

# ALGUNOS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLOMBIA

JEANNE KELLY RUÍZ TAVERA\*

## RESUMEN

Este trabajo busca identificar algunos de los factores demográficos y de las características extrínsecas al trabajo que están relacionados con la satisfacción laboral en Colombia. Para esto, se usan dos modelos econométricos no lineales, un Probit Binario y un Probit Ordenado, con los que, a partir de una muestra de 6.641 observaciones obtenidas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares de 2010, se encuentra que, respecto a la edad, la satisfacción laboral presenta comportamiento en forma U; el salario y la contratación escrita y directa se asocian positivamente a la satisfacción laboral y el nivel educativo; y el número de horas trabajadas y el trabajo en lugares descubiertos se asocian negativamente. Asimismo, los asalariados públicos reportan mayor satisfacción que los trabajadores de otro tipo de posición ocupacional (como los cuenta propia, empleados de empresa privada, jornalero o peón) y los empleadores están asociados negativamente con la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Condiciones de empleo, bienestar, empleo, Modelos Probit.

**Clasificaciones JEL:** J28, J81.

---

\* Profesora del Programa de Economía, Universidad Jorge Tadeo Lozano. Correo electrónico: [jeanne.ruiz@utadeo.edu.co](mailto:jeanne.ruiz@utadeo.edu.co). La autora agradece los aportes y colaboraciones de Fernando Barrios. Fecha de recepción: octubre 2 de 2013; fecha de aceptación: noviembre 13 de 2013.

## ABSTRACT

### *Some Determinants of Job Satisfaction in Colombia*

We seek to identify some of the demographic factors and extrinsic conditions related to job satisfaction. The analysis is mainly based on two nonlinear econometric models, a Probit Binary model and a Probit Ordered model on data from Great Integrated Household Survey (GEIH in Spanish), which includes information from 6.641 observations. We found that there is a U-shaped relationship between age and job satisfaction; salary and formal direct contracting is positively associated with job satisfaction, and educational level, the number of hours worked and open places to work are negatively associated. Likewise, public employees report greater satisfaction than workers in other occupational position (such as self-employed, employees of private companies or laborers) and employers are negatively associated with job satisfaction.

**Keywords:** Working conditions, subjective well being, employment, Probit Models.

**JEL Classifications:** J28, J81.

## I. INTRODUCCIÓN

En el estudio del mercado laboral algunos indicadores intentan aproximarse a la calidad del empleo, sin embargo, los esfuerzos que el Estado y las empresas hacen por mejorar estas condiciones son valiosos en la medida en que la percepción de satisfacción que los empleados reportan con estas condiciones de empleo son positivas.

De acuerdo con Navarro (2008) y varias investigaciones como las de Spector (2006), Gamero (2005), Bravo et al. (2002) y Muchinsky (2000) la satisfacción laboral está relacionada con conductas y resultados de trascendencia para las personas, las empresas y la sociedad en general. Así, por ejemplo, en la esfera individual, la literatura psicológica señala consecuencias relacionadas con la salud física, mental y la longevidad. A nivel empresarial y organizacional, la insatisfacción laboral puede tener repercusiones en la actividad productiva por sus efectos sobre el abandono o rotación, el absentismo, la insatisfacción de los clientes y las activi-

dades de protesta;<sup>1</sup> en la sociedad en general, la insatisfacción laboral puede tener fuertes implicaciones porque drena recursos nacionales y disminuye el producto nacional.

Un mejor entendimiento de la satisfacción laboral permitiría entonces evaluar de manera más acertada las estrategias diseñadas en las empresas y las políticas laborales del país, y aunque la literatura económica internacional relacionada con la satisfacción laboral es muy extensa, los estudios hechos en Colombia aún son escasos (Farné y Vergara, 2007).

De esta manera el presente documento tiene como objetivo realizar una aproximación a la medición del nivel de satisfacción de los colombianos identificando como primer paso la importancia de dos tipos de variables: las demográficas (edad, nivel de educación, género) y las extrínsecas al trabajo (salario, condiciones de contratación, número de horas trabajadas, posición ocupacional y lugar de trabajo).

El documento se divide en cinco partes de las cuales, la primera parte la constituye esta introducción. En la segunda parte se presenta un marco teórico sobre la satisfacción laboral en el que se exponen dos definiciones ampliamente aceptadas, algunas de las teorías más relevantes sobre los factores determinantes y su medición. En la tercera parte se muestra un panorama de la evolución de algunos indicadores de calidad del mercado laboral colombiano tales como la tasa de informalidad, la posición ocupacional, la afiliación a salud y pensiones, la contratación laboral, los salarios y el lugar de trabajo. En la cuarta parte se lleva a cabo la aproximación empírica al caso colombiano a partir de una muestra de 6.641 observaciones obtenidas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (2010); se detalla la metodología y se resumen los resultados. En la quinta parte se recogen las principales conclusiones del documento.

## II. FUNDAMENTO TEÓRICO

Existen múltiples definiciones de satisfacción laboral, que en general se pueden agrupar en dos tipos (Navarro, 2008): En el primer grupo la definición más usada es la de Locke (1976) que la define como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto

---

<sup>1</sup> Algunos trabajos que se centran en mostrar la relación entre la satisfacción laboral y las ganancias de las empresas son los de Harter, Schmidt y Hayes (2002) y Fulmer, Gerhart y Scott (2003).

(citado en Judge y Klinger, 2008). Para otro grupo de autores el concepto va más allá de las emociones, así, la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo (Bravo, Peiró y Rodríguez, 2002, citado en Navarro, 2008).

No obstante, sin importar la definición explícita que se siga de la satisfacción laboral, lo que la mayoría de investigadores reconocen es que **ésta** se deriva de un conjunto de factores o facetas asociadas al trabajo, en otras palabras, la satisfacción laboral es multidimensional (Judge y Klinger, 2008).

Bajo esta perspectiva se encuentra una categorización muy común de cinco facetas asociadas a la satisfacción laboral que incluye los siguientes aspectos: pago, promoción, compañeros de trabajo, supervisión, y el trabajo en sí mismo. A estas categorías Locke adicionó elementos como el reconocimiento, las condiciones de trabajo y características relacionadas con la empresa y su dirección. Otras teorías conocidas como las Teorías de Interacción han incluido también los rasgos de personalidad de la persona (Judge y Klinger, 2008).

Al integrar varios de estos enfoques se tiene que los factores asociados con la satisfacción laboral se pueden organizar en cuatro grandes grupos: factores relacionados con la personalidad de la persona, factores intrínsecos al trabajo, factores extrínsecos al trabajo y factores demográficos.

Entre los factores relacionados con la personalidad están por ejemplo el autoestima, la autoeficacia y el neuroticismo que, como lo propone Toro (2002), permiten medir la predisposición de una persona a prestar más atención a lo favorable o lo desfavorable de una situación; también se incluyen aspectos como las expectativas del trabajador y el balance entre lo que realiza (su inversión o esfuerzo) y lo que espera obtener como recompensa (pago, reconocimiento) comparado con sus grupos de referencia; esta última es conocida como la Teoría de la Equidad (Adams, 1963 y 1965, citado en Taris, Kalimo, y Schaufeli, 2002).

Los factores intrínsecos y extrínsecos fueron propuestos desde el Modelo bifactorial de Herzberg, Mausnek y Snydebman (1959). De acuerdo con ellos, los factores intrínsecos se relacionan con la naturaleza del trabajo mismo y sus recompensas que provienen directamente del desempeño de la labor; los factores extrínsecos, por otra parte, están relacionados con el contexto o el ambiente en el que se desarrolla la labor (House y Wigdor, 1967).

En el caso de los factores intrínsecos se consideran aspectos como la autonomía, la complejidad de la tarea, la jerarquía en la supervisión y la unión entre compañeros (Bokemeier y Lacy, 1987); otros aspectos tales como las oportunidades de

aprendizaje, la responsabilidad, el reconocimiento de jefes, pares, clientes o subordinados (House y Wigdor, 1967) y la variedad de tareas se incluyen en este tipo de factores.

