ya sea por parte de los trabajadores o la empresa) sobre la satisfacción laboral en el horizonte del largo plazo. Sin embargo, el autor plantea que el corto plazo puede producir los efectos contrarios (negativo) sobre la satisfacción del empleado, si la capacitación se adelanta para un segmento específico del mercado laboral que eventualmente disminuya su demanda de mano de obra¹²⁰.

¹¹⁸ ÁLVAREZ LLORENTE, Gema y MILES TOUYA, Daniel. El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. En: Revista Galega de Economía. Diciembre, 2006, vol. 15, no. 2, p. 1-20.

¹¹⁹ *Ibíd.*; p. 6.

¹²⁰ HAMERMESH, Economic Considerations in Job Satisfaction Trends. *Op cit*; p. 111.

Al igual que el caso de la variable antigüedad en la empresa, no existen antecedentes empíricos en los trabajos consultados para el país que contemplen en las estimaciones si el trabajador ha recibido capacitación o no.

2.1.10 Cobertura en salud

La teoría económica analiza la salud como una variable que produce un nivel de utilidad directa y que aumenta la productividad laboral del individuo¹²¹. El autor Rosenthal propone en 1989 tomar en cuenta cinco grupos de atributos para la satisfacción laboral positiva y reporta, entre otros, la afiliación a salud y pensiones, así como Gittleman y Howell en 1995, Rodgers en 1997 y Beatson en el año 2000¹²².

En el estudio realizado en Colombia por Cruz y Torres la salud parece tener un impacto positivo sobre los ingresos y la percepción de la vida. Además hay una relación positiva frente a la percepción de la satisfacción laboral, dado que quienes gozan de buena salud tienen un 87% más de probabilidad de responder que sus condiciones de vida son superiores en comparación a los enfermos. Incluso, el estado de salud es relevante para la percepción de la satisfacción de los colombianos, no sólo porque una persona saludable es más productiva frente a la que carece de salud, sino que además poseer buena salud brinda la libertad para realizar actividades deportivas, de recreación y lúdicas que lo hagan sentir satisfecho, según su criterio¹²³.

Krauss y Graham afirman que los instrumentos de política como el pago de salud y pensión tienen gran importancia en el efecto de la calidad de vida de las personas (al menos para el estudio que realizaron con 1503 individuos encuestados en LAPOP). Si una persona tiene un plan de pensión y salud, es

¹²¹ GROSSMAN 1972 citado en BJORKHAUG, Ingunn et al. Perceptions of Good Jobs: Analytical Report. WORLD DEVELOPMENT REPORT. Risaralda: Colombia. 2013

¹²² FARNÉ, Op cit; p. 18.

¹²³ CRUZ y TORRES, Op cit; p. 148.

más probable que esté satisfecho *ceteris paribus*¹²⁴; esto es, debido a que no tiene ansiedad al no poder mitigar las inseguridades económicas y las vulnerabilidades tardías de su vida una vez que deje el mercado laboral. También ser capaz de reducir imprevistos es una de las razones del porqué un plan de salud hace que las personas estén más satisfechas laboralmente. En este trabajo se considera a la variable salud por medio de la inclusión de los trabajadores que son cotizantes o beneficiarios de alguna entidad de seguridad social, que están preparados para responder a alguna emergencia médica y no desde el punto de vista del estado de salud del individuo.

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

Se trata de las características exógenas al individuo y que hacen parte de la empresa o de la labor que éste realiza. Es importante tener en cuenta estas variables dado que la evidencia empírica de estudios sobre satisfacción laboral, ha demostrado la relevancia del ingreso, así como de los beneficios no monetarios del empleo, como lo son la posibilidad de ascenso, la relación del empleo con la profesión, entre otros. Los estudios más famosos¹²⁵ han mostrado factores del empleo como determinantes de la satisfacción laboral tales como: tipo de empleo (formal e informal), condición del empleo (empleado o autoempleado), y el tipo de contrato (fijo o temporal).

A nivel de Colombia se ha encontrado un mayor impacto en la satisfacción laboral en variables como: la formalidad o no de las empresas¹²⁶, la intención de cambio de trabajo¹²⁷, y el carácter público o privado de la empresa donde se labora¹²⁸.

¹²⁴ KRAUSS Y GRAHAM, Op cit; p. 7.

¹²⁵ Entre estos se encuentran los realizados por Andrew Clark, David G. Blanchflower, Andrew J. Oswald, , Van Praag, Ada Ferrer-i-Carbonell, Alois Stutzer, Bruno S. Frey y Eduardo Lora entre otros.

¹²⁶ JIMÉNEZ RESTREPO, Op cit.

¹²⁷ SEPÚLVEDA, Op cit.

¹²⁸ FARNÉ y VERGARA, Op cit.

2.2.1 Tipo de Ocupado (Asalariado, Independiente)

En los países industrializados existe evidencia de que una parte importante de los asalariados prefiere ser autoempleado, sustentando así los altos niveles de satisfacción laboral de este grupo frente a sus pares asalariados¹²⁹. Entre las razones por las cuales los asalariados prefieren trabajar por cuenta propia, se encuentran: la expectativa de mejores ingresos, mayor flexibilidad y ausencia de jerarquías organizacionales¹³⁰, además se correlaciona con la precarización de las relaciones contractuales establecidas entre el empleador y el empleado.

Para un conjunto de datos sobre las condiciones de vida en el trabajo de España, se obtuvo que aunque el autoempleo se asocia con un mayor grado de satisfacción laboral, ser asalariado no obtiene un resultado significativo en términos de los efectos marginales sobre la satisfacción¹³¹. Análogamente, en América Latina, Graham y Felton¹³² encontraron que los trabajadores autónomos reportan menos satisfacción con la vida que aquellos en trabajos asalariados. Aunque para trabajadores con un menor nivel de educación, Lora plantea en sus estimaciones que trabajar por cuenta propia es tan preferible como estar en una compañía grande o, en el caso de El Salvador, más preferible¹³³.

No obstante, Cortés Aguilar pone en cuestión el efecto positivo de trabajo por cuenta propia en el bienestar subjetivo (incluyendo la satisfacción laboral), ya que podría reflejar una multitud de características que distinguen a los trabajadores autónomos de los que están en un trabajo como asalariados, y postula que, al controlar las características de desagregación de las

¹²⁹ BLANCHFLOWER, Op cit; p. 476.

¹³⁰ LORA, Op cit; p. 161.

¹³¹ IGLESIAS FERNÁNDEZ; LLORENTE HERAS y DUEÑAS FERNÁNDEZ; Op cit; p. 40.

¹³² GRAHAM y FELTON. Inequality and Happiness: Insights from Latin America. 2006. Citado por CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 46.

¹³³ LORA, Op cit; p. 164.

ocupaciones del autoempleo puede que se invierta el signo¹³⁴. Especialmente en el caso de aquellas ocupaciones donde los independientes presentan riesgos y precariedad.

Sin embargo, las estimaciones presentadas por Cortés Aguilar concluyen que los trabajadores independientes de América Latina están menos satisfechos que los empleados¹³⁵, aunque los resultados cambian cuando se incluyen la desagregación de las ocupaciones de los independientes. La evidencia muestra que los profesionales, empresarios y agricultores o pescadores independientes no presentan diferencias significativas en sus niveles de satisfacción en comparación con los empleados, pero los trabajadores por cuenta propia en condiciones precarias (vendedores ambulantes) si están menos satisfechos¹³⁶.

Entre tanto, Farné y Vergara concuerdan que los independientes que hacen parte del mercado formal se reportaron más satisfechos frente a los trabajadores por cuenta propia del sector informal. Sin embargo, los asalariados en Colombia están más satisfechos¹³⁷. Otro estudio señala que es mayor la probabilidad que los independientes (excluyendo a los empleadores) estén insatisfechos con su trabajo¹³⁸.

2.2.2 Tipo de trabajador independiente

La clasificación de los trabajadores en autoempleados o trabajadores independientes es una distinción común que se hace en los estudios sobre la satisfacción laboral. David Blanchflower en 2001 usó datos de los Estados Unidos y el Reino Unido, y encontró que muchos de los encuestados afirmaban que les gustaría ser autoempleados si pudiesen, los mismos resultados se

¹³⁴ CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 46.

¹³⁵ CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 57.

¹³⁶ CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 58.

¹³⁷ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 16.

¹³⁸ GAMBOA; GARCÍA-SUAZA Y RODRÍGUEZ-ACOSTA, Op cit; p. 10.

obtuvieron en 2004 para Alemania en la investigación realizada por el anterior autor junto a Oswald; y el resto de evidencia¹³⁹ para otras economías desarrolladas demuestra que los individuos con autoempleo reportan mayores niveles de satisfacción con la vida y satisfacción laboral que los asalariados.

Desde otro ángulo, Cortes Aguilar señala que existen algunas otras dimensiones detrás del autoempleo, más allá de la independencia y la ausencia de jerarquía, que deberían ser consideradas cuando se analiza la relación entre el mercado laboral y el bienestar subjetivo para este tipo de trabajador. La autora afirma que los beneficios no monetarios del autoempleo podrían ser dudosos, esto debido a la alta tasa de informalidad y a la relativa importancia del autoempleo en el mercado laboral de América Latina. Al respecto, las investigaciones acerca de los determinantes del Bienestar Subjetivo, han demostrado resultados no similares, si se tiene en cuenta el estado del mercado laboral. En concordancia con lo anterior, Graham y Felton en 2006 encuentran que los autoempleados son en promedio menos felices que los empleados¹⁴⁰, dado que los trabajadores en el autoempleo escogen esta opción de labor debido a la ausencia de más oportunidades de empleo seguro y desarrollan una precaria labor en el sector informal.

Para Latinoamérica, se evidencia que los trabajadores informales y autoempleados se encuentran menos satisfechos con sus trabajos y aún más con la vida¹⁴¹, contrario a los resultados obtenidos por Lora en 2008, quien afirma que muchos latinoamericanos muestran preferencias por los trabajos independientes debido a la autonomía y flexibilidad que éstos les pueden brindar¹⁴².

¹³⁹ BLANCHFLOWER y OSWALD, Well-Being Over Time in Britain and the USA. 2004. Citado por CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 45.

¹⁴⁰ GRAHAM y FELTON. Inequality and Happiness: Insights from Latin America. 2006. Citado por CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 46.

¹⁴¹ CORTÉS AGUILAR, Alexandra; GARCÍA MUÑOZ, Teresa y MORO-EGIDO, Ana I. Heterogeneous self-employment and satisfaction in latin America. En: Journal on Economic Psychology. 2013, no. 39, p. 44-61.

¹⁴² LORA, Op cit; p. 75.

En el estudio realizado para Colombia por Krauss y Graham se encuentra que los trabajadores del sector público están más satisfechos que los del sector privado y aún más que los autoempleados, igualmente cuando se explora la posición ocupacional en el trabajo realizado por Gamboa, García-Suaza y Rodríguez-Acosta¹⁴³, se demuestra que los empleados públicos están tan satisfechos como los empleadores, mientras que ser un empleado privado o autoempleado incrementa la posibilidad de estar insatisfecho con el trabajo.

Una posible causa de la insatisfacción de los trabajadores autoempleados en Colombia es la inestabilidad en la que se encuentran los trabajadores independientes, para ello Farné y Vergara¹⁴⁴ proponen una reglamentación más precisa de la subordinación laboral que proteja a aquellos trabajadores que desarrollan una actividad que se ubica en el limbo jurídico entre el empleo dependiente y el independiente.

2.2.3 Salario o Ingresos

Desde que Gary Becker en 1964 y Jacob Mincer en 1958 desarrollaron la Teoría del Capital Humano, que introdujo en el análisis del mercado laboral, las capacidades productivas de los seres humanos, como agentes productores de ingreso en la economía; se ha desarrollado el estudio del salario como determinante de la satisfacción laboral. Clark en 1996 introduce el concepto de salario relativo o de referencia (el que un trabajador toma como medida de contraste con el entorno o con un grupo social determinado), como otro determinante en la satisfacción de acuerdo al tipo de apreciación, de manera que si son idénticos, los trabajadores estarán más satisfechos laboralmente que si ocurriese lo contrario¹⁴⁵.

Lora en 2008 coincide con el hallazgo de Clark mencionado anteriormente, en que la satisfacción laboral se ve fuertemente influenciada por las

¹⁴³ GAMBOA; GARCÍA-SUAZA Y RODRÍGUEZ-ACOSTA, Op cit.

¹⁴⁴ FARNÉ Y VERGARA, Op cit; 19 p.

¹⁴⁵ CLARK, Job satisfaction in Britain. En:British Journal of Industrial Relations. Op cit.

comparaciones que hacen los colegas de trabajo entre sí, especialmente en cuanto a términos de ingresos (salarios)¹⁴⁶; dado que los autores encuentran una relación negativa entre el aumento del salario o ingreso del grupo social de referencia del individuo y su satisfacción laboral. Además el autor asegura que algunos grupos, económicamente más exitosos y con mayores aportaciones, tienen niveles de satisfacción inferiores a los grupos marginados económica y socialmente, que tienen menos aspiraciones¹⁴⁷. Lora, halla un promedio alto de satisfacción laboral para los países de América Latina y el Caribe pero resulta interesante observar que el promedio de la región es mayor que el de otros países que ostentan mayores ingresos per cápita, como lo son Japón o Corea del Sur (78% en ambos), aunque este nivel promedio es menor que el de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE), (89%).

Más allá de los cálculos, el estudio de Lora en 2008 hace mención a la compleja relación entre la satisfacción y el ingreso, que plantea conflictos políticos, tales como: ¿Es deseable el crecimiento económico aunque deteriore al menos temporalmente la satisfacción y aumente la pobreza subjetiva? ¿Es justificable que quienes carecen de aspiraciones sean mantenidos en la ignorancia para evitar que caiga su satisfacción? Entre otra serie de cuestionamientos que se profundizan en el planteamiento de estrategias y políticas económicas en contra de la pobreza, y paradójicamente en detracción de la satisfacción percibida. Indistintamente, D'Addio, Eriksson y Frijters demuestran que el salario es un factor determinante para explicar las diferencias de cada individuo en términos de satisfacción laboral¹⁴⁸.

¹⁴⁶ LORA, Op cit.

¹⁴⁷ En concordancia con el estudio realizado por OLARTE VARGAS en 2011 aplicado a una muestra de profesionales graduados en Colombia, en donde se evidencia que los grupos que tienen mayores niveles de educación están más insatisfechos con sus empleos, debido a que sus aspiraciones son más altas que las que el mercado laboral les ofrece.

¹⁴⁸ D'ADDIO; ERIKSSON Y FRIJTERS, Op cit.

En el estudio realizado por Jiménez en 2012 para Colombia, fue posible plantear una relación entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral (nivel de utilidad del empleo que genera el trabajo), para evaluar la relación de los salarios o remuneración que se percibe por dicha actividad y la elección de optar por la misma. Desde esta conceptualización, el trabajo se transforma en un bien, y no como una actividad que produce fatiga, lo cual implica que en el momento de ser ofrecido se le otorgue un nivel de utilidad, facilitando que las características tanto monetarias como ajenas del trabajo puedan distribuirse en un orden de preferencias. Farné y Vergara 2007, también dicen que los factores extrínsecos al trabajo como el salario están asociados a mayor satisfacción laboral.

2.2.4 Participación en sindicatos

Las relaciones sociales son un factor relevante para determinar la satisfacción del empleado con respecto a su trabajo, por esta razón George Borjas en el año de 1979 realiza su investigación con base a 1873 datos recogidos en la *National Longitudinal Survey of Mature Men* dirigida a hombres de 50 a 64 años, al analizarlos encontró que los miembros de sindicatos reportan bajos niveles de satisfacción laboral, incluso cuando el trabajador tiene altos niveles de permanencia. La razón de esto se atribuye a la politización de los trabajadores que pertenecen a los sindicatos y el hecho de que éstos se enfrentan a un perfil de ingresos con menos probabilidad de aumentar a lo largo de su carrera laboral¹⁴⁹.

Borjas apoya la existencia de la “Hipótesis de salida –*Voice Hypothesis*”¹⁵⁰ (planteada por Freeman en 1980 y reafirmada por Medoff en 1984¹⁵¹) y el hecho de que los trabajadores sindicalizados tienen un empleo más displicente

¹⁴⁹ BORJAS, George. Job Satisfaction, wages and Unions. En: The Journal of Human Resources. Winter 1979, Vol. 14, no. 1, p. 21-40.

¹⁵⁰ Ésta afirma que los sindicatos proveen la opción de expresar a los trabajadores sus inconformidades acerca de ciertos aspectos en sus trabajos y por ello ayuda a politizar el sitio de trabajo. Lo que genera que los trabajadores estén más propensos a abandonar la empresa

¹⁵¹ Citados por MENG, Ronald. The relationship between unions and job satisfaction. En: Applied Economics. 1990, no. 22, p. 1635-1648

debido a que en primer lugar, sí existe un sindicato es porque las condiciones laborales no son satisfactorias para los empleados. De la misma manera, el estudio realizado por Ronald Meng en Canadá utilizando 4000 datos de la encuesta *Social Change* llevada a cabo en ese país para el año de 1981, demostró que los trabajadores sindicalistas están menos felices con la calidad de sus trabajos que los trabajadores no sindicalizados, sin embargo, reconocen que sus empleos son más seguros y mejor pagados que los de sus compañeros no sindicalizados¹⁵². También existen otras investigaciones que niegan la relación estadística entre pertenecer a un sindicato y la satisfacción laboral que registra un trabajador¹⁵³.

En Colombia, Farné menciona que respecto a la calidad del empleo la mayor competencia existente en los mercados ha disminuido las bases de los acuerdos de repartición de rentas monopólicas entre trabajadores y empresas formales. Lo cual, también ha favorecido la implementación de estrategias de debilitamiento del poder de los sindicatos¹⁵⁴; sin embargo, hasta el momento no existe evidencia empírica que analice la relación de los sindicatos y la satisfacción laboral de los colombianos.

2.2.5 Posición ocupacional dentro del mercado de trabajo

Estar trabajando en el sector público, ha mostrado en diversas estimaciones, un efecto positivo y significativo con respecto a la calidad de vida de los trabajadores en comparación con los del sector privado, y aún más en el caso de los trabajadores cuenta propia¹⁵⁵. Al respecto, para los trabajadores en Dinamarca el empleo en el sector público aumenta su satisfacción en el trabajo¹⁵⁶, acusando estar más satisfechos con sus tiempos de trabajo y horas

¹⁵² MENG, Op cit.

¹⁵³ Odewahn y Petty, 1980; Bender y Sloane, 1998; Bryson et al, 2004 SÁNCHEZ CAÑIZARES *et al*, Op cit.

