

2020-10-20

Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018

Marcela Giraldo-Osorio

Universidad Católica Luis Amigó, marcela.giraldoos@amigo.edu.co

Juan Diego Giraldo-Osorio

Pontificia Universidad Javeriana, j.giraldoo@javeriana.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Giraldo-Osorio, M., y J.D. Giraldo-Osorio (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo*, (36), 55-87. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss36.3>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018*

Marcela Giraldo-Osorio**

Juan Diego Giraldo-Osorio***

Palabras clave

Colombia, factores emocionales, pruebas no paramétricas, satisfacción en el trabajo

Clasificación JEL

I31, J28, J32

Resumen

El objetivo del artículo es estudiar la relación y el grado de asociación entre los componentes monetarios y los factores emocionales de los trabajadores en Colombia, con el fin de determinar cuáles de estos están asociados de manera positiva o negativa con la satisfacción laboral de las personas que tienen un empleo remunerado. Se tomaron los datos de la *Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV)* del 2018, elaborada por el DANE. De acuerdo con los resultados, se evidenció que la satisfacción de los trabajadores colombianos está relacionada de manera directa con factores monetarios y emocionales. Igualmente, se encontró una relación negativa con la satisfacción laboral, que se explica por factores como no contar con otros salarios o bonificaciones, las

Cómo citar este artículo: Giraldo-Osorio, M. y Giraldo-Osorio, J. D. (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo*, (36). <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss36.3>

Recibido: 11 de octubre de 2019. **Aprobado:** 9 de julio de 2020.

Versión Online First: 18 de agosto de 2020. **Publicación final:** 20 de diciembre de 2020

* Artículo resultado de investigación del Grupo de Investigación ECOSOL, de la Universidad Católica Luis Amigó (Medellín, Colombia).

** MSc. en Economía Aplicada. Docente de tiempo completo del Programa de Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó (Medellín, Colombia). Integrante de grupo de investigación ECOSOL de esta misma institución. ✉ marcela.giraldoos@amigo.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0618-9911>

*** PhD. en Gestión de Recursos Hídricos. Profesor asociado del Departamento de Ingeniería Civil, Facultad de Ingeniería, Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá, Colombia). Miembro del grupo de investigación Ciencia e Ingeniería del Agua y el Ambiente, de esta misma institución. ✉ j.giraldo@javeriana.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6205-3341>



presiones psicológicas, las jornadas laborales extensas o un ambiente de trabajo poco digno. Asimismo, en Colombia pertenecer a una etnia disminuye la satisfacción de los empleados.

56

Emotional and Wage Factors Associated with Job Satisfaction in Colombia during 2018

Abstract

This article aims to study the relationship and level of association between the money components and emotional factors in the Colombian workers, to determine which of them have a negative or positive impact on the job satisfaction of people with a wage employment. Data were taken from the *National Survey of Life Quality* (ECV) 2018, carried out by the statistics agency DANE. According to the results, satisfaction among the Colombian workers is directly related to both money and emotional factors. Likewise, this relationship was found to be negative. It is explained due to factors such as not to earn any extra wage or bonuses, psychological pressures, long workdays, or inappropriate working environment. In addition, in Colombia being part of an ethnic group is associated with a reduced job satisfaction.

Keywords

Colombia, emotional factors, non-parametric tests, job satisfaction

Introducción

Hombres y mujeres siempre han buscado en el empleo una fuente de ingresos y, con ello, un mayor bienestar, pues estos son la opción de una mejor calidad de vida en los planos individual y familiar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó un informe en el 2013 en el que mencionaba características por tener en cuenta en un empleo decente, más allá de los factores monetarios como principal indicador. Aquellas características se compilaron en cuatro pilares fundamentales: a) pleno empleo y productivo para el individuo, b) derechos en el trabajo, c) protección social y d) promoción del diálogo social. Las características para estos pilares son: oportunidades de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, tiempo decente en el trabajo (es decir, que se dé una óptima combinación entre trabajo, familia y vida personal), garantías de estabilidad y salud en el trabajo, igualdad en el trabajo y oportunidades de empleo, ambientes de trabajo seguros, seguridad social y diálogo social entre representantes de los trabajadores y el empleador.