En los factores extrínsecos al trabajo se tienen aspectos como las condiciones de trabajo (salario, el tipo de contratación, el horario y el lugar de trabajo), las políticas de la compañía y su administración, y las relaciones interpersonales con los superiores y la supervisión (el jefe) (House y Wigdor, 1967).

Respecto a los factores demográficos, se tiene que variables como la edad, el género, el estado civil y el nivel educativo están relacionados con la satisfacción laboral. Aunque estos son factores que no se pueden modificar, sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz, 1992).

El presente documento centra su atención en la identificación de variables de tipo demográfico y extrínseco que están relacionadas con la satisfacción laboral en Colombia; de esta manera, a continuación se resumen algunos de los principales resultados obtenidos en diferentes trabajos relacionados con variables de estos dos tipos.

En el caso de la edad se tiene que prevalecía una relación positiva respecto a la satisfacción laboral en los primeros estudios, sin embargo, a finales de la década de 1990, particularmente con el trabajo de Blanchflower y Oswald (1999) para Estados Unidos, se empezó a observar una relación en forma de U (Johansson, 2004). De acuerdo con Johansson, Lydon y Chevalier (2002) este comportamiento se explica debido a que los trabajadores jóvenes sobre estiman sus futuras ganancias, pero cada experiencia adicional va reduciendo sus expectativas sobre el salario afectando negativamente la satisfacción laboral; luego de alcanzar un mínimo alrededor de los 30 años, la satisfacción laboral se incrementa. Sin embargo, no hay un completo consenso sobre este comportamiento, así por ejemplo en Dinamarca no se encontraron efectos de la edad sobre la satisfacción laboral (Eriksson et al., 2003, citado en Johansson, 2004).

Sobre el género un gran número de estudios (Clark y Oswald, 1994; Clark, 1997; van Praag et al., 2003; Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; citados en Johansson, 2004) encuentran que las mujeres se reportan más satisfechas con sus empleos que los hombres, lo que es paradójico dada la discriminación de géneros que se presenta en el mercado laboral y que está validada en diferentes estudios (Ward, y Sloane, 2000; y Clark 1997). Una de las explicaciones ofrecida respecto a esto se relaciona con las expectativas en la que se presume que la brecha entre la situación

actual del trabajador y lo que espera en términos de oportunidades en su carrera normalmente es más pequeña para las mujeres que para los hombres (Kaiser, 2002, citado en Johansson, 2004). A pesar de esto, se encuentran también otros trabajos en los que son los hombres los que reportan mayor satisfacción laboral que las mujeres (ejemplos de ellos son los realizados por Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; y Kaiser, 2002, citados en Johansson, 2004) y otros en los que no se encuentra diferencias entre géneros, así, éste todavía resulta ser un aspecto complejo para generalizar. Sauser y York (1978), por ejemplo, encontraron un número similar de estudios para los tres casos (Bokemeier y Lacy, 1986).

Respecto al estado civil se ha encontrado que los trabajadores casados tienden a reportar mayor satisfacción que otros con un estado civil diferente (Farné y Vergara, 2007), sin embargo, esta relación no parecer tener tantos estudios de respaldo. Clark (1996) encontró para Gran Bretaña una correlación alta entre el estado civil y la satisfacción general, mostrando que los casados son los que se reportan más satisfechos con su trabajo en general (aunque los viudos se reportan más satisfechos al evaluar el trabajo en sí mismo, porque su condición es por causas que no se pueden controlar); Herzberg et al. (1957, citado en Scott, Swortzel, y Taylor, 2005) por su parte sugieren que no se puede sacar una conclusión clara sobre esta relación, así como tampoco del número de hijos (dependientes) o la raza.

Sobre el nivel de educación y su relación con la satisfacción laboral existe abundante literatura. Frecuentemente se observa que aunque las personas con mayores niveles de educación tienen mejores trabajos, las expectativas terminan una importante incidencia negativamente sobre la satisfacción laboral; esto se explica por las condiciones del trabajo que no se ajustan a las expectativas o aspiraciones del individuo, las cuales generalmente se engrandecen con el nivel de educación (Clark y Oswald, 1996). Este resultado, aunque no es unánime, tiene autores que lo defienden como Blanchflower y Oswald (1999, citado en Farné y Vergara, 2007) quienes sugieren que una eventual relación positiva entre estas variables puede ser resultado de no controlar los modelos por la variable ingreso.

En general se observa que los análisis que abordan de manera directa el impacto sobre la satisfacción laboral de los rasgos personales como la edad, sexo o la educación, destacan la importancia explicativa de las diferencias en las expectativas de los sujetos. Así, cuanto menor sea lo que un individuo espera conseguir de su actividad laboral, más probable resultará que se declare satisfecho con el empleo que ocupa. Este razonamiento ha ayudado a comprender la relación convexa frecuentemente estimada entre la edad y la satisfacción laboral y el diferencial po-

sitivo en satisfacción a favor de las mujeres y de los trabajadores con menor nivel educativo (Rodríguez, 2007).

Respecto a los resultados obtenidos frente a variables de tipo extrínseco se tienen los siguientes: Varios trabajos muestran que los ingresos o ganancias medidos en términos absolutos o relativos,<sup>2</sup> individuales o familiares tienen un efecto positivo sobre la satisfacción de los trabajadores, sin embargo, la literatura económica no ha comprobado que ésta sea una relación estrictamente monótona (Farné y Vergara, 2007). Estudios que muestran una relación positiva y un efecto significativo del ingreso en la satisfacción laboral son los de van Praag et al. (2003) y van Praag y Ferrer-i-Carbonell (2004) para Reino Unido y Alemania del Este (Johansson, 2004).

De acuerdo con Bokemeier y Lacy (1987) la importancia del ingreso radica en que es una medida con la que el trabajador puede evaluar sus ganancias frente a la inversión de tiempo, las habilidades y la labor misma que desarrolla. No obstante, algunos investigadores han encontrado que las expectativas sobre el futuro y el pasado pueden ser mejores determinantes que el salario mismo (Easterlin 2001, Lydon y Chevalier, 2002, Groot y van den Brink, 1999, citados en Johansson, 2004); sobre este último aspecto, Groot y van den Brink explican que las aspiraciones se incrementan con las ganancias por lo que el efecto del salario sobre el ingreso tiende a desaparecer, fenómeno conocido como desvío de preferencia «*preference drift*» o formación de hábitos «*habit-formation*» (Johansson, 2004).

En el caso de la contratación laboral se tienen diferentes características tales como el tipo de contrato (escrito o verbal), la duración (fijo o indefinido) y la relación con el empleador (directa o mediante subcontratación). Los efectos de estas variables sobre la satisfacción laboral han sido menos estudiados (Farné y Vergara, 2007) y también divergen entre sí. Kaiser (2002), por ejemplo, encuentra que los trabajadores contratados a término fijo se reportan menos satisfechos que los trabajadores permanentes (en Farné y Vergara, 2007), sin embargo, Clark (1996) para su estudio en Gran Bretaña, no encuentra diferencias entre los mismos. En el caso de la subcontratación se tiene que a pesar de ser un mecanismo legal, puede generar efectos diversos en la motivación de los trabajadores: Algunos de ellos

---

<sup>2</sup> Varios estudios (Clark y Oswald, 1996, Clark, 1999, Ward y Sloane, 2000, Grund y Sliwka, 2001) sugieren, sin embargo, que la utilidad del trabajo no se afecta por los salarios en términos absolutos sino relativos porque la gente juzga su utilidad respecto a un punto de referencia (Johansson, 2004).

valoran la oportunidad de trabajar, pero otros por el contrario, consideran que no reciben los mismos beneficios que sus compañeros, presentan menor sentido de pertenencia y en algunos casos expresan miedo e incertidumbre debido a la inestabilidad de sus contratos (Bustamante y Bermúdez, 2010). En este sentido, Rodríguez (2007) afirma que la inestabilidad laboral tal como es percibida por el trabajador tiene un fuerte impacto sobre la satisfacción laboral. Farné y Vergara (2007) encuentran efectivamente que la subcontratación afecta negativamente la satisfacción laboral en el caso colombiano.