¹⁵⁴ FARNÉ, Op cit; p. 7.

¹⁵⁵ LUECHINGER *et al*. Why Does Unemployment Hurt the Employed? Evidence from the Life Satisfaction Gap between the Public and the Private Sector. 2008. Citado por KRAUSS y GRAHAM, Op cit; p. 7.

¹⁵⁶ D'ADDIO; ERIKSSON y FRIJTERS, Op cit; p. 2420.

de trabajo, pero menos satisfechos con sus ingresos que los empleados del sector privado.

Para los trabajadores españoles, existe evidencia que las ocupaciones de carácter no manual y elevada cualificación son las que presentan una mayor satisfacción laboral¹⁵⁷; constituyéndose como aquella variable realmente determinante de la satisfacción laboral, al obtener el mayor efecto marginal. Los datos de *Gallup* correspondientes a 20 países de América Latina y el Caribe parecen indicar que los propietarios de empresas (grandes o pequeñas) no tienen un grado de satisfacción con el trabajo menor que el de los trabajadores en otras ocupaciones, tales como profesionales, gerentes de empresas, oficinistas de empresas privadas u organismos públicos¹⁵⁸.

Por otra parte, a través del estatus ocupacional (profesionales directivos, empleados y obreros) que puede tener implícitas algunas de las características mencionadas, se tiene que los cargos directivos se asocian con mayor satisfacción que los cargos de empleados y obreros¹⁵⁹. Tal es el caso de los estudios para Colombia, donde, ser asalariado público lleva a estar más contento en el trabajo, además los empleadores y trabajadores por cuenta propia formales están más satisfechos¹⁶⁰. Al contrario los cuenta propia informales presentaron menor satisfacción por su ocupación.

Pero el trabajo de Gamboa; García-Suaza y Rodríguez-Acosta cuando incluyen como variable control la tasa de desempleo, hayan un resultado interesante, los empleados públicos muestran un efecto negativo en la satisfacción laboral frente a los empleadores¹⁶¹. El mismo trabajo planteó la hipótesis que en Colombia no es raro que los trabajadores del sector oficial se mantengan en su

¹⁵⁷ IGLESIAS FERNÁNDEZ; LLORENTE HERAS y DUEÑAS FERNÁNDEZ, Op cit.

¹⁵⁸ LORA, Op cit; p. 160.

¹⁵⁹ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 13.

¹⁶⁰ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 16.

¹⁶¹ GAMBOA; GARCÍA-SUAZA Y RODRÍGUEZ-ACOSTA, Op cit; 11 p.

empleo por más de una década, al percibir un entorno de inestabilidad (como una alta tasa de desocupación) disminuye su nivel de satisfacción.

En todo caso, el estar desempleado hace reportar una reducción en los niveles de bienestar comparado con el de aquellos trabajadores en ocupaciones donde existe precariedad laboral, es decir, cualquier tipo de trabajo es mejor para el bienestar subjetivo que permanecer desempleado.¹⁶² De esta manera, Krauss y Graham señalan que los trabajadores colombianos más satisfechos son: los funcionarios del gobierno (incluidos los militares y policías), seguidos por los profesionales e intelectuales; en tanto que los campesinos no propietarios, los trabajadores del servicio doméstico, obreros y todos los demás tipos de trabajadores agrícolas están menos satisfechos manteniendo constante sus ingresos¹⁶³. Lo anterior está posiblemente relacionado por los bajos estándares de calidad del trabajo y el menor reconocimiento social de estas últimas ocupaciones.

2.2.6 Tamaño de la firma

El tamaño de la firma viene representado por el número de trabajadores que hacen parte de la empresa o unidad productiva. Por lo general se supone que los individuos que trabajan en empresas pequeñas son los que manifiestan estar más satisfechos con el trabajo en general¹⁶⁴. Se argumenta que las grandes organizaciones pueden conducir a una reducción en la autonomía del trabajador o que las pequeñas empresas permiten al empleado involucrarse más en el trabajo, realizando actividades de índole diversa o bien sea asumiendo responsabilidades superiores¹⁶⁵.

¹⁶² KRAUSS y GRAHAM, Op cit; p. 7.

¹⁶³ KRAUSS y GRAHAM, Op cit; p. 7.

¹⁶⁴ IDSON, T.L. Establishment size, job satisfaction and the structure of work. 1990. Citado por GARCÍA MORA, Op cit; p. 84.

¹⁶⁵ SÁNCHEZ CAÑIZARES *et al*, Op cit; 888 p.

Un ejemplo es el de los centros de enseñanza en España, donde se determinó que la satisfacción del personal docente es inversa al tamaño del centro¹⁶⁶. Contrario a esto, en América Latina, con excepción de los microempresarios, la evidencia indica que los trabajadores de firmas pequeñas están menos satisfechos con su trabajo que los trabajadores por cuenta propia o asalariados de empresas más grandes, independientemente del acceso que tengan a prestaciones médicas y sociales¹⁶⁷. Esto demostraría que el supuesto de que los individuos que trabajan en empresas pequeñas están más satisfechos se hace débil, en lo que respecta a la satisfacción con el ingreso, puesto que las empresas más grandes pagan salarios más elevados¹⁶⁸.

Por su parte se encontró que para los profesionales de administración de empresas en Colombia que trabajan para Mipymes en comparación con aquellos que trabajan en grandes empresas, presentan una mayor probabilidad de intención de cambio de empleo (Variable *proxy* de la satisfacción laboral)¹⁶⁹. Esto podría deberse a que el empleo en las pequeñas empresas en el país, por lo general, se asocia con menores oportunidades de inversión en capital humano, mínimas posibilidades de promoción y en ocasiones condiciones de trabajo precarias¹⁷⁰, frente a las diversas posibilidades de superación y estabilidad laboral que brindan las grandes empresas.

2.2.7 Actividad económica de la firma

Dentro del material bibliográfico consultado, se tiene que el desempeñar un trabajo en las ramas de actividad terciaria otorga un mayor grado de satisfacción laboral a los trabajadores, siendo el trabajo agrícola el menos satisfactorio¹⁷¹. En el artículo de Borra Marcos, Gómez García y Salas Velasco

¹⁶⁶ SÁNCHEZ CAÑIZARES *et al*, Op cit; 888 p

¹⁶⁷ LORA, Op cit; p. 161.

¹⁶⁸ BROWN Y MEDOFF, The employer size–wage effect. 1989. Citado por GARCÍA MORA, Op cit; p. 84.

¹⁶⁹ SEPÚLVEDA, Op cit; p. 10.

¹⁷⁰ BERNAL, Raquel. The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization. En: Desarrollo y Sociedad. Junio, 2009, no. 63, p. 145-208.

¹⁷¹ IGLESIAS FERNÁNDEZ; LLORENTE HERAS y DUEÑAS FERNÁNDEZ, Op cit.

se examinan los determinantes de la satisfacción laboral de un grupo de jóvenes graduados de economía. Los autores observan que cuando no se controla por características personales y académicas, trabajar en el sector financiero y público es fuente de satisfacción para los egresados.¹⁷²

Por otro lado, para los trabajadores españoles desarrollar actividades relacionadas con la sanidad y los servicios sociales les genera un mayor nivel de satisfacción, contrario a lo que ocurre con los que trabajan en entidades de intermediación financiera¹⁷³. En el caso de las mujeres españolas por sectores de actividad, respecto al sector industrial, las mujeres declaran menor nivel de satisfacción en sectores más masculinizados (sector financiero), mientras que lo contrario ocurre en el sector primario, de administración pública y sanitario¹⁷⁴.

En cambio, Farné y Vergara son los únicos que han incluido los sectores de actividad económica en el análisis de la satisfacción laboral de los colombianos. Así, ellos establecen que el sector que reporta mayor satisfacción y significancia es el de servicios públicos¹⁷⁵, acusado por ser el mayor sector con empleos formales en el país. Además, los resultados de las estimaciones para el total de ocupados, presentados en el anterior estudio, demuestran que los colombianos que se localizan en el sector servicios y construcción presentan menores niveles de satisfacción¹⁷⁶.

2.2.8 Informalidad del empleo

La definición de informalidad en el empleo ha sido tomada desde distintas perspectivas que van desde: la posibilidad de que el trabajador cotice pensión y salud¹⁷⁷, el número de trabajadores que hay en la firma en la que se labora¹⁷⁸, la

¹⁷² BORRA MARCOS, GÓMEZ GARCÍA Y SALAS VELASCO, Op cit.

¹⁷³ GAMERO BURÓN, Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. Op cit.

¹⁷⁴ GAMERO BURÓN, Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. Op cit.

¹⁷⁵ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 14.

¹⁷⁶ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 19.

¹⁷⁷ BERNAL, Op cit; p. 152.

probabilidad que el individuo reciba subsidios de transporte, de alimentación, educación y otros no especificados¹⁷⁹ , entre otros.

Los estudios realizados en Latinoamérica evidencian que los trabajadores informales se encuentran menos satisfechos con sus empleos y con la vida en general¹⁸⁰. Sin embargo, Eduardo Lora explica que la medida de clasificar a los trabajadores en informales o formales por el tamaño de la firma puede no ser válida debido a que no todos los empleos en pequeñas firmas están desprovistos de protección y no todos los trabajadores en empresas grandes están protegidos por ley¹⁸¹. Lora también señala que en Latinoamérica el mercado informal atrae a muchas personas, especialmente a los trabajadores por cuenta propia, puesto que se sienten más satisfechos al tener una mayor expectativa de ingresos, horarios más flexibles y la ausencia de un jefe que si tuvieran un empleo “bueno”¹⁸².

La formalidad del empleo, por medio del acceso a un plan de jubilación a través de la cotización a pensión, no mejora la calidad del empleo, a menos de que se trate de la de los trabajadores con un nivel de educación superior y quizás con los de nivel educativo intermedio. Esto, porque no existe una cultura de previsión hacia el futuro para el resto de trabajadores con nivel educativo inferior¹⁸³.

Para analizar la satisfacción laboral, Bernal utiliza la Encuesta Continua de Hogares de Agosto a Diciembre de 2006, y realiza un estudio sobre el estado del mercado laboral informal en Colombia, toma en cuenta medidas de

¹⁷⁸ Definición tradicional del DANE: EL grupo de empleados y empleadores en las empresas con menos de 10 trabajadores, familiar sin pago, trabajadores domésticos y autoempleados quienes no son profesionales o técnicos

¹⁷⁹BERNAL, Op cit; p. 152.

¹⁸⁰ CORTÉS AGUILAR; GARCÍA MUÑOZ y MORO-EGIDO, Op cit.

¹⁸¹ LORA, Op cit; p. 166.

¹⁸² LORA, Op cit; p. 166.

¹⁸³ LORA, Op cit; p. 166.

satisfacción laboral, el tamaño de las empresas, las características sociodemográficas de los trabajadores, y además la informalidad desde el punto de vista del pago de salud y pensión dado que con ello se captura si el empleado tiene o no un empleo con conjunto típico de derechos y beneficios garantizados por la plataforma legal, con ello encontró que solamente el 26% de la fuerza laboral en Colombia pertenecía al sector formal. Los resultados también muestran que a pesar de las importantes diferencias entre los trabajadores informales y formales, muchas de las razones para que esta división está relacionada con las percepciones de satisfacción laboral, es que los trabajos o empleos informales son inestables y o temporales, subutilizan las capacidades de los trabajadores y demandan mayor esfuerzo o un trabajo con mayor número de horas¹⁸⁴.

2.2.9 Contrato y beneficios

El contrato ya sea escrito o verbal, es una parte fundamental para establecer la estabilidad del empleo, autores como Freeman señalan la necesidad de analizar la satisfacción laboral sin olvidarse del tipo de contrato que tiene el trabajador. Clark en el año 1996 encontró un efecto negativo entre la satisfacción laboral y el tipo de relación contractual, es decir, contrato fijo o indefinido¹⁸⁵.

Gamero define la existencia de cinco tipos de contratos, los de duración definida ya sea funcionario permanente a lo largo del tiempo y fijo, discontinuo y los eventuales o temporales, a partir de allí y con los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo (ECVT), realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del gobierno español en 1999 demuestra que los contratos temporales o estacionales tienen un efecto negativo sobre el bienestar percibido por los trabajadores. En particular encuentra que mantener un

¹⁸⁴ BERNAL, Op cit; p. 152.

¹⁸⁵ CLARK, Job satisfaction in Britain. Op cit.

contrato fijo discontinuo, deteriora más la satisfacción de los hombres, pero no el de las mujeres¹⁸⁶.

Igualmente en el estudio de Farné y Vergara mencionado con anterioridad se establece, al igual que Gamero, que los contratos eventuales estacionales o de otro tipo también se asocian a un menor nivel de satisfacción laboral y los profesionales con contratos de prestación de servicios en comparación con aquellos que tienen contratos a término indefinido presentan una mayor predisposición hacia el cambio de empleo¹⁸⁷.

Wilmer Sepúlveda utiliza la encuesta aplicada a 5.352 profesionales en administración de empresas por el Observatorio Laboral de Colombia y con un modelo *logit* demostró que uno de los principales determinantes para la intención de cambio de trabajo es el tipo de contrato, en especial los contratos eventuales, resultado que concuerda con el de Gamero.

A menudo, los contratos especifican una serie de condiciones a los que el empleador y el empleado se comprometen bilateralmente dependiendo de la característica formal o informal del trabajo. En los trabajos formales es común que al trabajador se le den prestaciones sociales incluidas en el contrato que se realiza, entre ellas están: los subsidios de transporte¹⁸⁸ (para el caso de la muestra utilizada en este estudio, el porcentaje de asalariados que recibieron este subsidio corresponde al 60.23% de la muestra), alimentación, educación, entre otras, estos subsidios también ha sido estudiados para determinar la satisfacción laboral.

¹⁸⁶ GAMERO, BURÓN. Efectos de la satisfacción laboral y de la educación sobre la búsqueda de empleo desde el empleo". Granada: XV Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación, 2006. Citado por SEPÚLVEDA, Op cit; p. 2.

¹⁸⁷ FARNÉ y VERGARA, Op cit.

¹⁸⁸ En Colombia solamente se otorga subsidio de transporte para aquellos asalariados que ganan entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes y el ajuste de dicho valor se realiza por decreto del gobierno.

Todas las variables anteriormente mencionadas serán incluidas en las respectivas estimaciones propuestas para este trabajo de grado con el objeto de establecer su significancia y el efecto sobre la satisfacción laboral de los colombianos, con el fin de contribuir a la evidencia empírica que existe en el país respecto a este tema.

“Entre todos los conocimientos a que se aplica el entendimiento humano, quizá quepa considerar como el más importante el conocimiento de la probabilidad, pues se adecua a nuestra limitada intelección, y en la mayoría de los casos ha de ocupar el lugar de la certeza”¹⁸⁹ .

¹⁸⁹ MENDELSSOHN, Moisés. Citado por LÓPEZ ACEROS, Héctor F. Cultura y Poder: Política, Historia y Nihilismo. Bucaramanga: Colombia. Universidad Industrial de Santander, 2009.

3. METODOLOGÍA Y DATOS

Esta sección se divide en tres apartados. En el primero de ellos se explica teóricamente el Modelo de respuesta Ordenada que se utilizará en el análisis empírico. En el segundo, se explica la base de datos que permite el análisis, incluyendo la encuesta a utilizar y las estadísticas generales y grupales del conjunto de ocupados. Por último, se realiza una descripción de las variables que se generaron para llevar a cabo el presente estudio.

3.1 MODELO DE RESPUESTA ORDENADA

Siguiendo a Cortés Aguilar, la satisfacción laboral (SL) puede considerarse como una variable latente¹⁹⁰. Esto quiere decir que no es observable y solamente se puede tratar de inferir las preferencias del individuo a partir de sus percepciones (respuestas de satisfacción). En la práctica se asume que el individuo hace una evaluación subjetiva de su situación como un todo y expresa su propia medida de satisfacción derivada de la maximización de su utilidad. Desde la perspectiva cuantitativa, el objetivo principal es modelar estas respuestas como una función que relaciona a un grupo de variables explicativas (sociodemográficas y del empleo).

Sin pérdida de generalidad, según Colin Cameron y Pravin Trivedi¹⁹¹ se puede denotar la respuesta del individuo, en este caso trabajador i como SL_i , el cual pertenece al grupo ordenado $K=\{0, 1, \dots, K\}$, en donde K es el máximo nivel que el individuo puede reportar de su SL . La manera más común de modelar las respuestas consiste en asumir que existe una función de utilidad subyacente SL_i^* y K parámetros umbral ordenados $\mu_0, \mu_1, \dots, \mu_K$, de tal forma que el individuo

¹⁹⁰ CORTÉS AGUILAR, Op. Cit; p. 15-17.

¹⁹¹ CAMERON, Colin y TRIVEDI Pravin. Multinomial Models. En: Microeconometrics Using Stata, Revised Edition. Stata Press. 2010, p. 512- 514.

responde K sí y solo sí $SL_i^* \in (\mu_{k-1}, \mu_k]$. La contraparte empírica de SL_i^* supone que es una función de factores observables, representados por (Z_i) , y factores no observables (ε_i) como sigue:

$$SL_i^* = Z_i' \beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

La probabilidad de los resultados observados se derivan de:

$$\begin{aligned} \Pr(SL_i = k) &= \Pr(\mu_{k-1} < SL_i^* \leq \mu_k) \\ &= \Pr(\mu_{k-1} < Z_i' \beta + \varepsilon_i \leq \mu_k) \\ &= \Pr(\mu_{k-1} - Z_i' \beta < \varepsilon_i \leq \mu_k - Z_i' \beta) \\ &= F(\mu_k - Z_i' \beta) - F(\mu_{k-1} - Z_i' \beta) \end{aligned}$$

Donde $F(\cdot)$ es la distribución acumulada (c.d.f) del error ε_i , con $\mu_0 = -\infty$, y $\mu_K = \infty$ y $F(\mu_0) = 0$ y $F(\mu_K) = 1$. Los parámetros de regresión β , y $k - 1$ parámetros de umbral μ_1, \dots, μ_{K-1} , se obtienen de maximizar la función *Probit* sujeta a $\mu_k > \mu_{k-1}$ para todo k . Suponiendo que ε_i tiene una distribución normal, entonces el modelo probit ordenado emerge; si se supone que la distribución es probabilística estandarizada, se produce un *Probit ordenado*. En el presente estudio se asume que ε_i está normalmente distribuido con $F(z) = \Phi(\cdot)$, normal estándar c.d.f¹⁹².