Según Rocco (2009), cada vez disminuye más la posibilidad de que un individuo con alta satisfacción laboral renuncie, a diferencia de un individuo que manifiesta insatisfacción en su trabajo. Esto está atado también a la disminución de los prolongados periodos de ausentismo, gracias a la satisfacción de las personas con su empleo. Asimismo, está ligado directamente a una mayor productividad y mejor calidad de las tareas realizadas por los empleados. Locke (1976) definió la satisfacción laboral de un empleado como una fase emocional positiva resultado de la valoración del trabajo y las experiencias, o de la sensación de que ese trabajo satisface importantes valores y necesidades de la persona. La satisfacción en el trabajo refleja qué tan bien se siente una persona laborando en una empresa. Blanco (2015), por ejemplo, encontró que la pérdida o ausencia de satisfacción laboral de los empleados es un obstáculo que afecta a la mayoría de las empresas en Colombia, impidiendo que alcancen su máximo potencial.

El continuo y vertiginoso avance de las economías, la mayor interrelación entre los mercados mundiales, el cambio generacional, las nuevas tecnologías, los cambios en los factores productivos y las nuevas formas de trabajo, que permiten estar adscrito a una organización sin hacer presencia en la sede, han transformado los factores asociados a la satisfacción laboral tanto en Colombia como en todo el mundo. Por tal motivo, las personas no solo valoran los ingresos monetarios como fuentes significativas de satisfacción laboral, sino que evalúan otras características emocionales que les permitan tener la percepción de un empleo de calidad. La cantidad de población ocupada, del total de la muestra de la ECV 2018, es el 36%; y estos ocupados respondieron la pregunta de satisfacción laboral de la misma encuesta. Por ello, aparecen cuestionamientos tales como: ¿cuáles son los factores emocionales (salario emocional) asociados a la satisfacción laboral en Colombia? y ¿cuál es el grado de asociación entre factores emocionales y la satisfacción laboral de las personas?

El objetivo de este trabajo es estudiar la relación y el grado de asociación de los factores laborales y de los componentes monetarios y emocionales de los salarios de los trabajadores en Colombia en el 2018, para así determinar cuáles están asociados de manera positiva o negativa con la satisfacción laboral de las personas que tienen un empleo remunerado. En la primera parte, se hará una aproximación teórica para presentar una revisión bibliográfica que permita tener claridad en torno a los conceptos referentes a la satisfacción laboral que se tratarán a lo largo del artículo. Después se establecerán las variables y una descripción inicial con una caracterización de estas, teniendo en cuenta también las condiciones

para la elaboración del modelo a estudiar. Luego, utilizando la *Encuesta Nacional de Calidad de Vida* (ECV) 2018, se desarrollará el estudio para Colombia de la asociación entre las variables escogidas con la satisfacción laboral. Finalmente, se aportarán algunas conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los datos arrojados por las pruebas.

Referentes teóricos

Las personas, en su búsqueda constante de la satisfacción de la vida —aquí definida como felicidad—, han tenido en el empleo uno de los ejes fundamentales para la sensación de estabilidad emocional y en la vida. El empleo no es visto únicamente como una fuente de ingresos, sino que también permite alcanzar el desarrollo personal y la consolidación profesional de muchos individuos. Para algunos autores, como Easterlin (1974), no existe una relación directa entre la renta y la felicidad, en la medida en que el nivel de renta de los países desarrollados no se ve traducido en un aumento de la felicidad. Lo anterior se concluyó después de realizar un estudio en Estados Unidos entre 1946 y 1970 que evidenció que mayores niveles de ingresos no significaban cambios sustanciales en la percepción de felicidad. Por ello, desde 1961, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha promovido el debate entre los países respecto a la medición de los niveles de bienestar, logrando que se reconozcan temas primordiales que los afectan todo el tiempo: las condiciones materiales de vida (empleo, ingresos o vivienda) y la calidad de vida (comunidad, educación, equilibrio laboral-personal, medio ambiente, salud, satisfacción con la vida y seguridad). Un ejemplo de medición de bienestar es el índice Better Life Index, de la misma organización, que identifica la satisfacción de los países con base en once características que se han ido asumiendo como primordiales en el plano material y de calidad de vida. Entre estas se incluyen: características de vivienda, ingreso familiar y patrimonio financiero, empleo, medio ambiente, educación, seguridad y salud.

En el *World happiness report 2013*, Helliwell, Layard y Sachs (2013) relacionan la satisfacción con la vida: encontraron que para el ser humano hay diferentes factores relacionados con la felicidad, entre ellos el salario, el trabajo, la convivencia y el gobierno, además de los valores y las creencias. En sentido similar, Rosen (1986) ahondó en la teoría de las brechas salariales de los agentes, examinando que el rango salarial monetario estaba condicionado por las características propias de las

tareas realizadas, tales como situaciones psicológicas, físicas, ambientales o riesgos ligados a las labores asignadas.