En relación con la posición ocupacional, Farné y Vergara (2007) encontraron que los trabajadores autónomos y los asalariados del sector público tienden a reportarse más satisfechos que los del sector privado en el caso colombiano; el resultado posiblemente se deba a que en las empresas públicas estos empleos son más estables comparados con los de las empresas privadas, por ejemplo durante periodos de crisis (Kumari y Pandey, 2011). Johansson (2004), por otra parte, no encontró en su estudio para Finlandia diferencias entre los trabajadores de ambos sectores.

Sobre el número de horas trabajadas, la teoría económica ha mostrado que ejercen un efecto negativo en la satisfacción laboral (Farné y Vergara, 2007). Así mismo, Clark (1996) en su estudio para Gran Bretaña, encontró que las horas de trabajo semanales están muy fuertemente correlacionadas con la satisfacción respecto al pago y un poco menos correlacionadas con el trabajo en general. Johansson (2004), por el contrario, no encontró efecto alguno en su estudio hecho para Finlandia.

De esta manera, se tiene que varios estudios han intentado mostrar la relevancia de diferentes aspectos en la satisfacción laboral. Algunos de estos estudios engloban a varios factores explicativos mientras que otros se enfocan en algunos de ellos. Los resultados que se encuentran son diversos aunque un gran número de estudios soportan la relevancia de estas variables.

Por otra parte, al hacer aproximaciones a la satisfacción laboral se encuentran varios tipos de instrumentos de medición, por ejemplo, instrumentos globales o multidimensionales, multi-ítems o de un solo ítem e instrumentos diseñados para el trabajo en general o para trabajos específicos (van Saane, Sluiter, Verbeek, Frings-Dresen, 2003). Algunos de los instrumentos más populares de diferentes tipos son el *Job Descriptive Index* (JDI), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), *Job in General Scale* (JIG), *Overall Job Satisfaction* (OJS), *Job Satisfaction Survey* (JSS), *European Working Conditions Survey* (EWCS, Eurofound), *European Union Labour Force Survey*

(EU LFS, Eurostat) y el Cuestionario S20/23. De acuerdo con Judge y Klinger (2008) los dos instrumentos más ampliamente validados son el JDI y el MSQ.<sup>3</sup>

También existen otras técnicas aplicadas en estudios de satisfacción laboral que usan variables proxy de encuestas más generales. Ejemplos de estas son la medición hecha para Colombia en el estudio de Farné y Vergara (2007) a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares en 2006 y el trabajo de Sepúlveda (2009) realizado a partir de la encuesta del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional. En ambos casos se tomó como referencia a la satisfacción laboral aquella situación en la que los trabajadores declaraban no querer (o no tener la intención) de cambiar su empleo.

A pesar de que este último tipo de encuestas no han sido diseñadas específicamente para la medición de la satisfacción laboral y pueden tener muchas objeciones acerca de su validez, incluyen información relevante de la población que permite hacer análisis a gran escala. En el presente estudio se hace una aproximación empírica de este tipo.

### **III. EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO**

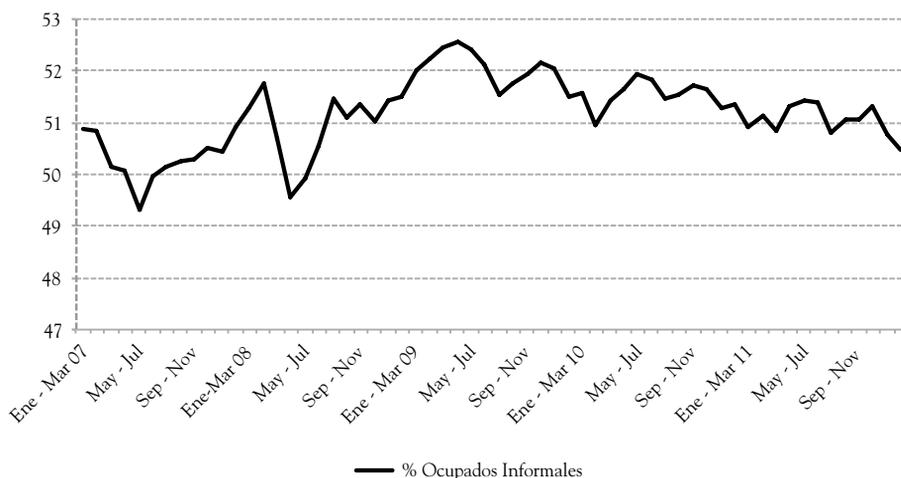
Tomando como base la información de la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) proveniente del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se presenta a continuación el comportamiento de algunos indicadores que permiten aproximarse a la calidad del empleo en Colombia en los últimos años (2007 en adelante). Estos indicadores son: tasa de informalidad, posición ocupacional, cobertura de salud y pensiones, condiciones de contratación, ingreso y lugar de trabajo.

En el caso de los niveles de informalidad, se observa que a pesar de que a partir del 2009 la tasa ha venido disminuyendo, aún está en alrededor de 51% en los últimos cinco años. Según la definición del DANE esto indica que más de la mitad de la población ocupada corresponde a trabajadores o empleadores de negocios pequeños, trabajadores sin remuneración, empleados domésticos y otros trabajadores en condiciones similares (Gráfico 1).

---

<sup>3</sup> En el estudio hecho por van Saane et al. (2003) para 29 instrumentos que miden satisfacción laboral se encontró que solamente 7 instrumentos cumplen los criterios de altos niveles de confiabilidad y validez en el constructo. Entre éstos, el JDI y el MSQ no cumplieron con alguno de los criterios establecidos.

GRÁFICO 1  
Tasa de Informalidad, 2007-2011



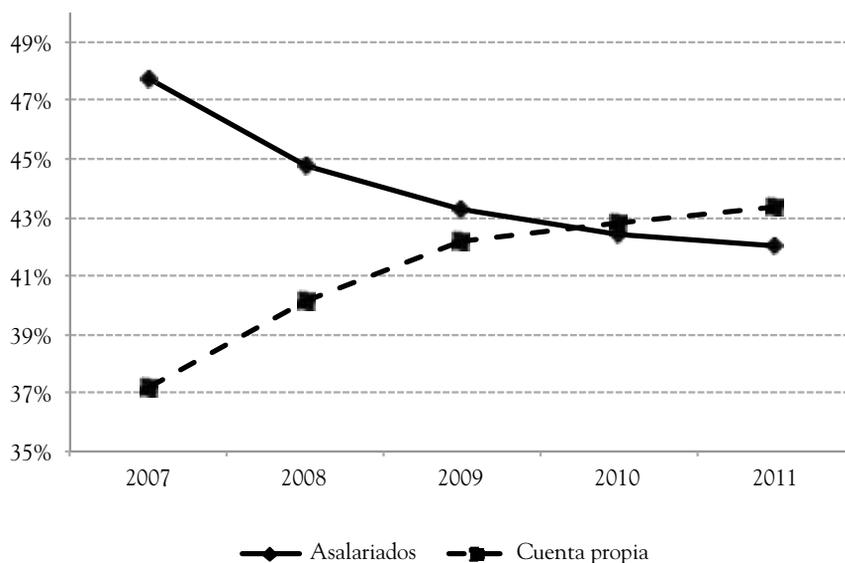
**Fuente:** DANE, GEIH, 13 áreas metropolitanas.

Sobre la posición ocupacional se tiene que la participación de los «asalariados» se ha venido disminuyendo sostenidamente desde el 2007 al 2011 pasando de 47,7% (ene-mar) a 42% en el mismo periodo; la categoría «cuenta propia», por el contrario, ha venido incrementando su participación también sostenidamente pasando de 37,2% a 43,3% en los mismos periodos (Gráfico 2).