El modelo probit ordenado se seleccionó para el presente estudio, puesto que muestra las características sociodemográficas y del empleo que determinan la satisfacción laboral, además permite identificar qué características son más determinantes o significativas en la percepción de satisfacción de los trabajadores interpretando los modelos mediante la especificación de grupos o individuos que de acuerdo a determinadas características experimentan más o menos satisfacción laboral¹⁹³. De forma análoga, la implementación de este

¹⁹² CAMERON y TRIVEDI, Op cit; p. 513.

¹⁹³ IGLESIAS FERNÁNDEZ; LLORENTE HERAS y DUEÑAS FERNÁNDEZ, Op cit; p. 36.

tipo de modelo también permite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal sobre un conjunto de variables independientes e informar sobre los determinantes que elevan o reducen el nivel de satisfacción en una escala¹⁹⁴ (para este estudio la ordinal viene representada en la escala de valores 1 a 4 según el nivel de satisfacción laboral y las independientes vienen dadas según las características sociodemográficas y del empleo en variables continuas y *dummys*).

3.2 BASE DE DATOS

Las encuestas de hogares son instrumentos que permiten la captura de información de los hogares e indagan sobre sus características básicas, como tamaño, estructura y demás características sociodemográficas¹⁹⁵. En esta sección se hace una descripción de las características de los ocupados de la muestra tomada de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2012 en Colombia realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.

El universo para la GEIH está conformado por la población civil no institucional residente en todo el territorio nacional; se excluyen los nuevos departamentos denominados Territorios Nacionales antes de la constitución del 1991 en los cuales residen aproximadamente el 4% de la población total. Esta población se encuentra dispersa en casi la mitad de la superficie del país. La encuesta tiene cobertura nacional en las áreas urbanas y rurales, a su vez se puede desagregar en 5 regiones (Atlántica, Oriental, Central, Pacífica y Bogotá), 32 departamentos, las 13 grandes ciudades con sus áreas metropolitanas y 11 ciudades intermedias¹⁹⁶.

¹⁹⁴ SÁNCHEZ CAÑIZARES, Sandra Ma; FUENTES GARCÍA, Fernando J. y ARTACHO RUIZ, CARLOS. La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *En*: Cuadernos de Gestión. 2007, vol. 7, no. 2, 2007, p. 55-67.

¹⁹⁵ Departamento Nacional de Estadística (DANE). Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH. Bogotá: DANE, 2012. Versión 6.

¹⁹⁶ *Ibíd*, p. 14-15.

Entre los objetivos del DANE en la ejecución o realización de la GEIH, se encuentran: obtener información sociodemográfica de la población y medir las características del empleo, entre otros. A partir de la información suministrada por los encuestados, los conceptos para clasificar la población y las diferentes denominaciones de la fuerza de trabajo son tomados como referencia de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) y de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1983¹⁹⁷.

De esta manera el DANE en la GEIH, define a la población ocupada, como aquellas personas que durante el periodo de referencia se encontraban en alguna de las siguientes situaciones¹⁹⁸:

- Ejerciendo una actividad en la producción de bienes y servicios de por lo menos una hora remunerada (monetario o en especie) a la semana de referencia.
- Trabajando al menos una hora sin recibir pago en calidad de trabajador familiar sin remuneración o trabajador sin remuneración en empresa o negocio de otros hogares.
- Las personas que no trabajaron (por licencia, vacaciones, etc.) en la semana de referencia, pero tenían un empleo o negocio (estaban vinculadas a un proceso de producción cualquiera), y con seguridad al terminar ese período regresarían a su trabajo.
- Además los policías y bachilleres y guardas penitenciarios bachilleres que regresan en las noches a sus hogares.

Con esto, el universo de ocupados disponibles para este estudio es de 310.406 individuos, a los que específicamente se les pregunta: ¿Está muy satisfecho, satisfecho o nada satisfecho con su trabajo actual?, la opción de respuesta está dada por una escala de satisfacción que va de 1 a 4, en donde 1 es la mayor satisfacción y 4 la peor. Para el análisis de los datos en este estudio

¹⁹⁷ *Ibíd*, p. 8.

¹⁹⁸ *Ibíd*, p. 11.

esta escala fue invertida, la distribución de la respuesta global y por género que dieron los entrevistados se observa en la Tabla 1 a continuación:

Tabla 1. Distribución de la Satisfacción Laboral de los Ocupados

Nivel de Satisfacción	Hombre	Mujer	Total
Muy Insatisfecho	0,5%	0,6%	0,53%
Insatisfecho	14,7%	14,9%	14,79%
Satisfecho	80,7%	80,1%	80,43%
Muy satisfecho	4,1%	4,4%	4,24%
Total	100%	100%	100%
Número de Observaciones	171116	139290	310406

Fuente: DANE, GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

Como se puede observar el 80,43% de ocupados reporta que está satisfecho con su empleo actual y no existen diferencias porcentuales significativas entre hombres y mujeres. A pesar de eso, 14,79% del total de los trabajadores considera sentirse insatisfecho con su empleo.

En este estudio se tienen en cuenta los tipos de ocupados según sean: asalariados o independientes, y si tienen contrato. Las estadísticas en cuanto a características sociodemográficas del total de ocupados muestran que el 55,1% de la muestra está conformada por el género masculino, con una edad promedio de 37,94 años y con desviación de 12,35 años. Respecto al estado civil, el 57.4% de los ocupados contestó que están casados o cohabitan con un compañero o compañera, el 25,8% son solteros, el 14,7% están separados y solamente el 2,1% reportó viudez.

Tabla 2. Descripción estadística de las variables utilizadas en el modelo de satisfacción laboral del total de ocupados¹⁹⁹

Variable	Promedio	Variable	Promedio
Características Sociodemográficas		<i>Posición Ocupacional</i>	
Hombre	.551	Empleado Público (Ref.)	.0580
Edad	37.94 (12.35)	Empleado Empresa Privada	.369
<i>Estatus Marital</i>		Empleado Doméstico	.043
Casado (a) o Co-habita (Ref.)	.574	Empleador o Patrón	.042
Separado(a)	.147	Cuenta Propia	.468
Viudo(a)	.021	Sin pago Familiar	.0008
Soltero(a)	.258	Sin pago Empresa	.00007
Educación		Jornalero	.016
Años de Educación	9.58 (4.65)	Otras Ocupaciones	.001
Jefe de Hogar	.480	<i>Tamaño de la Firma</i>	
Niños < 6 años en el Hogar	.365	Micro	.618
Urbano	.905	Pequeña	.085
Antigüedad en la Empresa (meses)	75.32 (100.69)	Mediana	.066
Capacitación	.037	Grande (Ref.)	.230
Cobertura en Salud	.893	<i>Sector Económico</i>	
Características del trabajo y Empresa		Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	.0793
<i>Tipo de Ocupado</i>		Explotación de minas y canteras	.008
Asalariado (Ref.)	.487	Industria manufacturera (Ref.)	.121
Independiente	.512	Suministro de Electricidad Gas y Agua	.007
Sin Remuneración	.0009	Construcción	.069
Ingreso u Salario mensual* Hora (pesos)	4622 (7600)	Comercio, hoteles y restaurantes	.291
Trabajador Informal	.649	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	.099
Pertenece a un Sindicato	.0285	Intermediación financiera	.014
		Actividades Inmobiliarias	.070
		Servicios, comunales, sociales y personales	.242
Número de Observaciones	310406	Número de Observaciones	310406

Fuente: DANE, GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

¹⁹⁹ Entre paréntesis figura la desviación típica para las variables continuas. En caso de variables categóricas de más de dos grupos, la expresión (Ref.) señala el tomado como referencia en las estimaciones

En cuanto a la educación, en promedio se encontró que los años de escolarización de los ocupados, es de 9 años y medio. Mientras que el 90,5% trabaja en las ciudades o cabeceras municipales. Por tipo de ocupados, se encuentra que los asalariados representan el 48,7% de la muestra y los de mayor participación son los independientes con 51,2%; adicionalmente se encuentra que los no remunerados ya sea porque son trabajadores familiares o en empresas sin pago, representan el 0,09%.

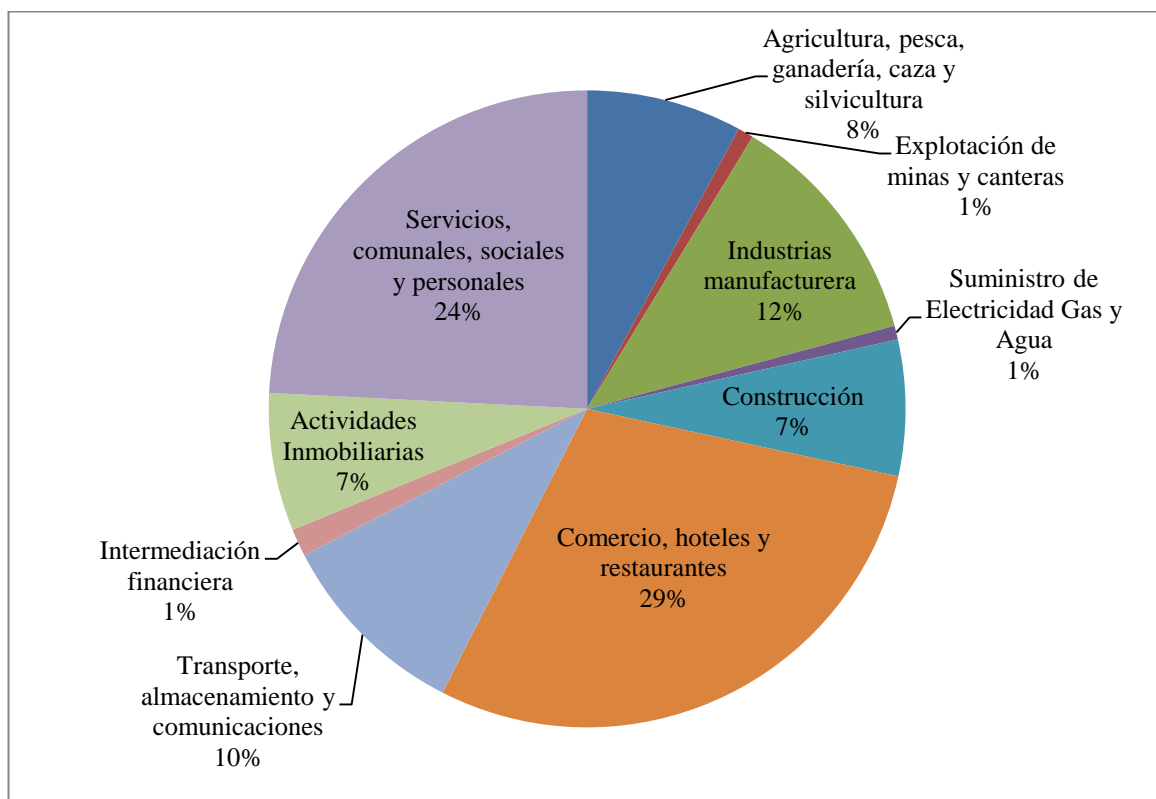
El sector informal definido por la cotización a pensión del trabajador da como resultado que un 64,9% de la muestra pertenece a este sector, al lado de ello solo el 2,85% de los ocupados indican que pertenecen a un sindicato.

Otra estadística relevante es resultado del ingreso o salario medio por hora que en promedio fue de \$4.622, que aproximadamente duplica el valor que corresponde al salario mínimo legal por hora vigente en 2012, que fue de \$2.361,25.

Al observarse la posición ocupacional, se encontró que el 83% del total de los ocupados están ubicados en dos categorías principales: trabajador por cuenta propia con 46,8% y trabajador de empresa privada en un 36,9%. En el mismo orden siguen empleados del sector público con un 5,8% de la muestra y los empleadores con un 4,2%; en el resto de la muestra están los trabajadores sin pago, los jornaleros y otras ocupaciones.

Es interesante resaltar que las microempresas son las que más emplean fuerza laboral en el país, con un 61,8%; en contraste, las empresas grandes solo emplean el 23% de los ocupados. No obstante las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas) emplean de forma conjunta un 15,1% de la fuerza laboral. Para finalizar las actividades económicas en donde se concentra el total de la fuerza laboral en Colombia se distribuye (ver el gráfica 1) de la siguiente manera:

Gráfica 1. Distribución del total de ocupados según sector económico



Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

Comercio, hoteles y restaurantes con un 29,1%, el sector servicios, comunales sociales y personales con un 24,2% e industrias manufactureras con un 12,1%. Por su parte los sectores que emplean menor cantidad de fuerza laboral son: Explotación de minas y canteras, 0,8% y el de suministro de Electricidad, gas y agua, 0,7%. Los sectores como la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera y actividades Inmobiliarias no ocupan el 10% de la fuerza laboral cada uno.

Ahora bien, en la tabla 3, se encuentran las estadísticas especificadas para las distintas submuestras de la fuerza laboral que fueron incluidas en diferentes estimaciones, estas son: los que tienen contrato, asalariados e independientes.

Tabla 3. Descripción estadística de las variables utilizadas en el modelo de satisfacción laboral para las submuestras de Contratos, Asalariados e Independientes ²⁰⁰

Variable	Promedio Contrato	Promedio Asalariados	Promedio Independientes	Variable	Promedio Asalariados	Promedio Independientes
Características Sociodemográficas				<i>Tamaño de la Firma</i>		
Hombre	.532	.544	.573	Micro	.067	
Edad	36.36 (10.91)	36.37 (10.93)	40.32 (12.58)	Pequeña	.111	
<i>Estatus Marital</i>				Mediana	.160	
Casado (a) o Co-habita (Ref.)	.577	.582	.612	Grande (Ref.)	.662	
<i>Tipo de Independiente</i>				Honorarios		.089
Separado(a)	.122	.120	.156	Obra		.019
Viudo(a)	.012	.012	.027	Destajo		.018
Soltero(a)	.289	.286	.205	Comisión		.030
<i>Educación</i>				Vendedor Catalogo		.040
Años de Educación	12.58 (3.80)	12.45 (3.79)	8.47 (4.60)	Profesión		.598
Jefe de Hogar	.469	.476	.518	Negocio (Ref.)		.202
Niños < 6 años en el Hogar	.348	.348	.365	Otro		.001
Urbano	.970	.971	.881	<i>Dedicación laboral</i>		
Antigüedad en la Empresa (meses)	72.89 (95.15)	76.35 (97.47)		Ocasional		.106
Capacitación	.065	.063		Estacional		.008
Cotizante Salud		.992	.859			

²⁰⁰ Entre paréntesis figura la desviación típica para las variables continuas. En caso de variables categóricas de más de dos grupos, la expresión (Ref.) señala el tomado como referencia en las estimaciones

Tabla 3 (Continuación)

Variable	Promedio Contrato	Promedio Asalariados	Promedio Independientes	Variable	Promedio Asalariados	Promedio Independientes
Características del trabajo y Empresa				Permanente (Ref.)		.884
Ingreso u Salario mensual* Hora	6.903 (8.955)	6.608 (8.400)	4.134 (8.112)	Otro		.001
<i>Bonificación y subsidios</i>				<i>Sector Económico</i>		
Prima Técnica		.022		Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	.023	.098
Subsidio Alimentación		.058		Explotación de minas y canteras	.014	.006
Subsidio Transporte		.602		Industria manufacturera (Ref.)	.143	.112
Subsidio Familiar		.345		Suministro de Electricidad Gas y Agua	.021	.001
Subsidio Educativo		.007		Construcción	.037	.074
<i>Beneficios del Contrato</i>				Comercio, hoteles y restaurantes	.198	.338
Vacaciones	.758			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	.073	.135
Prima	.452			Intermediación financiera	.036	.003
Cesantía Relación Contractual	.832			Actividades Inmobiliarias	.079	.078
Contrato Directo	.841			Servicios, comunales, sociales y personales	.375	.150
Contrato Indefinido	.645	.694				
Trabajador Informal		.068	.882			
Pertenece a un Sindicato		.072				
Número de Observaciones	102825	92142	158957	Número de Observaciones	92142	158957

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

Dado los resultados de la Tabla 3 en primer lugar se encuentra que un 33,1% del total de la fuerza laboral correspondiente 102.825 individuos los cuales tienen algún tipo de relación contractual. De éstos se resalta que en cuanto a

los beneficios del contrato el 75,8% tiene derecho a vacaciones, el 45,2% a prima navideña y 83,2% a cesantías. Ahora bien, el 84,1% tiene contratación directa con la empresa en la que labora, y el 64,5% se encuentra laborando a término indefinido. También se evidencia que la mayoría de los trabajadores con contrato, trabajan en cabeceras municipales o en el área urbana 97%, lo que sugiere que en la zona rural no se realizan contratos para la población promedio.

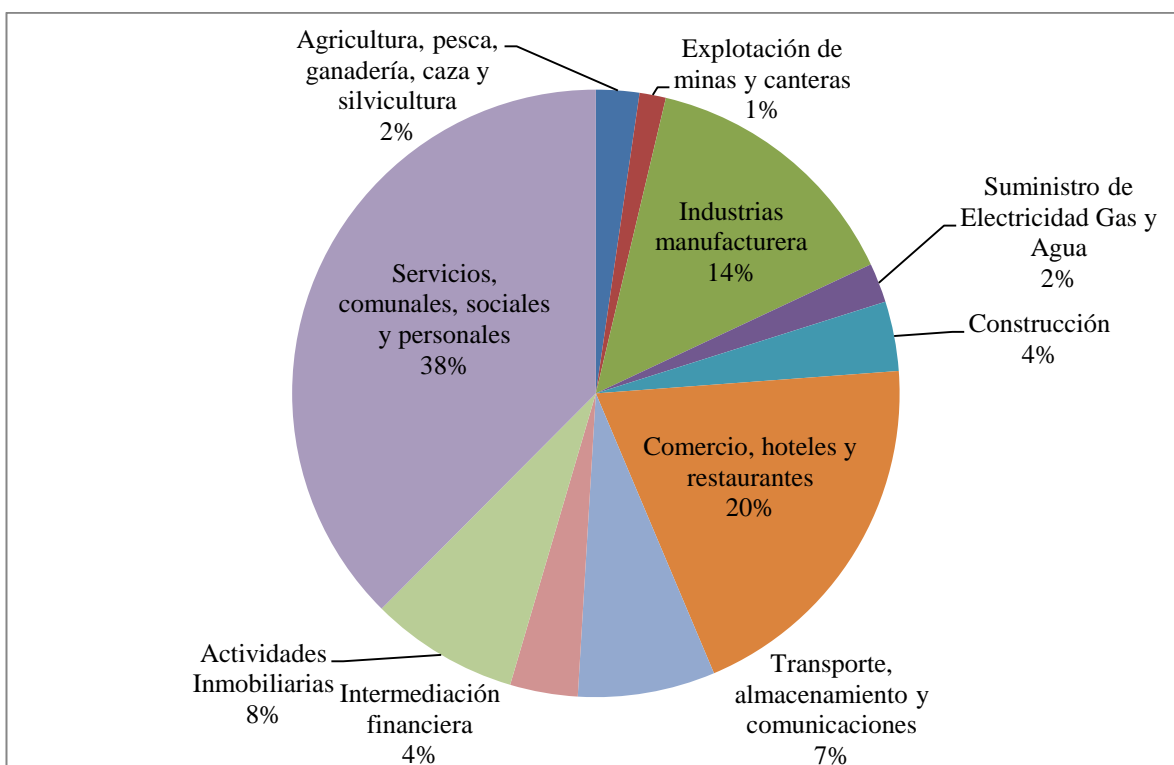
En segundo lugar, la muestra de asalariados se calcula con 92.142 individuos de los cuales se destaca que el 54,4% son hombres y la edad promedio es 36,37 años con una desviación de 10,93 años. Éstos presentan un promedio superior de educación respecto al total de ocupados, con 12,45 años de escolarización y han permanecido en promedio 6,3 años en la empresa actual en la que laboran. De otra parte, resulta interesante ver como en promedio casi la totalidad de los asalariados cotiza a salud (99,2%) y a pensión (93,2%) y que la pertenencia a sindicatos de los asalariados es levemente superior en un 4,35% respecto a la totalidad de ocupados.