En este sentido, es importante diferenciar entre dos tipos de trabajadores por cuenta propia: por una parte se tienen los trabajadores independientes que deciden empezar sus propios negocios, tomando altos riesgos para obtener grandes ganancias; por otra, se tienen aquellos trabajadores que deciden empezar un negocio debido a que su actual trabajo no les satisface o simplemente porque se encuentran en situación de desempleo. En otras palabras, el trabajo por cuenta propia puede entenderse como una oportunidad para desarrollar iniciativas propias, o bien como una situación vulnerable, de precariedad, que se mantiene a la espera de un trabajo formal, y de última instancia antes de estar desempleado (Rissman citado en Cea et al. 2009).

Al revisar la situación de los trabajadores colombianos, se tiene precisamente que una de las características que tiene la mayoría de este grupo poblacional —cuen-

GRÁFICO 2  
*Posición ocupacional, 2007-2011*



Fuente: Cálculos de la autora con base en el DANE, GEIH, ene-mar, Total Nacional.

ta propia— es que su nivel de formación es bajo, así por ejemplo, un poco más del 50% de la población encuestada en 2010 tenía como máximo noveno grado de escolaridad (33% hasta educación básica primaria y 18% hasta educación básica secundaria es decir noveno grado). En la categoría de los asalariados, por el contrario, más del 70% de las personas reportó educación media o superior.

En relación con la seguridad social se observa una mejora importante en la cobertura de salud pero no tanto en el caso de pensiones. En la salud se presentó un aumento de casi 5 puntos porcentuales del 2007 al 2011 al pasar de una cobertura de 83,8% a 88,5% (periodo ene-mar), mejora explicada en su mayor parte por el aumento en la contribución subsidiada; en las pensiones, por otra parte, se observó solamente un aumento de 0,8% en el mismo periodo pasando de 29,5% a 30,1% (Cuadro 1). Esto, junto con los resultados obtenidos por Farné y Vergara (2007), muestra se mantiene efectivamente una tendencia de mejora en ambos aspectos, pero que, en el caso de las pensiones, la mejora es exigua.

**CUADRO 1**  
*Ocupados afiliados a salud y pensiones, 2007-2011*

| Salud y pensiones | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Salud             | 83,85% | 85,28% | 86,95% | 88,81% | 88,52% |
| R. Contributivo   | 44,96% | 44,59% | 44,45% | 44,55% | 45,40% |
| R. Especial       | 1,76%  | 1,90%  | 2,19%  | 2,45%  | 2,52%  |
| R. Subsidiado     | 37,08% | 38,77% | 40,30% | 41,80% | 40,57% |
| No sabe           | 0,05%  | 0,01%  | 0,01%  | 0,01%  | 0,03%  |
| Pensiones         | 29,54% | 29,05% | 29,91% | 29,85% | 30,18% |

**Fuente:** Cálculos de la autora con base en el DANE, GEIH, ene-mar, Total Nacional.

En materia de contratación laboral, se tiene que la población ocupada que reporta tener contrato escrito de trabajo pasó de 81% en el 2008 a 76% en el 2009 – porcentajes que sin embargo son superiores a los encontrados en el análisis para el total nacional del estudio de Farné y Vergara (2007). Por otro lado, del total de ocupados que posee contrato escrito de trabajo, el 68% posee contrato a término indefinido y 31% a término fijo para los mismos periodos, porcentajes que se han mantenido prácticamente estables desde el 2002 (Cuadro 2).

**CUADRO 2**  
*Contratación laboral, 2008 y 2009*

| Asalariados con contrato escrito o verbal de trabajo | 2008   | 2009   |
|--|--------|--------|
| Contrato verbal                                      | 18,13% | 23,02% |
| Contrato escrito                                     | 81,85% | 76,98% |
| Asalariados según duración del contrato              | 2008   | 2009   |
| A término indefinido                                 | 68,57% | 68,47% |
| A término fijo                                       | 31,15% | 31,34% |

**Fuente:** Cálculos de la autora con base en DANE, GEIH. 13 áreas metropolitanas. Anual. (Sin factor de expansión debido a la no disponibilidad de datos).

Respecto a la subcontratación se tiene que pasó de 11,4% del total de asalariados en 2008 a 12,5% en 2009. Comparado con los porcentajes obtenidos para el total nacional en 2005 y 2006, que estuvo en 10,9% y 12,2% respectivamente (Farné y Vergara, 2007), la tendencia es similar: la intermediación de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado y empresas asociativas de trabajo sigue incrementándose (Cuadro 3).

CUADRO 3  
Subcontratación, 2008 y 2009

| Asalariados subcontratados                        | 2008   | 2009   |
|---|--------|--------|
| Contratado por la misma empresa en la que trabaja | 88,56% | 87,47% |
| Contratado por otra empresa                       | 11,44% | 12,50% |

**Fuente:** Cálculos de la autora con base en DANE, GEIH. 13 áreas metropolitanas. Anual. (Sin factor de expansión).

Respecto al ingreso, se tiene en Farné y Vergara (2007) que la población ocupada con un salario igual o menor a una SMMLV era de 45% para 2002, 48% para 2005 y 44% para 2006 (datos obtenido para las cabeceras urbanas, ECH); en 2008, este porcentaje se calculó en 42% de la población ocupada (13 áreas, GEIH), porcentaje que prácticamente no se redujo para 2009 Cuadro 4. En 2010 el comportamiento fue aún más dramático: El 52% de la población ocupada obtuvo un salario menor o igual a 1 SMMLV (Dic, GEIH, 13 áreas).

CUADRO 4  
Ingresos, SMMLV, 2008 y 2009

| Ingresos               | 2008   | 2009   |
|------------------------|--------|--------|
| Menos 1 SMMLV          | 30,08% | 29,39% |
| 1 SMMLV                | 12,62% | 12,87% |
| Más de 1 SMMLV / Ns,Nr | 57,3%  | 57,74% |

**Fuente:** DANE, GEIH. 13 áreas metropolitanas. Anual.

Por otro lado al observar las diferencias de los ingresos percibidos entre géneros, se tienen que éstas son significativas. Así por ejemplo, los hombres obtuvieron en promedio un ingreso de \$250.400 más que las mujeres en 2010 (esto es, un 38,5% adicional) (Sept, GEIH, 13 áreas). Analizando las diferencias entre géneros por nivel educativo y posición ocupacional la situación es más compleja porque la desigualdad en los ingresos se acentúa cuando las mujeres son menos educadas, así, entre grupos que no poseen ningún título de educación la brecha de ingresos entre mujeres y hombres puede llegar a ser de 67%; para aquellos que poseen estudios superiores, la brecha disminuye a 46% (Cuadro 5). En los niveles de educación superior, a su vez, se tiene que aunque las mujeres están más preparadas (32,5% de las mujeres ocupadas tienen educación superior frente a 25,8% de los hombres) tienen salarios más bajos desde la entrada en el mercado laboral (Cepeda y Barón, 2012).

CUADRO 5  
*Ingreso laboral por nivel educativo, 2010*

| Nivel Educativo                  | Promedios   |             | Diferencia<br>% | Distribución |         |
|----------------------------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|---------|
|                                  | Hombres     | Mujeres     |                 | Hombres      | Mujeres |
| Ninguno                          | \$ 389.031  | \$ 232.865  | 67,1%           | 2,54%        | 1,79%   |
| Básica Primaria<br>(1ro - 5to)   | \$ 576.424  | \$ 349.626  | 64,9%           | 22,21%       | 20,36%  |
| Básica Secundaria<br>(6to - 9no) | \$ 601.367  | \$ 385.279  | 56,1%           | 18,32%       | 16,46%  |
| Media<br>(10m - 13vo)            | \$ 729.752  | \$ 502.616  | 45,2%           | 31,07%       | 28,86%  |
| Superior                         | \$1.647.505 | \$1.127.044 | 46,2%           | 25,86%       | 32,53%  |
| <b>Total</b>                     | \$ 900.882  | \$ 650.483  | 38,5%           | 100%         | 100%    |

**Fuente:** Cálculos de la autora con base en DANE, GEIH, septiembre de 2010, 13 áreas metropolitanas.

Aspectos como el lugar de trabajo también permiten aproximarse a la calidad del empleo. Al observar el total de ocupados en 2012, se encontró que el 19% de los trabajadores labora en casetas, kioscos o sitios al descubierto en la calle, puerta a puerta, obras de construcción o en el campo, minas o canteras (Cuadro 6).