Otro grupo de variables importantes para los asalariados son: el ingreso y los diferentes subsidios y bonificaciones a los que pueden acceder. En cuanto al ingreso o salario hora, se muestra que en promedio ganan \$1.986 por encima del promedio total de ocupados y \$2.474 en promedio más que los independientes. Entre tanto, respecto a subsidios y bonificaciones se presenta que el 60,2% de los asalariados recibe subsidio de transporte, indicando que éste es el mismo porcentaje de población asalariada que devenga entre 1 y dos salarios mínimos legales vigentes (SMLV). Por su parte, el 34,5% recibe subsidio familiar, el 5,8% de alimentación, y solamente el 2,2% y 0,7% prima técnica y algún tipo de subsidio educativo respectivamente.

En cuanto a las actividades de las empresas en que trabajan los asalariados, (ver gráfico 2) se encuentra que el 37,5% está en el sector servicios comunales, sociales y personales, seguido del sector comercio y servicios con

19,8%, e industria manufacturera con 14,3%. Por su parte las actividades con menor participación de los asalariados son explotación de minas y canteras 1,4%, servicios públicos 2,1%, agricultura 2,3% y construcción con el 3,7%. Por último el sector mobiliario representa el 7,9%, transportes el 7,3% y el de intermediación financiera 3,6%.

Gráfica 2. Distribución del total de asalariados según sector económico



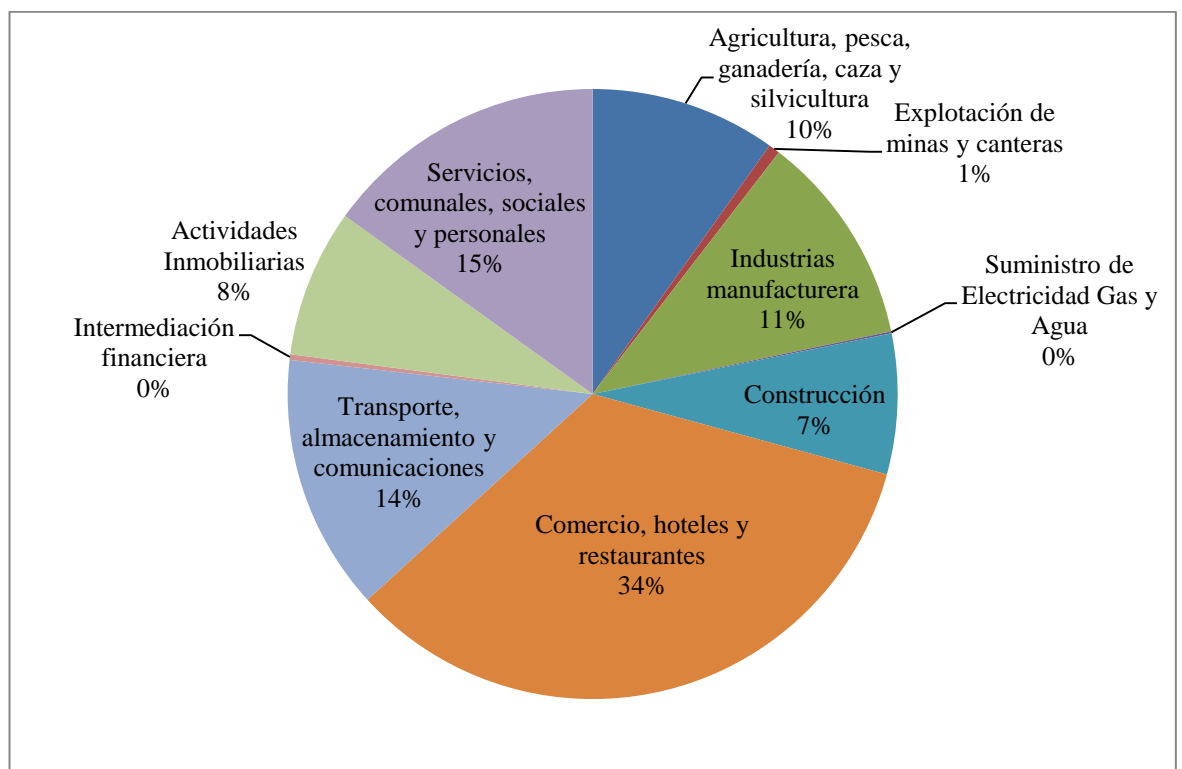
Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

En tercer lugar, 158.957 individuos corresponden a los autoempleados o independientes, de éstos se tiene una mayor participación del género masculino con un 57,3%, esta sección está compuesta con individuos con edad superior al de los otros grupos de referencia, pues el promedio de edad es de 40,32 años con desviación de 12,58 años; es decir, el fenómeno del autoempleo es más común en edades maduras. En contraste se demuestra que los independientes poseen el menor promedio de educación con tan sólo 8,47 años de escolarización. El 88,2% de los independientes no cotizan a

pensión, es decir, que hacen parte del mercado informal lo que sugiere que ser autoempleado en Colombia, es sinónimo de vulnerabilidad o condiciones laborales precarias.

En cuanto a las ocupaciones de los independientes se muestra una heterogeneidad en los empleos que varían de la siguiente manera: el 59,8% son profesionales que ejercen su carrera de manera autónoma, seguido están los propietarios de negocios con un 20,2%, y en 20,6% se agrupan los vendedores por catálogo, los que trabajan por honorario, a destajo, por obra, por comisión y otras. También se encuentra que el 88,4% de esta muestra son autoempleados de manera permanente, un 10,6% de forma ocasional, mientras que los que son autoempleados estacionalmente y de otra manera no superan el 1%.

Gráfica 3. Distribución del total de independientes según sector económico



Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

Por otro lado, en las actividades de ocupación de los autoempleados (ver gráfico 3), se halla que mayoritariamente están en el sector comercio, hoteles y restaurantes con un 33,8% y en el sector servicios, comunales, sociales y personales con un 15%. Este es el único subgrupo de ocupados que en el sector transporte es relevante, dado que el 13,5% de los autoempleados pertenecen a este sector, por otro lado la industria manufacturera emplea el 11,2% de la fuerza laboral autoempleada, y la agrícola el 9,8%. Las actividades con menor participación de los independientes son explotación de minas y canteras con 0,6%, servicios públicos 0,11%, y construcción 7,4%. Por último el sector mobiliario representa el 7,8% y el de intermediación financiera 0,3%.

3.3 VARIABLES PROPUESTAS PARA EL ANÁLISIS EMPÍRICO.

Para el proceso de generación de variables explicativas se utilizó el software estadístico Stata 13 SE, con él se crearon en su mayoría una serie de variables categóricas y algunas de tipo continuo sujeto a la disponibilidad de datos de la GEIH 2012 en cada caso. De esta manera, las variables utilizadas en cada uno de los modelos se especificaron como se resume en la tabla 4 (para una descripción más detallada, revisar el anexo A.):

Tabla 4. Resumen de variables utilizadas en los modelos

Variable	Pregunta en GEIH	Especificación en los modelos
Escala de Satisfacción laboral	¿Está muy satisfecho, satisfecho o nada satisfecho con su trabajo actual?	La escala se invirtió y los valores quedaron en una escala de menor satisfacción a mayor satisfacción así: 1 Muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho
Género	Sexo	Se calcula como <i>dummy</i> toma el valor 1 para hombre y 0 si es mujer

Tabla 4. (Continuación)

Variable	Pregunta en GEIH	Especificación en los modelos
Estado civil	Actualmente: está viudo (a), soltero(a), separad(a) o divorciad(a), casado (a), no está casado (a) y vive en pareja hace dos años o más, no está casado (a) y vive en pareja hace menos de dos años.	Se agrupan las respuestas 1, 2 y 3 en "casados", de esta manera la variable queda especificada con los valores 1 si el individuo está casado, además de tener en cuenta las categorías de soltero, viudo y separado.
Edad	¿Cuántos años cumplidos tiene...?	Se clasifica como variable continua y toma en cuenta los dos dígitos de la respuesta.
Edad2		Se calcula elevando la variable Edad al cuadrado
Niños<6 años en el Hogar	Directorio y Secuencia_p	Posterior a la identificación del Hogar se crea los grupos de hogar de referencia que tengan niños menores de 6 años.
Localización/ Ubicación	Aplica para archivos de cabecera y resto	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona vive en una zona urbana y 0 si vive en la zona rural
Jefe de Hogar	¿Cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona es el jefe de hogar y 0 si pertenece a otra de las categorías
Educación	Escolaridad	Se toma como variable continua con los años de educación alcanzada por el individuo
Nivel educativo o Formación	¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por ... y el último año?	Se crean diferentes variables <i>dummys</i> por niveles de educación alcanzados: sin educación, primaria, secundaria, media y superior; todas con valores 1 si pertenecen a la respectiva categoría y 0 si no.
Antigüedad o Permanencia en el trabajo actual (tenure)	¿Cuánto tiempo lleva ... trabajando en esta empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca de manera continua?	Se toma como variable continua especificando el número de meses que el trabajador lleva laborando en su puesto de trabajo.

Tabla 4. (Continuación)

Variable	Pregunta en GEIH	Especificación en los modelos
Tipo de trabajador u Ocupación	En este trabajo ... Es	Se crean diferentes variables <i>dummies</i> por tipo de trabajador: asalariados, independientes, sin remuneración y otros; todas con valores 1 si pertenecen a la respectiva categoría y 0 si no.
Tipo de trabajador independiente	¿En la semana pasada, ¿cuál de las siguientes formas de trabajo realizó?	Se tomó como una variable categórica para cada ocupación de los que se agruparon como independientes.
Cobertura en salud	¿...está afiliado, es cotizante o es beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud?	Se toma como una variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona cotiza a salud y 0 si no lo hace.
Capacitación	Adicional a las actividades que me informo haber realizado la semana pasada, ¿cuáles de las siguientes: g. Asistir a cursos o eventos de capacitación	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe capacitación y 0 si no.
Salario	La variable <i>Inglabo</i> de la GEIH es la suma neta de todos los ingresos mensuales por cuenta de las actividades productivas de los ocupados.	Se toma como variable continua, los valores se pasan a miles de pesos.
Horas de trabajo	¿Cuántas horas a la semana trabaja normalmente... en ese trabajo?	Se toma como variable continua, pero se multiplica el valor dado por el individuo, por 4 para completar las horas mensuales de trabajo, debido a que la variable <i>Inglabo</i> está especificada en valor mensual, y ésta en semanas.
Ingreso por hora		Se creó la variable ingreso por hora dividiendo el resultado de <i>Inglabo</i> entre el número de horas que trabaja la persona multiplicado por mil, con el fin de obtener el salario por hora promedio mensual de los ocupados

Tabla 4 (Continuación)

Variable	Pregunta en GEIH	Especificación en los modelos
Prima técnica	El mes pasado recibió: a. Primas (Técnica, de antigüedad, clima, orden público, otras, etc)	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe prima técnica y 0 si no.
Subsidio alimentación	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: a. Auxilio o subsidio de alimentación?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe el subsidio alimentación.
Subsidio transporte	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: b. Auxilio o subsidio de transporte?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe subsidio de transporte
Subsidio familiar	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: c. Subsidio Familiar?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe subsidio familiar
Subsidio educativo	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: d. Subsidio educativo?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe subsidio educativa
Tamaño de la firma	¿Cuántas personas en total tiene la empresa, negocio, industria, oficina, firma, finca o sitio donde ... trabaja?	Se agrupo según la metodología de la O y T, con valores 1 para microempresa si trabajan de 1 a 5 personas, empresa pequeña si trabajan de 6 a 19 personas, empresa mediana si trabajan 20 personas hasta 100 y empresa grande si trabajan más de 100 personas
Asociación sindical	¿Está afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona está afiliada a alguna asociación sindical
Vacaciones	¿Por su contrato actual, recibe: vacaciones con sueldo?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe vacaciones con el contrato que tiene.
Prima Navideña	¿Por su contrato actual, recibe: Prima de navidad?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe prima navideña con su contrato actual.

Tabla 4 (Continuación)

Variable	Pregunta en GEIH	Especificación en los modelos
Cesantías	¿Por su contrato actual, recibe: Derecho a cesantía?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe cesantías y 0 si no.
Tipo de contrato	¿El contrato es verbal o escrito?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona tiene contrato escrito y 0 si no
Quien lo contrató	La empresa o persona que contrató a ..., ¿es la misma empresa donde Trabaja o presta sus servicios?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona tiene contrato directo y 0 si no
Ocupado Informal	¿Está... cotizando actualmente a un fondo de pensiones?	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona cotiza a un fondo de pensiones y 0 si no.
Tipo de trabajo (Independientes)	Este trabajo es:	Se crean diferentes variables <i>dummys</i> por tipo de trabajo independiente: ocasional, estacional, permanente y otro; todos con valores 1 si pertenecen a la respectiva categoría y 0 si no.
Ramas de actividad económica	¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio en la que ... Realiza su trabajo?	Se tomó según la metodología del CIU a 2 dígitos con 99 categorías agrupadas en 17 grupos en el DANE, que dan como resultado 10 actividades económicas, a saber: Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, Explotación de minas y canteras, Industrias manufactureras, Suministro de Electricidad Gas y Agua, Construcción, Comercio, hoteles y restaurantes, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Intermediación financiera, Actividades Inmobiliarias y Servicios, comunales, sociales y personales

Fuente: DANE, GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

De esta manera, la metodología, la base de datos y la especificación de las variables aquí explicadas son el insumo para las respectivas estimaciones y análisis de resultados realizados en el siguiente capítulo.

“Sin racionalidad social, la racionalidad científica es vacía; sin racionalidad científica, la racionalidad social es ciega”²⁰¹.

²⁰¹ BECK, Ulrich. La sociedad del riesgo. Barcelona: España. PAIDÓS, 2002. Traducción de Jorge Navarro, Daniel Jiménez y María Rosa Borrás.

4. ESTIMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En esta sección se describe el proceso de estimación llevado a cabo para establecer los determinantes de la satisfacción laboral en Colombia (apartado 4.1) y luego se presenta un análisis detallado de los resultados de las estimaciones de cada uno de los modelos propuestos para cada grupo de ocupados, trabajadores con contrato, asalariados e independientes (apartado 4.2).

4.1 ESTIMACIÓN

Para la estimación de los modelos implementados se tomó en cuenta la población ocupada mayor de 15 años y menor de 66 años, dado que la primera es la mínima edad legal de trabajo²⁰² de Colombia y la segunda la edad de jubilación²⁰³.

Se estimaron en total seis modelos, el primero denominado “Modelo Básico” incluye las variables sociodemográficas para el total de ocupados, a saber: género, edad, estado civil, educación²⁰⁴, jefatura del hogar, tenencia de niños

²⁰² La ley 515 de 1999 aprueba el Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión de Empleo adoptada por la 58ª. Reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, en 1973. Esta ley estipula en el numeral 3 del artículo 2 que la edad mínima para trabajar fijada en cumplimiento de este convenio no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

²⁰³ La ley 71 de 1988 establece que la edad de jubilación en Colombia, son 55 y 60 años, para mujeres y hombres respectivamente. Sin embargo, la Ley 797 de 2003 actualizó el Sistema General de Pensiones y previó aumentar en dos años más, la edad de jubilación para hombres y mujeres desde el 1º de Enero de 2014. El artículo 122 del Decreto 1950 de 1973 reconoce que la edad de retiro forzoso para trabajadores en cargos públicos es de 65 años.

²⁰⁴ Aunque en la revisión de literatura hecha en el apartado 2.1.4 de este trabajo evidencia que generalmente la variable educación se estima por nivel educativo alcanzado. De manera preliminar para este trabajo de grado se estimó la variable educación por nivel educativo tomando como referencia la categoría sin educación, que agrupa a los individuos que no tienen ningún nivel de formación académica (VER ANEXO B). El resultado fue que los coeficientes incrementaban a medida que era superior el nivel de formación alcanzado, lo que permite indicar que el efecto de la educación sobre la satisfacción laboral incrementa conforme lo hacen los años de escolaridad, por lo tanto se decide incluir en el modelo final, solo la variable educación que agrupa de manera continua los años de educación recibidos por los individuos.

menores de 6 años, ubicación urbana o rural, permanencia en la empresa, capacitación y si el individuo es cotizante a salud.

El segundo modelo llamado “Tipo Ocupado” también se estima para el total de ocupados e incluye las variables del modelo básico y además las siguientes: Independientes, asalariados y sin remuneración para estimar la influencia de cada uno de estos tipos de ocupados en la satisfacción laboral; ingreso mensual por hora, trabajador informal y actividades económicas de la firma a saber: agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura; explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; comercio, hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias; servicios comunales, sociales y personales e industria manufacturera como referencia.

El tercer modelo se estimó para establecer una relación entre la posición ocupacional de los trabajadores y su influencia en la satisfacción laboral, se denominó “Posición ocupacional” e incluye las variables del modelo básico, el ingreso por hora, trabajador informal, pertenece a un sindicato, las variables relacionadas con la posición ocupacional, a saber: empleado empresa, empleado doméstico, cuenta propia, empleador, trabajador familiar sin pago, trabajador empresa sin pago, jornalero, otra ocupación y empleado público como referencia, también las actividades económicas y el tamaño de la empresa en que labora.

El cuarto modelo se estimó solamente para la población ocupada que tiene contrato, se denomina “Relación contractual” e incluye las variables sociodemográficas (excepto la variable de cobertura en salud), el ingreso por hora y las variables relacionadas con los beneficios propios del contrato, a saber: vacaciones, prima, cesantías, además de las relacionadas con la naturaleza del mismo, es decir, si es un contrato directo y/o indefinido.

El quinto modelo se titula “Asalariados” y se estimó para la submuestra de ocupados que son empleados y reciben un sueldo por sus labores. Este modelo incluye las variables sociodemográficas, el ingreso por hora, trabajador informal, pertenece a un sindicato, el tamaño de la firma, la actividad económica de la empresa, contrato indefinido y las siguientes variables relacionadas con beneficios en el salario: prima técnica, subsidio de alimentación, de transporte, familiar y educativo.

El sexto y último modelo se denomina “Independientes” y se estimó para la población ocupada que trabaja por cuenta propia. En este modelo se incluyen las variables sociodemográficas (excepto las variables: antigüedad en la empresa y capacitación, porque no corresponden con la naturaleza independiente de la submuestra), el ingreso por hora, trabajador informal, la actividad económica de la labor que realiza, así como las variables que indican el tipo de trabajador independiente, a saber: honorarios, obra, destajo, comisión, vendedor por catálogo, profesión, otro y propietario de negocio como referencia. En este modelo también se incluyeron las variables asociadas a la regularidad del empleo, es decir, si éste es ocasional, estacional, permanente u otro.

En la siguiente tabla se presenta el resumen de los resultados en cada uno de los seis modelos propuestos con sus respectivas variables:

Tabla 5. Estimación de Modelos de respuesta ordenada para los determinantes de la satisfacción laboral en Colombia

Satisfacción Laboral	Modelo Básico		Tipo Ocupado		Posición ocupacional		Relación Contractual		Asalariado		Independientes	
	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E
Hombre	0.009*	0.005	0.031***	0.006	0.023***	0.006	0.007	0.010	-0.005	0.011	0.058***	0.008
Edad	0.011***	0.001	0.002	0.001	0.000	0.001	-0.002	0.003	-0.003	0.003	-0.003	0.002
Edad al cuadrado	-0.000***	0.000	-0.000	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000***	0.000
Separado (ref. Casado (a)/Co-habita)	-0.087***	0.007	-0.072***	0.007	-0.065***	0.007	0.004	0.014	0.008	0.015	-0.100***	0.010
Viudo	-0.044***	0.017	-0.030*	0.017	-0.026	0.017	0.025	0.041	0.015	0.043	-0.045**	0.022
Soltero	-0.004	0.007	-0.012*	0.007	-0.005	0.007	0.037***	0.012	0.054***	0.013	-0.038***	0.010
Educación (años de escolarización)	0.042***	0.001	0.011***	0.001	0.008***	0.001	0.013***	0.001	0.007***	0.002	0.010***	0.001
Jefatura del hogar	0.042***	0.006	0.012**	0.006	0.004	0.006	0.035***	0.010	0.029***	0.011	-0.002	0.008
Niños < de 6 años en el hogar	-0.054***	0.005	-0.042***	0.005	-0.040***	0.005	-0.053***	0.010	-0.070***	0.011	-0.024***	0.007
Urbano (ref.Rural)	0.006	0.008	-0.061***	0.011	-0.069***	0.011	0.034	0.026	0.058*	0.030	-0.050***	0.014
Antigüedad en la empresa	0.001***	0.000	0.001***	0.000	0.001***	0.000	0.001***	0.000	0.001***	0.000		
Capacitación	0.174***	0.013	0.111***	0.013	0.105***	0.013	0.163***	0.017	0.156***	0.019		
Cobertura en salud	0.263***	0.008	0.098***	0.008	0.092***	0.008			0.249***	0.051	0.088***	0.010
Independientes (ref. Asalariado)			-0.083***	0.006								
Sin remuneración			0.061	0.079								
Ingreso u Salario mensual* Hora			0.014***	0.000	0.013***	0.000	0.012***	(0.001)	0.013***	(0.001)	0.013***	(0.000)
Trabajador Informal			-0.479***	0.007	-0.412***	0.008			-0.253***	(0.021)	-0.255***	(0.013)
Pertenece a un Sindicato					0.114***	0.016			0.144***	(0.019)		
Empleado empresa (ref. Empleado público)					0.029**	0.014						
Empleado doméstico					0.021	0.019						
Cuenta propia					-0.073***	0.014						
Empleador					0.416***	0.019						
Trabajador familiar sin pago					0.125	0.084						
Trabajador empresa sin pago					-0.193	0.267						
Jornalero					-0.031	0.025						
Otra ocupación					-0.256***	0.067						
Micro (ref. Grande)					-0.150***	0.010			0.000	(0.020)		
Pequeña					-0.137***	0.011			-0.068***	(0.016)		
Mediana					-0.071***	0.011			-0.043***	(0.013)		

Tabla 5 (Continuación)

Variables Independiente	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E	Coefficiente	D.E
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura			-0.208***	0.013	-0.205***	0.014			-0.102***	(0.035)	-0.300***	(0.018)
Explotación de minas y canteras			-0.223***	0.027	-0.224***	0.027			-0.152***	(0.041)	-0.197***	(0.041)
Suministro de Electricidad Gas y Agua			-0.024	0.031	-0.045	0.031			-0.024	(0.034)	-0.103	(0.105)
Construcción (ref. Industria manufacturera)			-0.192***	0.012	-0.197***	0.012			-0.121***	(0.027)	-0.143***	(0.017)
Comercio, hoteles y restaurantes			-0.085***	0.008	-0.069***	0.008			-0.082***	(0.016)	-0.158***	(0.012)
Transporte, almacenamiento y comunicaciones			-0.344***	0.010	-0.314***	0.011			-0.147***	(0.021)	-0.464***	(0.015)
Intermediación financiera			0.069***	0.022	0.070***	0.022			0.065**	(0.027)	-0.060	(0.055)
Actividades Inmobiliarias			-0.167***	0.011	-0.131***	0.012			-0.078***	(0.021)	-0.233***	(0.016)
Servicios, comunales, sociales y personales			-0.065***	0.009	-0.052***	0.010			-0.085***	(0.015)	-0.078***	(0.015)
Vacaciones							0.268***	0.016				
Prima							-0.115***	0.010				
Cesantías							0.122***	0.018				
Contrato directo							0.115***	0.012				
Contrato Indefinido (ref. Definido/Fijo)							0.104***	0.010	0.104***	0.011		
Prima técnica									0.118***	0.032		
Subsidio de alimentación									0.182***	0.020		
Subsidio de transporte									-0.052***	0.011		
Subsidio familiar									0.061***	0.011		
Subsidio educativo									0.340***	0.051		
Honorarios (ref. Negocio)											-0.200***	0.016
Obra											-0.283***	0.027
Destajo											-0.463***	0.027
Comisión											-0.341***	0.021
Vendedor Catalogo											-0.462***	0.019
Profesión											-0.363***	0.010
Otro											-0.195**	0.078
Ocasional (ref. Permanente)											-0.413***	0.011
Estacional											-0.218***	0.036
Otro trabajo											-0.279***	0.085
μ_1	-1.647***	(0.029)	-2.833***	(0.033)	-2.944***	(0.036)	-2.117***	(0.065)	-2.407***	(0.090)	-3.146***	(0.048)
μ_2	-0.080***	(0.028)	-1.229***	(0.032)	-1.335***	(0.035)	-0.834***	(0.063)	-1.138***	(0.088)	-1.460***	(0.046)
μ_3	2.771***	(0.029)	1.735***	(0.032)	1.647***	(0.035)	2.163***	(0.063)	1.882***	(0.088)	1.529***	(0.046)
Número de Observaciones	310406		310406		310406		102825		92142		158957	

Nota: Los niveles de significancia están especificados de la siguiente manera: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Las respectivas regresiones están construidas con errores estándar, La abreviatura "ref." se utiliza para denotar la categoría de referencia para el grupo de variables usada en el modelo respectivo. Todos los datos representan individuos de 16 a 65 años. No se ha realizado ningún ajuste por inflación en el salario de 2012. Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración De los autores.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este apartado presenta el análisis de los resultados para cada una de las estimaciones de los determinantes de la satisfacción laboral, tanto sociodemográficos e individuales como los del puesto del trabajo y la empresa. Entre los resultados más relevantes asociados al primer grupo de variables, se destaca que: ser hombre, recibir mayor educación, ser jefe de hogar, contar con algún tipo de cobertura de salud, desempeñar su trabajo por mucho tiempo en la misma empresa y recibir capacitación, tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral en Colombia. Por otro lado, para el segundo grupo de determinantes se comprobó que son causas de la insatisfacción laboral: ser independiente, estar en el sector informal, no estar en alguna asociación sindical, trabajar como empleado oficial, no trabajar en las empresas grandes y no ser contratado de forma directa e indefinida.

*En Colombia las mujeres no están satisfechas con sus empleos, además son conscientes de la segregación laboral por género y de sus desventajas en el mercado laboral*²⁰⁵. En las estimaciones se evidencia que la variable género es significativa para la satisfacción laboral, pues se muestra que en promedio las mujeres tienen una satisfacción laboral inferior a la de los hombres con similares características. Este resultado contradice la “Paradoja de los géneros” planteada por Clark²⁰⁶ y la relación de mayor satisfacción laboral de la mujer frente a los hombres que exponen Farné y Vergara²⁰⁷ y que se resume en el numeral 2.1.1 de este trabajo. Sin embargo, para las estimaciones de las submuestras de contratos y asalariados no hay diferencia significativa en la satisfacción de los trabajadores hombres frente a las mujeres, probablemente porque comparten las mismas condiciones y características laborales.

²⁰⁵ Para el caso de la muestra al revisar la distribución del ingreso por hora promedio para cada género se encontró que existe una brecha salarial a favor de los hombres en el total de ocupados de la muestra utilizada para este estudio. Ver Anexo C

²⁰⁶ CLARK, Job satisfaction in Britain. Op cit; p. 197.

²⁰⁷ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 17.

La sociedad colombiana es consciente de la situación de desventaja que tienen las mujeres en el mercado laboral frente al género masculino, ello se ha evidenciado en los varios pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional buscando generar igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras. Ejemplo de ello es la reglamentación sobre remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, estabilidad en el empleo, favorabilidad en caso de duda o controversia, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, seguridad social, y mediante pronunciamientos jurisprudenciales²⁰⁸ el descanso y la protección a la mujer.

Envejecer disminuye la satisfacción laboral. El efecto de edad es significativo en el modelo básico y su efecto es diferente al que se observa en la literatura. En lugar de una relación en U existe una U invertida, es decir que al inicio de la vida laboral la satisfacción es baja y va creciendo conforme pasan los años, para luego decaer. Al respecto, es posible que la fuerza física, motora, memoria e incentivos al trabajo de los ocupados disminuya con la edad. De este modo, los salarios, las horas de trabajo y la satisfacción laboral también decrecen a medida que pasa el tiempo.

Sin embargo, esta hipótesis no se puede sustentar porque cuando la variable edad se estima para los modelos de tipo ocupado, posición u estatus, relación contractual, asalariados e independientes, ésta no muestra ninguna consistencia, pues no es significativa para cada modelo mencionado. Los resultados obtenidos con respecto al efecto de la edad sobre la satisfacción laboral se alejan de lo planteado por los estudios precedentes en Colombia realizados por Farné y Vergara²⁰⁹, Olarte²¹⁰, Cruz y Torres²¹¹.

²⁰⁸ Entre los que se destacan: la Sentencia T-624 de 1995 (garantías de igualdad y no discriminación, en razón del sexo por no admitir una mujer a la única universidad para acceder al cargo de oficial de infante de Marina. Sentencia T-026 de 1996, sobre la negativa de los empleadores a recibir empleados de determinado sexo para la realización de ciertas laborales. Sentencia T-053 de 2006 sobre la protección laboral a la mujer en embarazo. Sentencia C-152 de 2003 sobre la remuneración de las licencias de maternidad y paternidad. Sentencia C-372 de 1998 sobre el reconocimiento de derechos de empleados y empleadas del servicio doméstico.

²⁰⁹ FARNÉ y VERGARA. Op cit.

En efecto, la vida de a dos es más fácil. Se encuentra que la satisfacción de los trabajadores que están casados o tienen pareja (grupo de referencia) en la mayoría de los casos es superior que estar separados y viudos, en consonancia con los resultados Krauss y Graham²¹² para el bienestar subjetivo y la evidencia empírica de Farné y Vergara²¹³ sobre la satisfacción laboral, ambos trabajos hechos para Colombia.

Esto reafirma que una relación íntima puede ayudar a aliviar los niveles de estrés²¹⁴, por ejemplo los ocasionados por la actividad laboral y al mismo tiempo hace que la actividad de trabajo se perciba como útil tanto para el nivel personal como familiar del quien labora. Aunque en el caso de los trabajadores asalariados y que tienen contrato, estar solteros ayuda a que sean más felices en el trabajo que los casados, pero en las estimaciones realizadas para el modelo básico y el de posición ocupacional la variable soltero demuestra que no hay diferencia entre la satisfacción laboral del grupo de referencia y ésta. Respecto a los demás casos (separado y viudo) no se encontró diferencias sobre la satisfacción para cada uno de estos grupos.

En Colombia los más educados están más satisfechos con su trabajo. Contrario a los resultados encontrados por estudios nacionales y externos (expuestos en numeral 2.1.4), en Colombia ostentar niveles mayores de escolaridad redonda en un efecto altamente significativo y positivo en la satisfacción laboral. Esta percepción de satisfacción laboral en Colombia con respecto a su formación, reflejaría las oportunidades de movilidad social y económica a favor de los ocupados con mayor educación.

²¹⁰ OLARTE VARGAS. Op cit.

²¹¹ CRUZ y TORRES. Op cit.

²¹² KRAUSS Y GRAHAM, Op cit; p. 12.

²¹³ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 13.

²¹⁴ MAVRIDIS, Dimitris. 2010. Can Subjective Well-Being Predict Unemployment Length? Citado por KRAUSS Y GRAHAM, Op cit; p. 5.

Otra explicación que relaciona la educación con mayor satisfacción laboral es su papel de mediador para facilitar el logro de mejores empleos y niveles de ingresos²¹⁵ por parte de los trabajadores. De esta manera, se encuentra que la creación de empleo urbano en el país ha estado sesgada a favor del trabajo con alguna formación superior y en contra del menos educado, es decir, por unidad de producto interno bruto urbano, el insumo de trabajo moderno no calificado ha bajado permanentemente y el calificado se ha elevado²¹⁶.

Así, las tendencias de largo plazo en las oportunidades de trabajo en Colombia están a favor de aquellos con niveles superiores de educación. Existe evidencia que un porcentaje creciente de la fuerza laboral en el país con educación secundaria o menos (48% en 1996; 61% en 2010) termina por engrosar el excedente laboral no utilizable en los nuevos puestos de trabajo, el cual está compuesto por el empleo informal más precario y los desempleados²¹⁷, siendo esta la causa posible de la menor satisfacción de este segmento de la población.

Ser el jefe de hogar y ayudar a sufragar los gastos familiares tiene un efecto positivo para la satisfacción con el empleo. El jefe de hogar, por definición del DANE, es el residente habitual reconocido como tal por los demás miembros de su hogar. Ligado a esto, se sabe que el jefe de hogar es el responsable de proveer el dinero para cubrir las necesidades básicas del hogar. Por ende, tener un empleo que genere ingresos es positivo para la satisfacción laboral, tal y como lo prueban los resultados de las estimaciones realizadas en todos los modelos, excepto los que se estimaron para independientes y posición ocupacional, en donde la variable no fue significativa.

²¹⁵ SÁENZ ALBA, Op cit; p. 38.

²¹⁶ LÓPEZ CASTAÑO, Hugo. El mercado laboral colombiano: Tendencias de largo plazo. En: ARANGO, LUIS EDUARDO y HAMANN, FRANZ. El mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones. Bogotá, Colombia. Banco de la República, 2010, p. 81-130.

²¹⁷ Ibíd; p. 86.

El jefe de hogar valora su empleo por la responsabilidad que tiene con su familia y las necesidades que puede cubrir con éste, en cambio sí está desempleado, la manutención y vivienda de sus seres queridos y la educación de sus hijos o personas a cargo se vería obstaculizada por la falta de ingresos. Es probable que cuando el jefe de hogar goza de un empleo, tiene mayor tranquilidad sobre las posibles situaciones de pobreza en las que pudiera incurrir su familia de no ser por el empleo que posee.

La ausencia parental por trabajo durante la infancia de los hijos disminuye la satisfacción laboral de los colombianos. En las estimaciones realizadas se encontró que la variable “Infante<6, infantes menores a 6 años, presentes en el hogar” es significativamente negativa al 1% para la satisfacción laboral, consistente a la literatura revisada. Lo anterior se atribuye a varias razones: primero, no existe un balance de equilibrio entre el tiempo que consume el trabajo y el que debería pasarse con los infantes; segundo, los niños menores a 6 años requieren de mayores cuidados y previsiones que aquellos que han sobrepasado la primera infancia; tercero, cuando el número de hijos aumenta y el empleo es el mismo, el ingreso tendrá que dividirse entre más bocas para alimentar.

Voy a trabajar, voy a la ciudad... a estar insatisfecho. En cuanto a la ubicación geográfica se encontró que quienes laboran en las zonas urbanas están menos satisfechos que sus pares rurales. Esto debido a posibles diferencias de percepción de los valores organizativos y profesionales, sujeto a las expectativas de cada uno de estos grupos poblacionales; es decir, quienes se incorporan en el mercado de trabajo urbano en Colombia tienen mayores aspiraciones laborales que los trabajadores del ámbito rural. Sin embargo, las estimaciones también muestran que el grupo de asalariados en las cabeceras urbanas está más satisfechos que quienes están empleados en las áreas rurales, aunque, a un nivel bajo de significancia 10%.

Conseguir un empleo, para quedarse siempre en éste. Las estimaciones de la variable antigüedad en la empresa, demuestran que entre más tiempo un trabajador permanezca en una empresa mayor satisfacción laboral tendrá éste. El impacto positivo y altamente significativo (p -valor > 0.01) del tiempo de permanencia está correlacionado con el establecimiento de lazos de afiliación y el sentido de pertenencia de los trabajadores con las empresas, debido a las débiles relaciones que en poco tiempo un empleado nuevo pueda desarrollar con la empresa. La ausencia de este determinante en los trabajos para el país sobre la satisfacción laboral, hacen que el resultado presentado sirva de precedente para futuras investigaciones.