CUADRO 6  
Ocupados por lugar de trabajo, 2012

| Lugar de trabajo                                 | Part. % |
|--|---------|
| En su vivienda                                   | 10,06%  |
| En otras viviendas                               | 9,94%   |
| En un vehículo                                   | 6,54%   |
| De puerta en puerta                              | 8,46%   |
| Sitio al descubierto en la calle o kiosco-caseta | 6,79%   |
| Local fijo                                       | 54,22%  |
| En una obra en construcción                      | 3,15%   |
| En el campo o área rural, mina o cantera, otro.  | 0,74%   |

**Fuente:** Cálculos de la autora con base en DANE, GEIH, diciembre de 2010-febrero de 2012, 13 áreas metropolitanas.

De esta manera, en Colombia se siguen presentado algunas condiciones desfavorables en cuanto a calidad laboral: los niveles de informalidad superan el 50% de los ocupados, la participación de los «asalariados» se ha venido disminuyendo sostenidamente dando paso a un aumento de los trabajadores por «cuenta propia», quienes a su vez están constituidos en un 50% por una población de baja formación académica (2010, áreas metropolitanas). Por otro lado, aunque la cobertura en salud de los trabajadores ocupados ha crecido de manera importante en la última década, la cobertura de pensiones apenas alcanza a llegar al 30% del total de ocupados del país (2011) y su crecimiento anual es marginal.

En materia de contratación, se tiene que alrededor de un 20% de la población asalariada, en áreas metropolitanas, trabaja sin un contrato escrito. Este porcentaje es mucho mayor a nivel nacional. Además, más del 10% de esta población está subcontratada (áreas metropolitanas, 2008 y 2009); para el 2010, la mitad de la población ocupada ganaba uno o menos de un salario mínimo al mes (áreas metropolitanas) y la tendencia no es favorable. Adicionalmente, persiste la discriminación laboral entre géneros.

Finalmente, cerca del 20% de la población ocupada (áreas metropolitanas, 2012) labora en condiciones indeseadas como casetas, sitios al descubierto en la calle, puerta a puerta y obras de construcción.

Teniendo presente este panorama, ¿Cómo perciben los trabajadores colombianos su empleo?, ¿Qué factores o aspectos afectan su satisfacción laboral?

#### IV. APROXIMACIÓN EMPÍRICA AL CASO COLOMBIANO

En esta sección de modelación estadística se usó la información de la GEIH del DANE (13 áreas metropolitanas, para diciembre de 2010). La muestra del estudio estuvo conformada por 30.409 observaciones, de los cuales 15.791 se reportan ocupados y 13.724 cuentan con información sobre su nivel de satisfacción laboral. La pregunta tomada de la encuesta de hogares es la P7170S1 del Módulo Ocupados, enunciada como sigue: «¿Está muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho o muy insatisfecho con su trabajo actual?».

La metodología se describe a continuación. Debido a la naturaleza discreta de la variable dependiente —satisfacción laboral— se debe recurrir a modelos econométricos no lineales. Dos funciones de distribución acumulada usualmente usadas para representar estos modelos son:

- La logística, que da lugar al modelo Logit.
- La normal, que da lugar al modelo Probit y es la que se usó en esta investigación.

Si se usa la variable dependiente en un contexto binario (satisfecho o no satisfecho), el modelo apropiado es un Probit Binario; si se usa en una escala de ordenamiento (muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho), el modelo apropiado es un Probit Ordenado.

Si la satisfacción laboral es una variable ordinal, sus categorías van desde el más bajo hasta el más alto nivel, pero la distancia entre las categorías adyacentes son desconocidas. Tal como se manifiesta en la GEIH, esta variable se mide con una escala de medición tipo Likert.

Por lo general los investigadores usan las variables ordinales dependientes como si fueran intervalos. Las categorías dependientes son numeradas secuencialmente y generalmente se utilizan Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para correr regresiones lineales. Esto supone implícitamente que los intervalos entre categorías adyacentes son iguales. Por ejemplo, la distancia entre muy satisfecho y satisfecho se asume la misma que si se compara la categoría satisfecho y poco satisfecho en una escala Likert. El resultado, de acuerdo con Winship y Mare (1984), es el sesgo producido por la regresión lineal por MCO con estas variables ordinales, lo que hace a la técnica de MCO inaceptable.

La alternativa más apropiada son los modelos ordenados en términos de una variable latente que tienen una interpretación similar a los modelos cuya variable

dependiente es binaria o dicótoma. Los modelos ordenados pueden ser derivados desde una medida en la cual una variable latente  $y^*$  entre  $-\infty$  y  $\infty$  puede ser mapeada a una variable observada (Long, 1997).

La variable  $y$  se genera a partir de la información de una variable  $y^*$  de acuerdo con la siguiente ecuación de medida:

$$y_i = m \text{ si } \tau_{m-1} \leq y_i^* < \tau_m \text{ para } m = 1 \text{ a } J \tag{1}$$

Las  $\tau$  son llamadas umbrales o puntos de corte. Las categorías extremas 1 y J son definidas por intervalos abiertos con  $\tau_0 = -\infty$  y  $\tau_J = \infty$ . Cuando J es 2, la ecuación anterior es igual a un modelo de elección binaria (Long, 1997).

Consideremos la variable de satisfacción laboral en la que la persona responde a la categoría de muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho. Asumiendo que esta variable ordinal se relaciona con una variable continua y latente que indica el grado individual de satisfacción que tiene la persona frente a su trabajo, entonces la variable observada se relaciona con de acuerdo con la siguiente medida:

$$y_i = \begin{cases} 1 \rightarrow \text{Muy satisfecho si } & \tau_0 = -\infty \leq y_i^* < \tau_1 \\ 2 \rightarrow \text{Satisfecho si } & \tau_1 \leq y_i^* < \tau_2 \\ 3 \rightarrow \text{Insatisfecho si } & \tau_2 \leq y_i^* < \tau_3 \\ 4 \rightarrow \text{Muy insatisfecho si } & \tau_3 \leq y_i^* < \tau_4 = \infty \end{cases} \tag{2}$$

La estructura del modelo ordenado, al igual que en el modelo binario, es:

$$\sum_{i=1}^n X_i \beta_i + \varepsilon_i = Y_i^* \tag{3}$$

Donde:

$X_i \beta_i$  son las variables explicativas de la satisfacción laboral y  $\varepsilon$ , el error. Los modelos es estimaron con el método de máxima verosimilitud (EMV).

En el presente trabajo se desarrollaron dos modelos: En el Probit binario, la variable dependiente —satisfacción laboral— toma el valor de 1 ó 0 (1 = satisfecho; 0 = insatisfecho); en el Probit ordenado se toma una escala de ordenamiento que toma valores de 1 a 4 (1 = muy satisfecho, 2 = satisfecho, 3 = insatisfecho ó 4 = muy insatisfecho).