Formarse en habilidades útiles para el trabajo mejora la satisfacción laboral. Las estimaciones realizadas presentan un efecto consistente y positivo entre los cursos de capacitación y entrenamiento laboral sobre la satisfacción de los trabajadores en Colombia. Estos cursos de formación, en ocasiones opcionales a criterio del trabajador o proveídos por la misma empresa, mejoran las capacidades de los trabajadores y su empleabilidad (su valor en el mercado de trabajo para facilitar su acceso a eventuales empleos), aunque, los procesos de entrenamiento y capacitación son más valorados por los trabajadores cuando están a cargo del empleador o empresa.

La salud ante todo. Actualmente en Colombia las cotizaciones en salud alcanzan el 12.5% de la nómina, de los cuales 8.5% son asumidos por el empleador²¹⁸ y el restante por el empleado. En todos los modelos estimados el efecto de esta variable (excepto para el modelo de contratos), los resultados demuestran que tener cobertura en salud (bien sea como beneficiario o cotizante), es positivo para la satisfacción laboral de los trabajadores colombianos con una significancia del 1%. Es válido resaltar que esto se debe a que los ocupados pueden recibir atención en una emergencia médica sin que esto les reduzca sus ingresos significativamente.

²¹⁸ FEDESARROLLO. Reforma Tributaria y mercado laboral. Enero de 2013. Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: ACRIP, 2013, p. 1-18.

¡Qué cuento de trabajar como independiente!... en Colombia los ocupados prefieren tener un jefe. Opuesto a los trabajadores independientes en las economías desarrolladas²¹⁹, en Colombia los trabajadores independientes tienen menor satisfacción laboral (1%) en comparación con los trabajadores asalariados²²⁰. No se encontró ninguna relación para los trabajadores sin remuneración, esto se debe a que su participación en la muestra es pequeña (0.09%).

Estos resultados concuerdan con los expuestos por Cortés Aguilar²²¹ para América Latina y con los antecedentes en el país²²². El sustento de éste resultado estaría relacionado al comportamiento en los últimos años del mercado laboral colombiano, al mostrar un mayor dinamismo respecto a la creación de oportunidades de empleo asalariado en relación al empleo no asalariado²²³. En un estudio sobre calidad del empleo en el país realizado por Farné, Vergara y Baquero²²⁴, se reconocen diferencias entre el comportamiento de la calidad entre independientes y asalariados, a favor de estos últimos.

Trabajos recientes adelantados por FEDESARROLLO que calculan la evolución de un índice de calidad laboral para los últimos años, utilizan los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE para los segundos trimestres de 2006 y 2012. La medición plantea que se mantuvo la

²¹⁹ Según los resultados de trabajos desarrollados por BLANCHFLOWER, Op cit; p. 476 e IGLESIAS FERNÁNDEZ; LLORENTE HERAS y DUEÑAS FERNÁNDEZ; Op cit; p. 40.

²²⁰ Se define como empleado asalariado todo aquel ocupado que, según la clasificación de posición ocupacional del DANE, están catalogados como empleados particulares, obreros, y empleados del gobierno. El empleado no asalariado será aquel que está catalogado como trabajador cuenta propia, patrón o empleador, empleado doméstico, trabajador familiar sin remuneración, y jornaleros y peones.

²²¹ CORTÉS AGUILAR, Op cit; p. 57.

²²² FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 16.

²²³ Banco de la República. Informe de la junta directiva al Congreso de la República. Bogotá: Colombia. Julio 2012, p. 1 -132.

²²⁴ FARNÉ, Stefano; VERGARA, Carlos y BAQUERO, Norma. La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia en La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Observatorio del Mercado Laboral. Universidad Externado de Colombia. 2012, p. 1-35.

brecha de niveles de calidades entre los trabajadores asalariados e independientes. Para el primer grupo, la mejora de sus condiciones laborales se debió a mejores condiciones contractuales, mayores niveles de cotización a la seguridad laboral y menor cantidad de horas trabajadas. No obstante, la distribución del ingreso con respecto al salario mínimo empeoró ligeramente²²⁵. Por su parte, para los independientes en el país sus condiciones evolucionaron positivamente a través de una menor cantidad de horas trabajadas a la semana y de una distribución del ingreso que mejoró con respecto al salario mínimo, no obstante, hubo deterioro en la calidad por la desmejora en las cotizaciones a seguridad social²²⁶.

En general, las evaluaciones de la calidad del empleo en el contexto laboral del país a favor de los asalariados, apoyan el resultado de las estimaciones que colocan a este grupo poblacional con mayor satisfacción laboral que el resto de ocupados.

Puede que el dinero no compre la felicidad, pero sí la satisfacción con el empleo. Es innegable aceptar esta premisa, al menos para este estudio, dado que en todos los modelos el ingreso o salario mensual por hora tiene un efecto positivo y altamente significativo sobre la satisfacción laboral. A medida que aumenta el ingreso, también lo hace la satisfacción laboral sin discriminar entre la posición ocupacional, el tipo de contrato, ser asalariado o ser independiente. Tener un mayor ingreso incide sobre la satisfacción del trabajador, porque a mayor ingreso, menores serán las preocupaciones por necesidades básicas que tengan que enfrentar el empleado y su familia. Un mejor ingreso posibilita el ascenso en la escala intersocial y mejora las condiciones de vida, además de proveer cierto tipo de tranquilidad sobre la estabilidad económica.

Recibir subsidios en el empleo es positivo para la satisfacción laboral, excepto si dan para el transporte. Recibir subsidios de alimentación, familiar y educativo

²²⁵ FEDESARROLLO. La calidad del empleo de Colombia. Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: ACRIP; 2013. p. 1-13.

²²⁶ Ibid; p. 5-6.

se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, dado que éstos contribuyen a los gastos del hogar y dejan más dinero para las actividades de ocio y recreación. Sin embargo, recibir un subsidio de transporte incide negativamente sobre la satisfacción laboral. Se infiere que esto surge porque el subsidio para transportarse se asigna a quienes devengan entre uno o dos salarios mínimos legales vigentes²²⁷ y, como ya se explicó anteriormente, existe una relación lineal entre el ingreso y la satisfacción laboral. Entonces, este signo negativo estaría recogiendo en parte el efecto negativo de tener un ingreso bajo.

La insatisfacción laboral de los informales además de ser un problema en sí, está conectada con la imposibilidad del trabajador y su familia de escalar socialmente y mejorar sus condiciones de vida. El fenómeno de la informalidad laboral es un problema al cual se le atribuyen efectos negativos sobre el bienestar de la población, la eficiencia del uso de los recursos propios y la movilidad social. No es sorprendente encontrar que en todos los modelos en los que se incluyó la variable “Informal” (de acuerdo a la cotización en pensión), los resultados indiquen que están menos satisfechos que los trabajadores formales.

La insatisfacción laboral de los trabajadores informales en Colombia se puede argumentar a que en el contexto nacional, éstos tienen un limitado acceso a la seguridad social que disminuye su bienestar; adicional a ello, la condición de informalidad viene acompañada de un limitado acceso al sistema financiero²²⁸. Además, los ingresos de un trabajador informal son sustancialmente inferiores a los de un trabajador formal²²⁹, lo que está asociado a menores tasas

²²⁷ En el anexo D se expone que el ingreso promedio por hora de los que no reciben subsidio de transporte, es el doble de aquellos trabajadores asalariados que si lo reciben.

²²⁸ FEDESARROLLO. Reforma Tributaria y Mercado Laboral. Op cit; p. 5.

²²⁹ Para el caso de la muestra utilizada en este trabajo, el ingreso promedio de los trabajadores del mercado informal es igual a 3.241 pesos por hora, mientras que los del sector formal devengan 7.098 pesos por hora. Revisar anexo E.

promedio de educación²³⁰. En estudios recientes, el departamento Nacional de Planeación (DNP), muestra que en promedio un trabajador informal sin educación recibe el 35% de los ingresos de un trabajador sin estudios que opere en el sector formal; con estudios de primaria la proporción asciende a un 38%, con secundaria a un 42% y en el caso de los universitarios a un 50%²³¹.

La voz del sindicato se escucha en Colombia y es positiva para la satisfacción laboral. En las estimaciones realizadas para los modelos de posición ocupacional (que incluye la totalidad de ocupados) y de asalariados, se encontró que pertenecer a un sindicato genera mayor satisfacción laboral frente aquellos trabajadores no sindicalizados lo que contrasta con los estudios realizados para países desarrollados. Esto se debe a que en Colombia existen políticas que permiten la participación de los sindicatos como la de Formación para el trabajo y Formación Profesional (SNFT) que es un sistema de entrenamiento que articula e integra los esfuerzos del sector educativo, el sector privado (entre el que se encuentran los gremios: empresarios y sindicatos) y el gobierno, en el diseño e implementación de las políticas de formación para el trabajo. Dentro de las labores realizadas por el SNFT, se resalta que se han logrado estructurar 175 titulaciones y 645 Normas de Competencia. Esta certificación de los trabajadores en competencias laborales asegura estándares de calidad y les reconoce sus competencias sin importar en dónde ni cómo fueron adquiridas²³².

Lo anterior permite que los sindicalistas participen opinando y generando políticas en el mercado laboral²³³ y tengan las posibilidades de: estar mejor

²³⁰ MONDRAGÓN-VÉLEZ, Camilo; PEÑA, Ximena y WILLS, Daniel. Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. En: ECONOMIA. 2010, p. 65-95.

²³¹ FEDESARROLLO. Reforma Tributaria y Mercado Laboral Op cit; p. 4.

²³² PARRA, Mónica y ORTIZ, Karen. Análisis y perspectiva del desempleo en los últimos 12 años. Bogotá: FEDESARROLLO, 2010, p. 1- 93.

²³³ Históricamente, las organizaciones sindicales han defendido la seguridad social, y la salud y educación pública; todo lo cual mejoró el ambiente económico y social de las naciones en procesos de industrialización.

pagados que aquellos trabajadores que no están en un sindicato²³⁴, al encontrarse más capacitados, mantener el empleo en el que se encuentran, ascender e inclusive encontrar uno mejor. Adicional, es frecuente el señalamiento a que los sindicatos son grupos privilegiados, porque sólo representan a los trabajadores que disponen de un empleo, en condiciones de persistente desempleo e informalidad (como es la característica del mercado laboral colombiano); o como buscadores de beneficios²³⁵.

Además otra ventaja que tienen los sindicalistas es que tienen la capacidad de realizar trámites administrativos para la protección del empleo²³⁶, por ejemplo, la negociación colectiva junto con los empresarios del salario mínimo legal vigente para cada año²³⁷ que se realiza en el país desde 1936.

Los funcionarios públicos están insatisfechos en Colombia. Se encuentra que los empleados del sector privado y los empleadores están más satisfechos que los del sector público. Resultado que contradice algunos antecedentes empíricos, para el escenario internacional donde se ha observado que los empleados en el sector público están más satisfechos con respecto a sus horas de trabajo²³⁸. Entre tanto los trabajos a nivel nacional Krauss y Graham señalan que ser asalariado público (incluidos los militares y policías), conlleva a estar más contento en el trabajo por su estabilidad laboral²³⁹.

Varias pueden ser las explicaciones de este hallazgo. En los últimos años la credibilidad de la función pública se ha puesto en duda por los escándalos de corrupción en la contratación estatal. Por otro lado, el fenómeno clientelista

²³⁴ El anexo F muestra la distribución de ingresos promedio por hora de los trabajadores que son y de quienes no son parte de un sindicato.

²³⁵ HERRERA, Beethoven. Sindicatos y felicidad. En: Portafolio. Bogotá D.C, 25, Octubre, 2010. No. 3717.

²³⁶ AVELLA, Mauricio. Las instituciones laborales colombianas. Contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. En: ARANGO, LUIS EDUARDO y HAMMAN, FRANZ. El mercado de trabajo en Colombia, hechos, tendencias e instituciones. Bogotá, Colombia. Banco de la República, 2012, p. 3-80.

²³⁷ Ibíd; p. 13.

²³⁸ D'ADDIO; ERIKSSON y FRIJTERS, Op cit; p. 2420.

²³⁹ KRAUSS y GRAHAM, Op cit; p. 7.

hace que aspirar a una vacante en el sector público dependa de relaciones informales (palancas) y de los ciclos de elecciones, más que de las capacidades propias del trabajador; todo ello podría explicar que los trabajadores públicos se sientan menos satisfechos frente a los del sector privado y los empleadores.

Por su parte, los trabajadores por cuenta propia y los de otras ocupaciones están menos satisfechos que empleados públicos en Colombia. Lo anterior está posiblemente relacionado a los bajos estándares de trabajo y el menor reconocimiento social de estas últimas ocupaciones. Para el caso de los trabajadores sin remuneración y jornaleros no hay evidencia de alguna diferencia en la satisfacción frente a los trabajadores públicos.

Entre mayor envergadura de la firma, mejor para trabajar. En Colombia trabajar en una empresa grande (firma o unidad productiva con más de 100 trabajadores) genera mayor satisfacción laboral, tanto para el total de la fuerza de trabajo como los asalariados. Esta estimación es acorde a lo encontrado en América Latina²⁴⁰ y para una muestra de profesionales de administración de empresas en Colombia²⁴¹. Esto podría deberse a que trabajar en la pequeña y mediana empresa en el país, por lo general, se asocia con menores oportunidades de inversión en capital humano, menos posibilidades de promoción y a veces condiciones de trabajo precarias²⁴², además de salarios bajos; frente a las mayores probabilidades de oportunidades de formación, estatus, estabilidad laboral y salarios más elevados que brindan las grandes empresas²⁴³.

Existe un sector industrial con síntomas de desindustrialización, pero con trabajadores satisfechos. En cuanto a los resultados de la satisfacción laboral

²⁴⁰ LORA, Op cit; p. 161.

²⁴¹ SEPÚLVEDA, Op cit; p. 10.

²⁴² BERNAL, Op cit; 169 p.

²⁴³ BROWN Y MEDOFF, The employer size–wage effect. 1989. Citado por GARCÍA MORA, Op cit; p. 84.

por sectores económicos, se tomó como referencia el sector de la industria manufacturera, concluyendo que los sectores menos satisfechos son: agricultura, minas, construcción, comercio, transporte, sector inmobiliario, con excepciones en las actividades de intermediación financiera que mostró un efecto positivo en la satisfacción con el trabajo, al compararse con la industria y las actividades relacionadas con la prestación de los servicios públicos (por carecer su coeficiente de significancia), lo que contrasta con lo reportado por Farné y Vergara²⁴⁴.

Lo anterior es explicado por diferentes fenómenos. Uno de ellos es la recomposición sectorial del PIB nacional, que en 1970, tenía como sectores más importantes en el PIB la agricultura (25.3%) y la industrial (21.4%). Cuatro décadas después el panorama es distinto, los establecimientos financieros (21,3%), y del sector de servicios sociales (17,3%) son los líderes, y la industria perdió participación (14,1%)²⁴⁵. Sin embargo, la distribución del empleo se mantiene como en la primera década del siglo XXI concentrándose en 81% en las actividades de comercio, servicios personales, agrícolas e industriales²⁴⁶.

Otro fenómeno es la tasa de crecimiento de ocupación promedio, que creció con mayor dinamismo en los sectores menos intensivos de mano de obra (como el sector de minas y financiero); lo que estaría relacionado con la hipótesis que indica que hay síntomas de enfermedad holandesa en el país, que en el 2012, evidenció pérdidas importantes de empleo en los sectores agrícolas e industrial²⁴⁷. De esta manera se argumenta que los altos niveles de satisfacción asociados a los trabajadores del sector de industria manufacturera,

²⁴⁴ FARNÉ y VERGARA, Op cit; p. 14.

²⁴⁵ FEDESARROLLO. Composición sectorial del empleo en Colombia. Informe mensual del mercado laboral. Bogotá: ACRIP. 2013, p. 1-12.

²⁴⁶ Ibíd; p. 3.

²⁴⁷ Ibíd; p. 5.

están sujetos a los planteamientos de Hamermesh²⁴⁸ respecto a su ponderación mental positiva por una eventual pérdida de su puesto de trabajo.

Con respecto a posibles diferencias salariales entre los sectores económicos en el país, puede que éstas se encuentren altamente asociadas a los niveles de satisfacción laboral encontrados. Así, no es sorprendente que los trabajadores del sector de intermediación financiera devenguen salarios reales más altos, sino que también registraron un crecimiento en el tiempo²⁴⁹.

Ser contratado directamente por la empresa genera mayor satisfacción laboral. La tercerización del trabajo se ha extendido en el país desde los años 90's, un claro ejemplo, lo presenta el reciente informe de la Superintendencia de la Economía Solidaria, que evidencia que en la última década el número de inscritos a las Cooperativas de Trabajo Asociado²⁵⁰ superan los 5 millones de asociados²⁵¹. Los efectos negativos de la contratación indirecta en la satisfacción laboral, pueden explicarse porque muchas de las empresas de servicios temporales no posibilitan el acceso a la seguridad social de sus empleados²⁵² y por tanto los deja en condición de vulnerabilidad.

Según los resultados de la Encuesta Social Longitudinal de FEDESARROLLO realizada en 2010, los trabajadores con contrato indirecto tienen que cumplir con un horario y un código de reglamento casi en igual proporción que los

²⁴⁸ HAMERMESH, Op cit; p. 2.

²⁴⁹ FEDESARROLLO. Las diferencias salariales entre los sectores económicos en Colombia. Informe mensual del mercado laboral. Bogotá: ACRIP. 2013, p. 1-10.

²⁵⁰ Decreto 4588 de 2006 Art. 3: "Cooperativas de Trabajo Asociado. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general".

²⁵¹ FEDESARROLLO. La tercerización laboral en Colombia. Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: ACRIP; 2013. p. 1-12.

²⁵² *Ibíd*; p. 4.

trabajadores directos²⁵³ lo que indicaría que se les exige la misma dedicación horaria y de responsabilidades que a los trabajadores directos. Por ende, al no tener las mismas probabilidades de ser beneficiarios de entrenamientos y especialización propia de los empleados directos de las empresas, los trabajadores sujetos a tercerización están menos satisfechos que los contratados directamente.

Tener un contrato indefinido es sinónimo de estabilidad en el empleo. Los resultados indican que la satisfacción laboral se ve disminuida cuando los ocupados tienen un contrato a término fijo, lo que podría atribuirse a que el ingreso no será constante en el futuro. En estudios realizados por Mónica Parra en FEDESARROLLO, se encontró que los empleados temporales tienen una remuneración 37% menor que la de los trabajadores con contrato indefinido²⁵⁴, además el 71% de los trabajadores temporales acceden a dicho tipo de contratación por no haber encontrado uno permanente²⁵⁵.