Para ambos modelos se toman como variables explicativas de la variación de la satisfacción laboral y variables control las siguientes:

1. Logaritmo natural de los ingresos laborales
2. Logaritmo natural de las horas trabajadas semanales
3. Edad
4. Experiencia: Edad al cuadrado
5. Sexo: Mujer = 1; Hombre = 0
6. Nivel educativo superior: 1 = Sí; 0 = No
7. Si es menor de 17 años: 1 = Sí; 0 = No
8. Si es casado: 1 = Sí; 0 = No
9. Si es separado: 1 = Sí; 0 = No
10. Si actualmente asiste a escuela, colegio o universidad; 1 = Sí; 0 = No
11. Si en el trabajo es empleado: 1 = Sí; 0 = No
12. Si en el trabajo es asalariado público: 1 = Sí; 0 = No
13. Si en el trabajo es trabajador cuenta propia: 1 = Sí; 0 = No
14. Si en el trabajo es empleador: 1 = Sí; 0 = No
15. Si el contrato es escrito=1; 0 = verbal
16. Si tiene un segundo trabajo: 1 = Sí; 0 = No
17. Si realiza su trabajo en un sitio descubierto 1 = Sí; 0 = No
18. Dummy de sectores: minas, industria, electricidad, construcción, comercio, transporte, agricultura, servicios.
19. Si está subcontratado 1 = Sí; 0 = No
20. Si está subempleado por horas: 1 = Sí; 0 = No

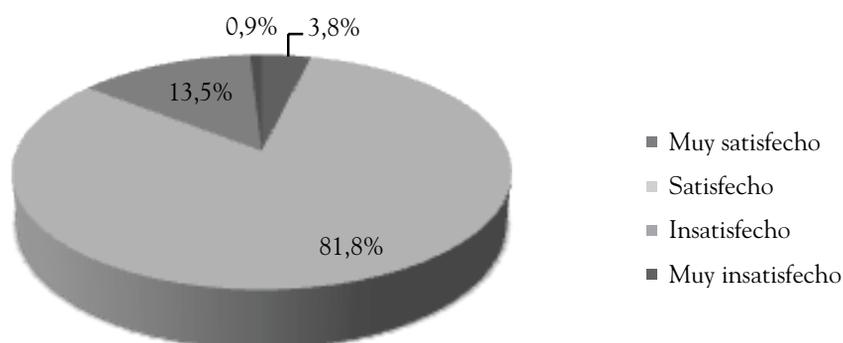
La aproximación empírica que se realiza en este documento se basa en el trabajo realizado por Farné y Vergara (2007) para Colombia, quienes hacen uso de la Encuesta Continua de Hogares del 2006. El presente documento tiene la ventaja de usar la Gran Encuesta Integrada de Hogares a la que se hizo tránsito a mediados de 2006 y que incluye una pregunta específica para la percepción de satisfacción laboral valorada en escala Likert. Esta escala hace válida la elección del modelo ordenado por la naturaleza misma de la variable; el modelo binario se estimó sólo para evaluar la consistencia en los resultados.

## A. Características de la muestra

Las observaciones correspondientes a la población ocupada fueron 15.791, de las cuales, 13.724 reportaron su nivel de satisfacción laboral. De este grupo, aproximadamente un 15% se reportó insatisfecho o muy insatisfecho con su empleo frente al 85% restante que declaró lo contrario. En la escala ordinal los porcentajes están distribuidos así: Muy satisfecho (1) = 3,80%, Satisfecho (2) = 81,78%, Insatisfecho (3) = 13,52% y Muy insatisfecho (4) = 0,9% (Gráfico 3).

De este grupo 53% son hombres y 47% mujeres. Los niveles de satisfacción entre géneros se comportan de manera similar en ambos casos. Al observar la distribución de acuerdo con el título de educación, se tiene que 36,9% tiene como máximo nivel de educación secundaria, 22% tiene educación superior (técnico o tecnológico, universitario o postgrado) y 41% no sabe o no responde a la pregunta; el 18,3% de aquellos que tienen máximo grado secundaria se reportan insatisfechos o muy insatisfechos con su trabajo frente a 10,7% de los que poseen educación superior. En el caso del estado civil, se tiene que el 28,8 % vive en pareja pero no está casado, el 25,93% está casado, el 16,47% está separado o es viudo y el 28,8% es soltero; menos casados reportaron niveles de insatisfacción laboral frente a otros con estado civil de otro tipo (10,09% frente a 15,94%).

GRÁFICO 3  
*Satisfacción laboral, 2010*



Fuente: Elaboración de la autora con base en datos del DANE, GEIH.

Sobre la posición ocupacional, cerca del 42,9% es empleado en el sector privado, 39,6% son trabajadores por cuenta propia, 5% son empleadores, 4,5% son trabajadores en el sector público y 8% incluye jornaleros, empleados domésticos y trabajadores sin remuneración; los que reportaron mayor insatisfacción fueron los trabajadores por cuenta propia y los jornaleros, empleados domésticos y trabajadores sin remuneración. El ingreso promedio de la población es de \$807.588 mensuales y un 50% recibe ingresos inferiores a \$560.000 (Cuadros 7, 8 y 9, y Gráfico 4).

**CUADRO 7**  
*Distribución de la fuerza laboral colombiana por género,  
nivel educativo y estado civil, 2010*

| <b>Género</b>                    | <b>Part. %</b> |
|----------------------------------|----------------|
| Hombre                           | 53%            |
| Mujer                            | 47%            |
| <b>Nivel Educativo</b>           | <b>Part. %</b> |
| Ninguno                          | 2,0%           |
| Bachiller                        | 36,9%          |
| Técnico o tecnológico            | 9,1%           |
| Universitario                    | 9,4%           |
| Postgrado                        | 3,3%           |
| No sabe, no informa              | 0,0%           |
| Datos perdidos                   | 39,3%          |
| <b>Estado civil</b>              | <b>Part. %</b> |
| Vive en pareja (menos de 2 años) | 2,7%           |
| Vive en pareja (más de 2 años)   | 26,1%          |
| Casado                           | 25,9%          |
| Separado                         | 14,1%          |
| Viudo                            | 2,3%           |
| Soltero                          | 28,8%          |
| <b>Posición Ocupacional</b>      | <b>Part. %</b> |
| Empleado privado                 | 42,87%         |
| Empleado público                 | 4,46%          |
| Cuenta propia                    | 39,60%         |
| Empleador                        | 5,01%          |
| Otros                            | 8,06%          |

**Fuente:** Elaboración propia con base en datos del DANE, GEIH.

### CUADRO 8

*Nivel de satisfacción por género, nivel educativo y estado civil*

| Nivel de Satisfacción              | 1     | 2      | 3      | 4     |
|------------------------------------|-------|--------|--------|-------|
| Hombre                             | 3,87% | 82,32% | 12,87% | 0,94% |
| Mujer                              | 3,73% | 81,15% | 14,26% | 0,86% |
| Si el nivel más alto es secundaria | 2,11% | 79,56% | 17,12% | 1,21% |
| Si el nivel más alto es superior   | 7,80% | 81,48% | 9,96%  | 0,76% |
| Casado                             | 5,25% | 84,66% | 9,38%  | 0,70% |
| Otro                               | 3,30% | 80,77% | 14,96% | 0,97% |

Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE, GEIH.

### CUADRO 9

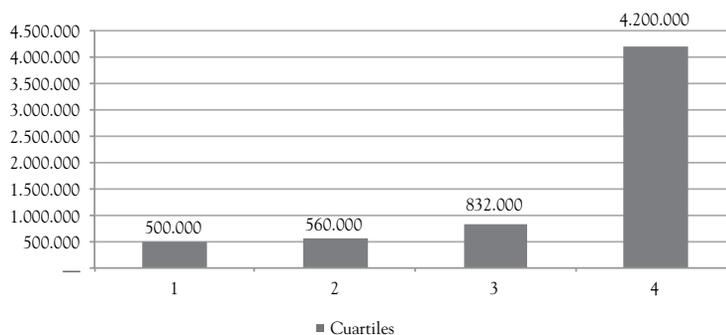
*Satisfacción según posición ocupacional*

| No satisfecho/ Satisfecho | 0      | 1      |
|---------------------------|--------|--------|
| Empleado privado          | 12,78% | 87,22% |
| Empleado público          | 1,47%  | 98,53% |
| Cuenta propia             | 18,07% | 81,93% |
| Empleador                 | 5,97%  | 94,03% |
| Otros                     | 17,63% | 82,37% |

Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE, GEIH.

### GRÁFICO 4

*Colombia: Ingreso de la población por cuartiles*



Fuente: Elaboración de la autora con base en datos del DANE, GEIH.

Al estimar los Modelos Probit Binario y Probit Ordenado se obtuvo lo siguiente (Cuadro 10):

CUADRO 10  
Resultados de los Modelos Probit Binario y Probit Ordenado

| VARIABLES   | Probit Binario<br>¿Está satisfecho<br>con su trabajo<br>actual?<br>1 = Sí 0 = No | Probit Ordenado<br>¿Qué tan satisfecho<br>está con su trabajo<br>actual?<br>1 = Muy satisfecho<br>2 = Satisfecho<br>3 = Insatisfecho<br>4 = Muy insatisfecho |
|---|--|--|
| Logaritmo natural de los ingresos laborales                               | 0,381***<br>[(0,041)]  | 0,381***<br>[(0,031)]  |
| Logaritmo natural de horas trabajadas semanales                           | -0,296***<br>[(0,068)]   | -0,218***<br>[(0,053)]   |
| Edad  | -0,022*<br>[(0,012)]   | -0,015*<br>[(0,009)]   |
| Edad al cuadrado  | 0,000**<br>[(0,000)]   | 0,000**<br>[(0,000)]   |
| Binaria de género mujer = 1;<br>hombre = 0                                | -0,073<br>[(0,049)]  | -0,020<br>[(0,039)]  |
| Si el nivel educativo más alto es<br>secundaria = 1; lo contrario = 0     | -0,085<br>[(0,062)]  | -0,055<br>[(0,051)]  |
| Si el nivel educativo más alto es<br>superior = 1; lo contrario = 0       | -0,219***<br>[(0,060)]   | -0,110**<br>[(0,048)]  |
| Si es menor de 17 años 1 = Sí;<br>0 = lo contrario                        | 0,548**<br>[(0,218)]   | 0,531***<br>[(0,159)]  |
| 1 = casado; 0 = lo contrario  | 0,055<br>[(0,058)]   | 0,060<br>[(0,044)]   |
| 1 = separado; 0 = lo contrario  | -0,055<br>[(0,066)]  | -0,037<br>[(0,055)]  |
| Si actualmente asiste a escuela,<br>colegio o universidad; 1 = sí; 0 = no | 0,070<br>[(0,085)]   | 0,106<br>[(0,069)]   |
| Si en el trabajo es empleado  | 0,001<br>[(0,089)]   | 0,020<br>[(0,076)]   |
| Si en el trabajo es asalariado publico                                    | 0,448***<br>[(0,166)]  | 0,247**<br>[(0,098)]   |

|  |                        |                        |
|--|------------------------|------------------------|
| Si en el trabajo es trabajador cuenta propia                 | -0,050<br>[(0,102)]    | -0,101<br>[(0,085)]    |
| Si en el trabajo es empleador                                | -0,455<br>[(0,416)]    | -0,664**<br>[(0,268)]  |
| Si el contrato es escrito = 1;<br>0 = verbal                 | 0,455***<br>[(0,056)]  | 0,416***<br>[(0,047)]  |
| Si tiene un segundo trabajo = 1;<br>0 = no                   | -0,138<br>[(0,097)]    | -0,019<br>[(0,084)]    |
| Si realiza su trabajo en un sitio<br>descubierto = 1; 0 = no | -0,272**<br>[(0,119)]  | -0,092<br>[(0,104)]    |
| Sector minas   | 1,264*<br>[(0,665)]    | 0,383<br>[(0,705)]     |
| Sector industria   | 1,097**<br>[(0,491)]   | 0,497<br>[(0,668)]     |
| Sector electricidad  | 1,163**<br>[(0,529)]   | 0,501<br>[(0,679)]     |
| Sector construcción  | 0,842*<br>[(0,495)]    | 0,295<br>[(0,671)]     |
| Sector comercio  | 1,001**<br>[(0,491)]   | 0,394<br>[(0,668)]     |
| Sector transporte  | 1,000**<br>[(0,494)]   | 0,470<br>[(0,670)]     |
| Sector agricultura   | 0,987*<br>[(0,519)]    | 0,384<br>[(0,684)]     |
| Sector servicios   | 1,091**<br>[(0,490)]   | 0,463<br>[(0,668)]     |
| Si está subcontratado  | -0,122*<br>[(0,071)]   | -0,110*<br>[(0,056)]   |
| Si está subempleado por horas                                | -0,446***<br>[(0,064)] | -0,256***<br>[(0,063)] |
| Constante  | -3,583***<br>[(0,711)] |                        |
| Cut 1 Constant <sup>4</sup>                                  |                        | 2,113***<br>[(0,770)]  |

<sup>4</sup> La interpretación de las estimaciones del Probit Ordenado no depende de los parámetros auxiliares; estos se usaron para diferenciar los niveles adyacentes de la variable dependiente y se refieren a los puntos de corte que se usan para diferenciar los niveles adyacentes de la variable de respuesta. Para este modelo, «cut1 constant» es el punto de corte estimado denominado de la variable latente que se usa para diferenciar el grado muy satisfecho de las demás categorías de satisfacción cuando los valores de las variables independientes se evalúan en cero. Los sujetos que tenían un valor de 2,11 o menos en la variable latente subyacente que dio origen a nuestra variable de satisfacción laboral, serían clasificados como muy satisfechos dado que las variables independientes (sean discretas, continuas y binarias) evaluadas en el modelo fueran cero. «cut2 constant» acumula los niveles para muy satisfechos y satisfechos y «cut3 constant» acumula hasta el nivel insatisfecho.

CUADRO 10 (Continuación)  
Resultados de los Modelos Probit Binario y Probit Ordenado

| VARIABLES                      | Probit Binario<br>¿Está satisfecho<br>con su trabajo<br>actual?<br>1=Sí 0=No | Probit Ordenado<br>¿Qué tan satisfecho<br>está con su trabajo<br>actual?<br>1=Muy satisfecho<br>2=Satisfecho<br>3=Insatisfecho<br>4=Muy insatisfecho |
|--------------------------------|--|--|
| Cut 2 Constant                 |  | 3,465***<br>[(0,774)]  |
| Cut 3Constant                  |  | 6,526***<br>[(0,777)]  |
| Observaciones                  | 6,641  | 6,641  |
| Pseudo R-cuadrado <sup>5</sup> | 0,1037   | 0,0845   |

Nota: Errores estándar robustos entre corchetes \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE, GEIH.

Las regresiones incluyeron 6.641 observaciones debido a la disponibilidad de información de una de las variables usadas en el modelo (contrato escrito de trabajo) que restringió la muestra a este número.

Al observar los resultados obtenidos se tiene en general que éstos son consistentes con gran parte de la literatura internacional y con los resultados obtenidos con anterioridad por Farné y Vergara (2007) para el caso colombiano.

Entre los factores demográficos se encontró que la edad, la experiencia y el nivel educativo son variables significativas en la satisfacción laboral de los colombianos, así como también, el salario, la modalidad de contratación, la posición ocupacional, el horario y el lugar de trabajo, entre los factores extrínsecos.

<sup>5</sup> A partir del Pseudo R<sup>2</sup> se tiene que las variables explican la satisfacción laboral entre un 8,45% (Probit Ordenado) y 10,37% (Probit Binario). Este es un resultado habitual en este tipo de ejercicios debido a que, por disponibilidad de información, no se incluyen muchas otras variables explicativas importantes. Farné y Vergara (2007), por ejemplo, obtuvieron un Pseudo R<sup>2</sup> de 6,15% y 12,96% en sus especificaciones.

Respecto a la edad, la satisfacción laboral presenta comportamiento de U, así los trabajadores jóvenes (incluyendo los menores de 17 años) reportan niveles altos de satisfacción, pero estos van disminuyendo con el paso de los años; sin embargo, a medida que se tiene mayor experiencia, el nivel de satisfacción aumenta (de allí el signo negativo observado en la edad y positivo en la edad al cuadrado).