Irse de vacaciones y tener cesantías aumenta la satisfacción laboral, pero la prima la disminuye. En cuanto a las variables de beneficios o prestaciones sociales que se tuvieron en cuenta en el modelo de contratos, se observa que contar con vacaciones remuneradas y cesantías afecta positivamente la satisfacción laboral. Se deduce que las vacaciones pagadas proveen al empleado tiempo de esparcimiento sin afectar su bolsillo, por ello éstas resultan positivas para la satisfacción laboral. De la misma manera las cesantías permiten al trabajador atender una contingencia futura así como también lo hacen las pensiones y la cobertura en salud, aunque vale aclarar que las cesantías están previstas por la ley colombiana en el caso de que el trabajador quede cesante ya sea por despido, renuncia o terminación del contrato. Las cesantías son un sedante para la incertidumbre, dado que a

²⁵³ FEDESARROLLO. Trabajo temporal e indirecto: ¿Quiénes son? ¿Dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? Tendencia Económica. Bogotá. 2011. p. 1-14.

²⁵⁴ FEDESARROLLO. Tercerización en Colombia. Op cit; p. 5.

²⁵⁵ FEDESARROLLO. Trabajo temporal e indirecto: ¿Quiénes son? ¿Dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? Op cit; p. 7.

pesar de que se tenga un contrato fijo y un trabajo estable, nunca se sabe que eventualidad puede ocurrir en el futuro. Aunque en Colombia, el retiro de cesantías antes de la finalización del contrato laboral es posible, siempre y cuando se argumente en su retiro que éstas serán usadas para comprar una casa o para estudiar.

Finalmente, resulta sorprendente que los resultados para el modelo de contrato muestren la existencia de una relación negativa entre recibir pago de la prima y estar satisfecho con el empleo. Como está dispuesto en el país, el valor de la prima corresponde a un salario mensual, y se sustenta en hacer partícipe al trabajador de las utilidades de la empresa durante un año de su servicio. De este modo, el efecto negativo de este beneficio sobre la satisfacción con el trabajo es contra-intuitivo.

Una posible explicación respecto a este resultado tiene que ver con los cuestionamientos de Kahneman y Tversky²⁵⁶ al modelo de la elección racional, según el cual los individuos (trabajadores) evalúan los acontecimientos desde el punto de vista de su influencia global en la riqueza total (en este caso el efecto de la prima en la mejora de los ingresos de los empleados que la reciben). Según estos autores han observado que los individuos suelen sopesar cada acontecimiento por separado y ponderar con menos importancia a las ganancias que a las pérdidas²⁵⁷. Por lo tanto, los trabajadores en Colombia probablemente evalúan el recibir prima y las demás condiciones laborales de forma asimétrica, concediendo en su reporte de satisfacción con su trabajo un peso mucho mayor a las segundas.

²⁵⁶ Según estos autores los individuos no evalúan las alternativas con la función de utilidad convencional sino con una función de valor que se define con respecto a los cambios de riqueza. Los resultados derivados de los experimentos de Kahneman y Tversky plantean que perder causa en los individuos un mayor dolor que la posibilidad de ganar; es decir, interpretamos las pérdidas y las ganancias en función del contexto. Ambos autores han contribuido a explicar por qué la gente toma decisiones contradictorias con base en el modelo del *homo economicus* racional, o con la teoría de la utilidad esperada.

²⁵⁷ FRANK, R. Limitaciones cognitivas y conducta del consumidor. En: Microeconomía y Conducta. Madrid: McGraw Hill, 1992, p. 257-285.

Así, al no haber algún marco de referencia y antecedentes en la bibliografía consultada para sostener dicho resultado, fue necesario revisar la distribución del ingreso de las personas que cuentan con este beneficio y quienes acusan ausencia de ésta de acuerdo al nivel de satisfacción reportada²⁵⁸. Se encontró que las personas que tienen derecho a prima y respondieron estar muy insatisfechas ganan en promedio más que aquellas que dicen estar satisfechas; de ahí que esto produzca ruido en las estimaciones y dé como resultado la alta significancia del efecto de menor satisfacción laboral de aquellos que devengan la prima frente a los trabajadores que no²⁵⁹. Para establecer una afirmación verídica sobre dicha relación hace falta realizar un estudio específico que indague sobre el efecto de la prima en la satisfacción laboral de los colombianos y puede resultar de interés para estudios futuros.

Ser su propio jefe es positivo para la satisfacción laboral, solamente si se posee un negocio. La diferencia de ocupaciones que tienen los autoempleados en Colombia y en Latinoamérica en general, constituye una gran diferencia para referenciar la satisfacción laboral, dado que no todos los autoempleados están bajo las mismas condiciones laborales. En las estimaciones del modelo de trabajadores independientes, los resultados demuestran que tener un negocio propio (categoría de tipo de autoempleo tomada como referencia), aumenta la satisfacción laboral, mientras que trabajar por honorarios, obra, a destajo, por comisión, como vendedor de catálogo, profesional prestador de servicios y otros disminuyen la satisfacción de los autoempleados. Este resultado concuerda con el de Lora, donde se encuentra que ser autoempleado es positivo para la satisfacción laboral, y también es conforme con lo que argumentan en su estudio Cortés-Aguilar, García-Muñoz y Moro-Egido²⁶⁰, quienes encuentran una clara diferencia entre quienes se autoemplean por “necesidad” y por “oportunidad”.

²⁵⁸ Revisar el Anexo G.

²⁵⁹ Otra explicación es que la prima genera un efecto de aumento de la demanda que produce un alza de los precios. Así, posterior al pago de la prima los trabajadores consume cuando todo esta caro, es decir, La prima no mejora el poder adquisitivo porque todo el mundo se la gasta al mismo tiempo.

²⁶⁰ CORTÉS AGUILAR; GARCÍA MUÑOZ y MORO-EGIDO. Op cit; p 57.

Entre los autoempleados por “necesidad”, se encuentran aquellos trabajadores autoempleados que no gozan de un empleo formal, sino más bien precario, caracterizado. Es común que los ocupados que se autoemplean por necesidad, en labores como vendedores ambulantes, trabajadores por obra, a destajo, por comisión o vendiendo catálogos, no sean cotizantes a un sistema de salud y mucho menos a pensión, lo que explicaría a su vez la relación negativa que causa el tener estos empleos en la satisfacción laboral. Por otro lado, los autoempleados por “oportunidad”, son los empresarios, los emprendedores, en fin todas aquellas personas que prefieren y pueden tener un negocio propio e inclusive emplear a otras personas. Tener un negocio propio determina positivamente la satisfacción laboral en Colombia, pues se goza de mayor flexibilidad horaria, sé es su propio jefe y puede que los ingresos aumenten en relación a ser un empleado.

Ser independientes por temporadas no hace feliz. Las estimaciones con respecto al modelo de independientes y la regularidad de su empleo, es decir, si trabajan de manera permanente, ocasional, estacional u otra modalidad, demuestran que ser independiente constantemente es positivo para la satisfacción laboral, por su parte trabajar en alguna de las otras circunstancias es negativo para la satisfacción. Esto se atribuye a que dado que el trabajo ocasional y estacional no propenden el mismo ingreso de manera constante, sino que al contrario crean una situación de incertidumbre constante ligada a los ciclos económicos o a épocas determinadas del año como cosechas, venta por temporadas y otras situaciones que hacen que el independiente se sienta insatisfecho laboralmente.

5. CONCLUSIONES

La investigación del mercado laboral colombiano se ha centrado principalmente en el estudio de los determinantes del desempleo y la informalidad. Por ello este trabajo de grado se enmarca en una línea no tradicional de investigación sobre el mercado laboral en el país, como lo es la búsqueda de los determinantes de la satisfacción laboral usando los datos provistos por la Gran Encuesta Integrada de Hogares del año 2012. La revisión de bibliografía consultada incluye una extensa literatura internacional y los estudios realizados sobre el país.

Algunos de los resultados del presente estudio contrastan con la evidencia empírica presente en la literatura internacional y nacional. Respecto a las variables sociodemográficas sorprende: i) La mayor satisfacción laboral reportada por el género masculino en comparación con el femenino, ii) Al aumentarse los años de escolarización, el efecto es positivo para la satisfacción laboral, y iii) La relación en forma de U invertida que presentan la edad y la satisfacción laboral. Sin embargo, sobre esta última determinante el resultado no es consistente en todas las estimaciones.

En cuanto a las características del empleo que inciden sobre la satisfacción laboral y contrastan con estudios anteriores, se observa que: i) Ser independiente en Colombia no genera mayor satisfacción laboral, en comparación a los asalariados, exceptuando a los propietarios de negocios, ii) Hacer parte de un sindicato influye positivamente sobre la satisfacción con el empleo, debido a la participación activa que tienen los sindicalistas en la política del mercado laboral colombiano, y iii) Los trabajadores del sector público se encuentra insatisfechos con sus empleos en relación con los del sector privado y los empleadores.

Los demás hallazgos no contradicen la evidencia internacional ni lo encontrado para Colombia. De esta manera, se reafirma que con respecto a las variables sociodemográficas y de capital humano: i) Tener pareja o estar casado es

positivo para la satisfacción laboral, excepto para los asalariados solteros, ii) Los jefes de hogar están satisfechos laboralmente sin discriminar su empleo, iii) Quienes viven en hogares con niños menores de 6 años se encuentran más inconformes con su empleo, iv) Los trabajadores urbanos presentan menores niveles de satisfacción que sus pares rurales; empero, los asalariados urbanos están más satisfechos que aquellos que se encuentran en el campo, v) A mayor tiempo de permanencia en la empresa, es mayor la satisfacción laboral, vi) Acceder a capacitaciones o entrenamientos, ya sea por parte de la empresa o iniciativa propia, genera un círculo virtuoso con la productividad y la satisfacción laboral, vii) Estar cubierto en emergencias médicas por alguna entidad de seguridad social, aumenta la satisfacción laboral.

Con referencia a las características del empleo y de la empresa, se encontró que: i) el ingreso sigue siendo un motivador de los trabajadores, ii) Recibir los diferentes subsidios (alimentación, familiar y educativo) genera satisfacción con el empleo, a diferencia del subsidio de transporte, dado que este se otorga a los trabajadores que se encuentran en la escala salarial más baja, iii) Trabajar en el sector informal genera insatisfacción, iv) Trabajar en empresas grandes es positivo para la satisfacción laboral de los colombianos, v) En general, los trabajadores del sector industrial reportan mayor satisfacción respecto a los demás sectores económicos excluyendo el sector de intermediación financiera que registra mayores salarios y los del sector de servicios públicos están tan satisfechos como los del sector manufacturero, vi) Tener contrato directo e indefinido con la empresa, genera mayor satisfacción laboral, vii) Tener vacaciones, cesantías y demás prestaciones, exceptuando la prima por el contrato, aumentan la satisfacción con el empleo.

Para futuras investigaciones resultaría enriquecedor contemplar también índices de calidad del empleo que complementen los hallazgos realizados con base en las percepciones subjetivas de los trabajadores. En cualquier caso tal labor deberá sustentarse en bases de datos elaboradas por el propio

investigador, dada la inexistencia de estadísticas oficiales en Colombia que recopilen la información apropiada para dicho objetivo.

Igualmente, se sugiere realizar investigaciones que aporten una aproximación a la relación de la satisfacción laboral en Colombia y variables como la edad, género, prima, sindicatos y demás determinantes que contrastaron la evidencia empírica internacional y nacional, de modo que se amplíen las bases empíricas y teóricas del presente estudio. La importancia de esto es lograr que las investigaciones sobre satisfacción laboral coadyuven a la generación de políticas para el mercado laboral y la calidad del empleo en el país.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ LLORENTE, Gema y MILES TOUYA, Daniel. El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. En: Revista Galega de Economía. Diciembre, 2006, vol. 15, no. 2, p. 1-20.

ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. En: Revista Internacional del Trabajo. 1997, vol.116, N° 3. p 342-370.

ANSA ECEIZA, Miren Maite. Economía y felicidad: Acerca de la relación entre bienestar material y bienestar subjetivo. En: 9 Jornadas de Economía Crítica (3: 27, 28 y 29, Marzo, 2008. Bilbao, España.). Bilbao. 2008. p. 1-22.

ATECA-AMESTOY, Victoria; CORTÉS AGUILAR, Alexandra y MORO-EGIDO, Ana. Social Interactions and Life Satisfaction: Evidence from Latin America. En: Journal of Happiness Studies. Abril, 2013,...p. 1-28. DOI 10.1007/s10902-013-9434-y.

_____. Social Interactions and Subjective Well-Being: Evidence from Latin America. Department of Foundations of Economic Analysis II University of the Basque Country. 2011.

AVELLA, Mauricio. Las instituciones laborales colombianas. Contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. En: ARANGO, LUIS EDUARDO y HAMMAN, FRANZ. El mercado de trabajo en Colombia, hechos, tendencias e instituciones. Bogotá, Colombia. Banco de la República, 2012, p. 3-80.

AZIRI, B. Job Satisfaction a literature Review. En: Management Research and Practice. 2011, Vol. 3, no. 4, p. 77-86.

Banco de la República. Informe de la junta directiva al Congreso de la República. Bogotá: Colombia. Julio 2012, p. 1 -132.

BECK, Ulrich. La sociedad del riesgo. Barcelona: España. PAIDÓS, 2002. Traducción de Jorge Navarro, Daniel Jiménez y María Rosa Borrás.

BECKER, Gary S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis En: Journal of Political Economy. 1962, vol.70, no. 5, p. 9-49.

BERNAL, Raquel. The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization. En: Desarrollo y Sociedad. Junio, 2009, no. 63, p. 145-208.

BETANCUR, Mauricio; MONTERO, Leticia y MENDEZ, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad Industrial de Santander. En: Revista virtual Universidad Católica del Norte. Septiembre- Diciembre, 2013, no. 40, p. 204-215.

BJORKHAUG, Ingunn et al. Perceptions of Good Jobs: Analytical Report . WORLD DEVELOPMENT REPORT. Risaralda: Colombia. 2013.

BORJAS, G. Job Satisfaction Wage, and Unions. En: Journal of Human Resources. 1979, no. 14, p. 21-40.

BLANCHFLOWER, David G. (2001). Self-employment in OECD countries. En: Labour Economics. 2000, no. 7, p. 471-505.

CAMERON, Colin y TRIVEDI Pravin. Multinomial Models. En: Microeconometrics Using Stata, Revised Edition. Stata Press. 2010, p. 512-514.

CANAL DOMÍNGUEZ, Juan Francisco. Earnings and Job Satisfaction of Employed Spanish Doctoral Graduates. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 2013 no. 144, p. 49-72.

CLARK, Andrew E. Job satisfaction in Britain. En: British Journal of Industrial Relations. 1996, no. 34, p. 189-217.

CLARK, Andrew E; KRISTENSEN, Nicolai y WESTERGARD-NIELSEN, Niels. Job Satisfaction and Co-worker Wages: Status or Signal? En: Discussion Paper Series. Septiembre, 2007, no. 3073, p. 1-30.

CORTÉS AGUILAR, Alexandra. An empirical analysis about subjective well-being using developing and developed countries data. Granada: Universidad de Granada. Departamento de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, 2011. 182 p.

CORTÉS AGUILAR, Alexandra; GARCÍA MUÑOZ, Teresa y MORO-EGIDO, Ana I. Heterogeneous self-employment and satisfaction in latin America. En: Journal on Economic Psychology. 2013, no. 39, p. 44- 61.

CRUZ, Jason y TORRES, Julian. ¿De qué depende la satisfacción subjetiva de los colombianos? En: Cuadernos de Economía, v. xxv, n. 45, Bogotá, 2006, p 131-154.

Departamento Nacional de Estadística (DANE). Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH. Bogotá: DANE, 2012. Versión 6.

D'ADDIO, Anna Cristina. ERIKSSON, Tor y FRIJTERS, Paul. An analysis of the determinants of job satisfaction when individual' baseline satisfaction levels may differ. En: Applied Economics. 2007, no. 39, p. 2413–2423.

DIENER, Ed. El Bienestar Subjetivo. En: Intervención Psicosocial. 1994, Vol. 3, no. 8, p. 67-113.

_____. Guidelines for national indicator of subjective well-being and ill-being. En: Applied Research Psychologist. 2006, no. 55, p. 34-43.

FARNÉ, Stefano; VERGARA, Carlos y BAQUERO, Norma. La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia en La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Observatorio del Mercado Laboral. Universidad Externado de Colombia. 2012, p. 1-35.

FARNÉ, Stefano y VERGARA, Carlos Andrés. CALIDAD DEL EMPLEO: ¿Qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? Cuadernos de trabajo. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Junio de 2007.

FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2003.

FEDESARROLLO. Composición sectorial del empleo en Colombia. Informe mensual del mercado laboral. Bogotá: ACRIP. 2013, p. 1-12.

FEDESARROLLO. La calidad del empleo de Colombia. Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: ACRIP; 2013. p. 1-13.

FEDESARROLLO. La tercerización laboral en Colombia. Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: ACRIP; 2013. p. 1-12.

FEDESARROLLO. Reforma Tributaria y mercado laboral. Enero de 2013. Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: ACRIP, 2013, p. 1-18.

FEDESARROLLO. Trabajo temporal e indirecto: ¿Quiénes son? ¿Dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? Tendencia Económica. Bogotá. 2011. p. 1-14.

FERNÁNDEZ SAN MARTÍN, Ma. Isabel, et al. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. En: Revista especializada Salud Pública. 1995, vol. 65, no. 6, p. 487-497.

FOUCAULT, M. Las palabras y las cosas. Buenos Aires: Argentina, Siglo XXI Editores, 1968, traducción de Elsa Cecilia.

FRANK, R. Limitaciones cognitivas y conducta del consumidor. En: Microeconomía y Conducta. Madrid: McGraw Hill, 1992, p. 257-285.

FREEMAN, Richard. Job Satisfaction as an Economic Variable. En: American Economic Review. 1977, no. 68, p. 135-141.

GAMBOA, Luis Fernando; GARCÍA SUAZA, Andrés y RODRÍGUEZ ACOSTA, Mauricio. Job satisfaction in a developing country: Exploring the work-family rivalry. En: Serie documentos de trabajo, Universidad del Rosario. Marzo, 2011. no. 93, p. 1-25.

GAMERO BURÓN, Carlos. Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. En: Cuadernos de Economía. 2004, vol. 27, p. 109-146.

GAMERO BURÓN, Carlos. Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. En: Investigaciones Económicas. 2007, vol. 31, no. 3, p. 415-444.

GARCÍA MORA, María Belén. Efectos de la Educación sobre los Determinantes de la Satisfacción Laboral en España. Un análisis de los Beneficios Monetarios y No Monetarios en el mercado de trabajo mediante Modelos Logit Ordenados. Tesis Doctoral. Valencia: Universitat de València, 2003. 245 p.

GREEN, Francis. Well-being, job satisfaction and labour mobility. En: Labour Economics. 2010, no. 17, p. 897-903.