Por otro lado, el nivel educativo exhibió una relación negativa con la satisfacción laboral, de esta manera, los trabajadores con nivel de educación superior se reportan menos satisfechos que aquellos con otros niveles de educación diferentes; la explicación puede estar relacionada con las expectativas que inflan las aspiraciones de éstos trabajadores y que pueden hacer más grande la brecha entre lo esperado y lo obtenido.

Sobre el género y el estado civil no se obtuvieron resultados con significancia estadística. En Farné y Vergara (2007) las mujeres presentan mayor satisfacción así como los casados.

A mayor salario y menor número de horas trabajadas (semanalmente), se reporta mayor satisfacción; sobre estos aspectos literatura económica que afirma que aunque la relación entre el ingreso y la satisfacción laboral es positiva, no es claro si es estrictamente monotónica.

Respecto a la contratación escrita y directa se tiene que están asociadas positivamente con la satisfacción laboral. Esto respalda el que la formalidad y la estabilidad, en efecto, tengan gran valor para los trabajadores colombianos (el tipo de contrato —fijo o indeterminado— no se pudo incluir en la regresión porque disminuía la muestra excesivamente).

Por otro lado, ser asalariado público también tiene un beneficio adicional para los empleados, así, éstos reportan mayor satisfacción que los trabajadores de otras posiciones ocupacionales (empleado de empresa particular, trabajador por cuenta propia, empleador, empleado doméstico, jornalero o peón). Una de las razones también puede estar asociada a la mayor estabilidad que presentan estos empleos especialmente en épocas de depresión. En el caso de los empleadores, se encontró una relación negativa con la satisfacción laboral, sin embargo, el resultado fue estadísticamente significativo solamente en uno de los modelos aplicados (el Probit Ordenado); este resultado no coincide con lo encontrado por Farné y Vergara (2007).

Finalmente trabajar en sitios descubiertos (como kioscos o caseta, puerta a puerta, obras de construcción) está asociado negativamente con la satisfacción laboral. Este resultado fue estadísticamente significativo solamente en el Probit Binario.

## V. CONCLUSIONES

El mercado laboral colombiano presenta condiciones indeseables de empleo: alta informalidad, muchos cuenta propia con bajo nivel educativo, un importante número de trabajadores sin contrato escrito y otros subcontratados, alto subempleo, bajos salarios, entre otros. En estas condiciones, se esperaría que el porcentaje de los trabajadores colombianos que se declarara insatisfecho con su empleo fuera mayor, sin embargo, sólo el 15% se declaró insatisfecho con el mismo.

El presente documento identifica qué variables de tipo demográfico y qué características extrínsecas del trabajo son importantes en el caso colombiano. Se encontró que la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo, el salario, las condiciones de contratación, la posición ocupacional, el número de horas trabajadas semanales y el lugar de trabajo fueron significativos. Sobre estos aspectos, se requiere profundizar, por ejemplo, si hay diferencias entre los niveles de satisfacción laboral de aquellos con estudios superiores (técnicos, tecnólogos, profesionales y posgraduados), así como identificar qué es lo que se valora especialmente en el caso de los empleados públicos.

Desde luego factores intrínsecos que tienen en cuenta las características propias del trabajo como la autonomía, la complejidad de la tarea, las oportunidades de aprendizaje, la responsabilidad, entre otras variables, son determinantes ampliamente defendidos pero difícilmente pueden medirse a través de los datos provenientes de la GEIH, por esta razón, el estudio de este tipo de variables no se trata en este documento. De la misma manera, factores relacionados con la personalidad no son del alcance de este trabajo.

A pesar de las condiciones generales del mercado laboral, la percepción individual sobre el trabajo en la gran mayoría es positiva; esto puede estar relacionado precisamente con la gran cantidad de facetas o variables que influyen en la percepción de satisfacción que terminan siendo más relevantes que la calidad objetiva del mercado laboral.

Por otra parte, aunque lo deseable sería hacer uso de instrumentos específicos para medir la satisfacción laboral de los individuos, no se cuenta a nivel nacional con una disponibilidad de datos tan amplia que incluya todos los aspectos deseados.

Entre las tareas futuras en este campo de investigación se tiene la inclusión de otras variables como la religión, la raza, el origen —rural o urbano, la inmigración, el grupo ocupacional (tipo de cargo), que también parecen tener relación con los

niveles de satisfacción laboral, así como también la inclusión de variables mencionadas anteriormente, que en su conjunto, permitan llevar a cabo una mejor aproximación empírica al caso nacional.

## REFERENCIAS

- Bokemeier, J. and W. Lacy (1987). «Job values, rewards and work conditions as factors in job satisfaction among men and women», *Sociological Quarterly*, 28(2), 189-204.
- Bustamante, A., y H. Bermúdez (2010). «La motivación de los empleados subcontratados: una paradoja incesante». *Revista Administer*. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. N° 17, p. 35-57.
- Cea S., M. Contreras, C. Martínez, E. Puentes (2009), "Trabajadores por Cuenta Propia: ¿Quiénes son?, ¿De dónde vienen?, ¿Para dónde van?.. Series de Documentos de Trabajo 308. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.
- Cepeda, L. y J. Barón, (2012). «Segregación educativa y la brecha salarial por género entre los recién graduados universitarios en Colombia». Documentos de trabajo. (CEER)-Cartagena. Núm. 162, Febrero.
- Clark, A.E. (1996), «Job Satisfaction in Britain», *British Journal of Industrial Relations*, 34, pp.189-217.
- Clark, A., and A. Oswald, (1996), «Satisfaction and comparison Income». *Journal of Public Economics* 61, 359-381.
- Farné S. y C. Vergara (2007). Calidad del empleo: ¿Qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? Cuaderno de Trabajo No 8, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & T. L. Hayes (2002). «Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis». *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hebzeberg, F., B. Mausnek, and B. Snydebman, (1959). *The Motivation to Work* (Second Edition). New York: John Wiley and Sons.
- House, Robert J, Wigdor, Lawrence A. (1967), «Herzberg's Dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism». *Personnel Psychology*. Winter 67, Vol. 20 Issue 4, pp. 369-389.

- Ingrid Smithey Fulmer, Barry Gerhart, y Kimberly Scott (2003). «Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a «Great Place to Work» and firm performance». *Personnel Psychology*, 56, 965-993.
- Johansson Edvard, (2004). «Job Satisfaction in Finland – Some results from the European Community Household Panel 1996-2001», Discussion Papers 958, The Research Institute of the Finnish Economy.
- Judge, T. A., y R. Klinger, (2008). «Job satisfaction: Subjective well-being at work». En M. Eid, & R. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (Ch. 19, pp. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Kumari, G. y K. M. Pandey (2011). «Job Satisfaction in Public Sector and Private Sector: A Comparison». *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 3, June.
- Long, J. S. (1997). *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences series. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Navarro, Elena (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Valencia: Tesis Doctoral-Universitat Politècnica de Valencia.
- Rodríguez, Guillermo (2007) «Análisis microeconómico de la satisfacción laboral». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 66, Enero 2007, Recensiones, 226-228.
- Schultz, Duane P. (1992). *Psicología Industrial*. 3ª. Ed. McGraw-Hill. México.
- Scott M, Swortzel KA, y W.N. Taylor (2005). «The relationships between selected demographic factors and the level of job satisfaction of extension agents». *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1): 102-115.
- Taris T W, Kalimo R, y W B. Schaufeli (2002). «Inequity at work: its measurement and association with worker health». *Work & Stress*, N.4, Vol. 16, 287-301.
- Toro, Fernando (2002). «Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia». *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol.21, No 2.
- van Saane, N., Sluiter, J.K., J.H.A.M Verbeek, y M.H.W Frings-Dresen, (2003). «Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review». *Occupational Medicine*. V.53, n.3.
- Winship, C. y R. D Mare, (1984). «Regression models with ordinal variables». *American Sociological Review*, 49, 512-525.