HAMERMESH, Daniel S. Economic Considerations in Job Satisfaction Trends. En: Industrial Relations. Febrero, 1976, no. 1, Vol. 15, p.111–114.

_____. The Changing Distribution of Job Satisfaction. En: The Journal of Human Resources. 2001, vol. 36, no. 1, p. 1-30.

HERRERA CABALLERO, Juan Manuel y SÁNCHEZ GUEVARA, Irene. Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural. En: Ra Ximhai. Mayo-Agosto, 2012, vol. 8, no. 2, p. 217-232.

HERRERA, Beethoven. Sindicatos y felicidad. En: Portafolio. Bogotá D.C, 25, Octubre, 2010. No. 3717.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos; LLORENTE HERAS, Raquel y DUEÑAS FERNÁNDEZ, Diego. Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. En: Investigaciones Regionales. 2011, no. 19, p. 25-49.

JIMÉNEZ RESTREPO, Diana Marcela. La satisfacción en el empleo: Algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia 2008 a 2011. En: Documento de Trabajo. Universidad del Valle, Cali, 2012, no. 145, p. 1-18.

KRAUSS, Alexander y GRAHAM, Carol. Subjective well-being in Colombia: Some Insights on Vulnerability, Job Security, and Relatives Incomes. Policy Research Working Paper 6672. The World Bank - Poverty Reduction and Economic Management Network. Octubre 2013, p. 1-27.

LELKES, Orsolya. Tasting Freedom: Happiness Religion and Economic Transition. En: Journal of Economic Behavior & Organization. 2006, vol. 59, no.2, p. 173-194.

LILLO-BAÑULS, Adelaida y CASADO-DÍAZ, José Manuel. Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. En: Estudios de Economía Aplicada. 2011, vol. 29, no. 3, p. 755-780.

LOITEGUI ALDAZ, J.R. Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1990.

LÓPEZ ACEROS, Héctor F. Cultura y Poder: Política, Historia y Nihilismo. Bucaramanga: Colombia. Universidad Industrial de Santander, 2009.

_____. Metafísica y Nihilismo. Bucaramanga: Colombia. Universidad Industrial de Santander, 2013.

LÓPEZ CASTAÑO, Hugo. El mercado laboral colombiano: Tendencias de largo plazo. En: ARANGO, LUIS EDUARDO y HAMANN, FRANZ. El mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones. Bogotá, Colombia. Banco de la República, 2010, p. 81-130.

LORA, Eduardo et al. (Eds). Calidad de vida: más allá de los hechos. Desarrollo en las Américas. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2008.

MENG, Ronald. The relationship between unions and job satisfaction. En: Applied Economics. 1990, no. 22, p. 1635-1648.

MINCER, Jacob. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. En: Journal of Political Economy. 1958, vol. 66, no. 4, p. 281-302.

MONDRAGÓN-VÉLEZ, Camilo; PEÑA, Ximena y WILLS, Daniel. Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. En: ECONOMIA. 2010, p. 65-95.

MUÑOZ ADÁNEZ, A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1990.

OLARTE VARGAS, María Liliana. Los determinantes de la satisfacción laboral: Una revisión teórica y empírica. Tesis de Pregrado. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo lozano. Facultad de Ciencias Económicas. 2011. 45 p.

PARRA, Mónica y ORTIZ, Karen. Análisis y perspectiva del desempleo en los últimos 12 años. Bogotá: FEDESARROLLO, 2010, p. 1- 93.

REQUEMA SANTOS, Félix. Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 2000, no. 92, p. 11-44.

RIFKIN, Jeremy. El fin del trabajo. En: El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Barcelona: España, PAIDÓS, 2004, traducción de Guillermo Sánchez.

SÁENZ ALBA, Gerson. La educación en Colombia como factor relevante en el bienestar subjetivo declarado: Una aproximación teórica. Tesis de Pregrado. Bogotá: Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Ciencias Económico – Administrativas. 2008, 45 p.

SÁNCHEZ CAÑIZARES, Sandra Ma, et al. Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. Diciembre, 2007, vol. 25, no. 3, p. 867-900.

SÁNCHEZ CAÑIZARES, Sandra Ma; FUENTES GARCÍA, Fernando J. y ARTACHO RUIZ, CARLOS. La perspectiva de género en el análisis de la

satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. En: Cuadernos de Gestión. 2007, vol. 7, no. 2, 2007, p. 55-67.

SEPÚLVEDA, Wilmer. Factores que afectan la satisfacción laboral de los profesionales en administración de empresas en Colombia. En: XLIV Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración CLADEA (del 4 al 7 de Noviembre, 2009. Guayaquil, Ecuador). Guayaquil. 2009.

STUTZER, Alois y FREY, Bruno S. Recent Advances in the Economics of Individual Subjective Well- Being. En: Social Research. 2010, vol. 77, no. 2, p. 679-714.

VARGAS TÉLLEZ, Juan Alberto. Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. En: Nova Scientia. Noviembre-Abril, 2008, vol. 1, no. 1, p. 150-172.

_____. Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. En: Nova Scientia. Noviembre-Abril 2011, vol. 4, no. 7, p. 172-204.

WATERMAN, Alan S. Two conceptions of happiness: Contrast of personal epressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. En: Journal of Personality and Social Psychology. 1993, no. 6, p. 678-691.

Weber, Max. Ética Protestante y El Espíritu del Capitalismo. Editado por F. Villegas y Traducido por L. Lacambra. Sección de Obras de Sociología. México D.F, México: Fondo de Cultura Económica, 2003.

ANEXOS.

Anexo A. Especificación detallada de variables utilizadas en los modelos.

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Escala de Satisfacción laboral	P7170s1	¿Está: muy satisfecho, satisfecho o nada satisfecho con su trabajo actual?	1 Muy satisfecho	La escala se invirtió y los valores quedaron en una escala de menor satisfacción a mayor satisfacción así: 1 Muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho
			2 Satisfecho	
			3 Insatisfecho	
			4 Muy insatisfecho	
Género	P6020	Sexo	1. Hombre	Se calcula como <i>dummy</i> toma el valor 1 para hombre y 0 si es mujer
			2. Mujer	
Estado civil	P6070	Actualmente:	6. Esta soltero (a)	Se agrupan las respuestas 1, 2 y 3 en "casados", de esta manera la variable queda especificada con los valores 1 si el individuo está casado, además de tener en cuenta las categorías de soltero, viudo y separado.
			5. Esta viudo (a)	
			4. Esta separado (a) o divorciado (a)	
			3. Está casado (a)	
			2. No está casado (a) y vive en pareja hace dos años o más	
			1. No está casado(a) y vive en pareja hace menos de dos años	
Edad	P6040	¿Cuántos años cumplidos tiene...?	El dato a registrar es el del último cumpleaños de la persona y no el que está por cumplir. Edad siempre a dos dígitos.	Se clasifica como variable continua y toma en cuenta los dos dígitos de la respuesta.
Edad2			Se calcula elevando la variable Edad al cuadrado	Se calcula elevando la variable Edad al cuadrado
Niños<6 años en el Hogar	Llaves de identificación del hogar	Directorio y Secuencia_p		Posterior a la identificación del Hogar se crea los grupos de hogar de referencia que tengan niños menores de 6 años.
Localización/ Ubicación	Clase	Aplica para archivos de cabecera y resto	1 Cabecera	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona vive en una zona urbana y 0 si vive en la zona rural
			2 Resto	

Anexo A (Continuación)

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Jefe de Hogar	P6050	¿Cuál es el parentesco de ... Con el jefe o jefa del hogar?	9. Otro no pariente	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona es el jefe de hogar y 0 si pertenece a otra de las categorías
			8. Trabajador	
			7. Pensionista	
			6. Empleado(a) del servicio doméstico y sus parientes	
			5. Otro pariente	
			4. Nieto(a)	
			3. Hijo(a), hijastro(a)	
			2. Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a)	
		1. Jefe (a) del hogar		
Educación	Esc	Escolaridad	Años de escolaridad	Se toma como variable continua con los años de educación alcanzada por el individuo
Nivel educativo o Formación	P6210	¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por y el último año?	1. Ninguno	Se crean diferentes variables <i>dummies</i> por niveles de educación alcanzados: sin educación, primaria, secundaria, media y superior; todas con valores 1 si pertenecen a la respectiva categoría y 0 si no.
			2. Preescolar	
			3. Básica primaria (1o - 5o)	
			4. Básica secundaria (6o - 9o)	
			5. Media (10o - 13o)	
			6. Superior o universitaria	
		9. No sabe, no informa		
Antigüedad o Permanencia en el trabajo actual (tenure)	P6426	¿Cuánto tiempo lleva ... trabajando en esta empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca de manera continua?	Numero de Meses	Se toma como variable continúa especificando el número de meses que el trabajador lleva laborando en su puesto de trabajo.

Anexo A (Continuación)

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Tipo de trabajador u Ocupación	P6430	En este trabajo ... es	a. Obrero o empleado de empresa particular.	Se crean diferentes variables <i>dummys</i> por tipo de trabajador: asalariados, independientes, sin remuneración y otros; todas con valores 1 si pertenecen a la respectiva categoría y 0 si no.
			b. Obrero o empleado del gobierno.	
			c. Empleado doméstico.	
			d. Trabajador por cuenta propia.	
			e. Patrón o empleador.	
			f. Trabajador familiar sin remuneración.	
			g. Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.	
			h. Jornalero o peón.	
			i. Otro.	
Tipo de trabajador independiente	P6765	¿En la semana pasada, ¿cuál de las siguientes formas de trabajo realizó?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajó por honorarios o prestación de servicios? 2. Trabajó por obra? 3. Trabajó por piezas o a destajo (satélite, maquila, etc) 4. Trabajó por comisión únicamente? 5. Trabajó vendiendo por catálogo? 6. Trabajó en su oficio? (plomero, taxista, doméstica por días, etc) 7. Tiene un negocio de industria, comercio, servicios o una finca? 8. Otro... ¿Cuál? 	Se tomó como una variable categórica para cada ocupación de los que se agruparon como independientes.
Cobertura en salud	P6090	¿...está afiliado, es cotizante o es beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud?	1 Si	Se toma como una variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona cotiza a salud y 0 si no lo hace.
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Capacitación	P7480s8	Adicional a las actividades que me informo haber realizado la semana pasada, ¿cuáles de las siguientes: g. Asistir a cursos o eventos de capacitación	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe capacitación y 0 si no.
			2 No	

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Salario	Inglabo	La variable Inglabo de la GEIH es la suma neta de todos los ingresos mensuales por cuenta de las actividades productivas de los ocupados.	La variable Inglabo de la base de datos es la suma de las siguientes preguntas:	Se toma como variable continua, los valores se pasan a miles de pesos.
			P6500 - antes de descuentos ¿cuánto ganó ... en este empleo? (empleo principal para asalariados)	
			P6590 – además del salario en dinero ¿el mes pasado recibió alimentos como parte de pago por su trabajo? (empleo principal para asalariados)	
			P6600 - además del salario en dinero ¿el mes pasado recibió vivienda como parte de pago por su trabajo? (empleo principal para asalariados)	
			P6750 – ¿cuál fue la ganancia neta o los honorarios netos de... en esa actividad, negocio, profesión o finca el mes pasado (empleo principal para independientes)	
P7070 – ¿cuánto recibió o gana ... el mes pasado en ese segundo trabajo o negocio? (segundo empleo para asalariados como para independientes)				
Horas de trabajo	P6800	¿Cuántas horas a la semana trabaja normalmente.... en ese trabajo?	Número de horas de trabajo reportadas	Se toma como variable continua, pero se multiplica el valor dado por el individuo, por 4 para completar las horas mensuales de trabajo, debido a que la variable Inglabo está especificada en valor mensual, y ésta en semanas.
Ingreso por hora	Variable no especificada en la GEIH			Se creó la variable ingreso por hora dividiendo el resultado de Inglabo entre el número de horas que trabaja la persona multiplicado por mil, con el fin de obtener el salario por hora promedio mensual de los ocupados

Anexo A (Continuación)

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Prima técnica	P6545	El mes pasado recibió: a. Primas (Técnica, de antigüedad, clima, orden público, otras, etc.)	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe prima técnica y 0 si no.
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Subsidio alimentación	P6585s1	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: a. Auxilio o subsidio de alimentación?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe el subsidio alimentación.
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Subsidio transporte	P6585s2	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: b. Auxilio o subsidio de transporte?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe subsidio de transporte
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Subsidio familiar	P6585s3	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: c. Subsidio Familiar?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe subsidio familiar
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Subsidio educativo	P6585s4	¿Cuál o cuáles de los siguientes subsidios recibió... el mes pasado: d. Subsidio educativo?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe subsidio educativa
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Tamaño de la firma	P6870	¿Cuántas personas en total tiene la empresa, negocio, industria, oficina, firma, finca o sitio donde Trabaja?	1. Trabaja solo	Se agrupo según la metodología de la O y T, con valores 1 para microempresa si trabajan de 1 a 5 personas, empresa pequeña si trabajan de 6 a 19 personas, empresa mediana si trabajan 20 personas hasta 100 y empresa grande si trabajan más de 100 personas
			2. 2 a 3 personas	
			3. 4 a 5 personas	
			4. 6 a 10 personas	
			5. 11 a 19 personas	
			6. 20 a 30 personas	
			7. 31 a 50 personas	
			8. 51 a 100 personas	
			9. 101 o más personas	
Asociación sindical	P7180	¿Está afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona está afiliada a alguna asociación sindical
			2 No	
Vacaciones	P6424s1	¿Por su contrato actual, recibe: Vacaciones con sueldo?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe vacaciones con el contrato que tiene.
			2 No	

Anexo A (Continuación)

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Prima Navideña	P6424s2	¿Por su contrato actual, recibe: Prima de navidad?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe prima navideña con su contrato actual.
			2 No	
Cesantías	P6424s3	¿Por su contrato actual, recibe: Derecho a cesantía?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona recibe cesantías y 0 si no.
			2 No	
Tipo de contrato	P6450	¿El contrato es verbal o escrito?	1 Verbal	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona tiene contrato escrito y 0 si no
			2 Escrito	
			9 No sabe, no informa	
Quien lo contrató	P6400	La empresa o persona que contrató a...., ¿es la misma empresa donde Trabaja o presta sus servicios?	1 Si	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona tiene contrato directo y 0 si no
			2 No	
			9 No sabe, no informa	
Ocupado Informal	P6920	¿Está... cotizando actualmente a un fondo de pensiones?	1 Si.	Se toma como variable <i>dummy</i> con valores 1 si la persona cotiza a un fondo de pensiones y 0 si no. Una definición más alternativa incluye a todos los trabajadores cuyo empleo no está amparado por las leyes laborales nacionales o los sistemas de protección social, en este caso cotizar a un fondo de pensiones
			2 No	
			9 Ya es pensionado	
			.	
Tipo de trabajo (Independientes)	P6780	Este trabajo es:	1 Ocasional? (De vez en cuando)	Se crean diferentes variables <i>dummys</i> por tipo de trabajo independiente: ocasional, estacional, permanente y otro; todos con valores 1 si pertenecen a la respectiva categoría y 0 si no.
			2 Estacional? (En ciertas épocas del año,	
			3 Permanente?	
			4 Otro?,	

Anexo A (Continuación)

Variable	Código GEIH	Pregunta	Definición GEIH	Especificación en los modelos
Ramas de actividad económica	Rama2d	¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio en la que... Realiza su trabajo?	Es el código desagregado a 2 dígitos que tiene la variable rama de actividad según la CIU revisión 3.1 adaptada para Colombia, dentro del capítulo de ocupados.	Se tomó según la metodología del CIU a 2 dígitos con 99 categorías agrupadas en 17 grupos en el DANE, que dan como resultado 10 actividades económicas, a saber: Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, Explotación de minas y canteras, Industrias manufactureras, Suministro de Electricidad Gas y Agua, Construcción, Comercio, hoteles y restaurantes, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Intermediación financiera, Actividades Inmobiliarias y Servicios, comunales, sociales y personales

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

Anexo B. Modelo Básico por nivel educativo alcanzado.

Satisfacción Laboral	Modelo Básico (Por nivel educativo alcanzado)	
VARIABLES INDEPENDIENTE	Coef	Desv. Estándar
Hombre	0.017***	0.005
Edad	0.013***	0.001
Edad2	-0.000***	0.000
Separado (ref. Casado (a)/Co-habita)	-0.087***	0.007
Viudo	-0.051***	0.017
Soltero	-0.015**	0.007
Primaria (Ref. Sin educación)	0.030**	0.014
Secundaria	0.111***	0.015
Media	0.229***	0.014
Universidad	0.514***	0.014
Jefatura del hogar	0.040***	0.006
Niños < de 6 años en el hogar	-0.055***	0.005
Urbano (ref.Rural)	0.038***	0.009
Antigüedad en la empresa	0.001***	0.000
Capacitación	0.176***	0.013
Cotizante a salud	0.264***	0.008
Cut 1	-1.742***	0.031
Cut 2	-0.174***	0.030
Cut 3	2.676***	0.031
Número de Observaciones	310406	

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores.

Anexo C. Ingreso promedio de hombres y mujeres.

Variable	Ingreso promedio por hora*	Número de observaciones
Hombre	4.762	171.116
Mujer	4.452	139.290
Total		310.406

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores. *Valores en pesos colombianos.

Anexo D. Ingreso promedio de trabajadores que reciben y no reciben subsidio de transporte.

Variable	Ingreso prom. por hora*	Número de observaciones
Recibe subsidio de transporte	4.234	55.503
No recibe subsidio de transporte	10.204	36.639
Total		92.142

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores. *Valores en pesos colombianos.

Anexo E. Ingreso promedio de los trabajadores que pertenecen y no pertenecen al sector informal.

Variable	Ingreso promedio por hora*	Número de observaciones
Trab. Informal	3.241	199.227
No trab. Informal	7.099	111.179
Total		310.406

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores. *Valores en pesos colombianos.

Anexo F. Ingreso promedio de los trabajadores que pertenecen y no pertenecen a un sindicato.

Variable	Ingreso promedio por hora*	Número de observaciones
Sindicalista	12.336	8.845
No sindicalista	4.396	301.561
Total		310.406

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores. *Valores en pesos colombianos.

Anexo G. Distribución del ingreso promedio de los trabajadores con contrato que reciben prima y los que no, por nivel de satisfacción

Escala de satisfacción laboral	Ingreso por hora promedio*	
	Con prima	Sin prima
Muy insatisfecho	8.744	5.764
Insatisfecho	4.929	4.939
Satisfecho	7.466	6.072
Muy satisfecho	11.724	9.239
Total	32.863	26014

Fuente: Datos GEIH, 2012. Elaboración de los autores. *Valores en pesos colombianos.