Al hablar de un empleo que genere bienestar en los individuos, se deben mencionar características que, incluso, han sido enumeradas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU): un salario que no solo cubra necesidades básicas, sino que sirva para el ocio en una buena proporción; dar posibilidades de teletrabajo; permitir el crecimiento dentro de la compañía; implementar políticas de seguridad en el ejercicio de la labor; permitir el trabajo individual y, con ello, participar en la ayuda a las demás personas de la sociedad. Igualmente, Gómez (2011) encuentra cuatro aspectos importantes del salario emocional: condiciones suficientes para trabajar a gusto, condiciones ambientales del espacio de trabajo, compañerismo en las relaciones laborales y conciliación entre el trabajo y la familia.

Loayza (2016), en un estudio sobre la productividad y su efecto en el crecimiento económico en Latinoamérica, se centró en el caso peruano, pues ha sido un país con un crecimiento sostenible que ha aminorado las brechas en comparación con otros de su vecindario. Asimismo, estudió el caso del gigante asiático Corea del Sur, por las altas tasas de crecimiento en los últimos años en su productividad. En ambos casos, concluye que si no se dieran mejoras productivas, relacionadas con mejoras en innovación, educación, eficiencia e infraestructura productiva, no habría crecimiento económico. Por su parte, Gómez *et al.* (2016) aseguran que una mejora en los beneficios no monetarios entregados por las compañías traería aumentos en la productividad, garantizando así que se elaboren proyectos con mayor agilidad y eficiencia y altos niveles de calidad. Por tal motivo, los investigadores afirman que se deben construir evaluaciones de satisfacción para el monitoreo continuo del bienestar de los empleados. Para el autor es clara la relación entre productividad y salario emocional.

Respecto al tema de la satisfacción de las personas, se encuentran trabajos como el de Bárcena-Martín *et al.* (2017), donde toman dos puntos básicos para la percepción del bienestar subjetivo: a) el salario relativo a los individuos que son pares, b) el capital social y cultural de cada individuo, es decir, su nivel educativo, valores y normas. En su investigación establecen que las personas tienden a sentir menor satisfacción en su bienestar al compararse con sus pares más cercanos que tengan salarios nominales diferentes. En la misma línea de análisis sobre la satisfacción con la vida, Ateca, Aguilar y Moro (2014) aproximan sus estudios a los casos de los países latinoamericanos, indicando que cuanto mejor se desempeñan los demás en la dimensión material, más feliz es el individuo. También encontraron que el capital

social está correlacionado de manera muy fuerte con la satisfacción de vida de los individuos. Los hallazgos sugieren que los contactos sociales pueden potenciar el efecto de las comparaciones sociales, que es más intenso en el caso de quienes rinden peor en su grupo de referencia. En primer lugar, a diferencia de los países desarrollados, encontraron pruebas de que la mejora en las condiciones materiales de las personas relevantes (personas del grupo de referencia propio) aumenta la satisfacción con la vida. En segundo lugar, hallaron que la vinculación y las relaciones sociales están positivamente correlacionadas con la satisfacción de vida de los individuos. En tercer lugar, y como principal hallazgo, determinaron que los tipos de capital social (vinculación y unión) mejoran el efecto de comparación de la riqueza en la felicidad individual. En particular, en el caso de los individuos pobres que interactúan frecuentemente con amigos y parientes o que pertenecen a una organización, la mejora de la riqueza de los demás se percibe como una externalidad positiva.

Previo a los anteriores estudios, Aguilar, Muñoz y Moro (2013) investigaron acerca de la satisfacción laboral de quienes son independientes o empleados en América Latina. Cabe aclarar que realizan una distinción entre el autoempleo por oportunidad y por necesidad. En dicho trabajo indicaron que la evidencia existente para los países desarrollados muestra que los trabajadores autónomos reportan una mayor satisfacción laboral que los empleados, pero es menos concluyente en términos de satisfacción con la vida. Sin embargo, para los países latinoamericanos, la evidencia muestra que los trabajadores autónomos reportan una menor satisfacción con la vida que los empleados. Adicionalmente, demostraron que para algunos trabajadores independientes la autonomía y flexibilidad en el horario de su ocupación parece considerarse una ventaja si se compara con los empleados. Este es el caso de los profesionales y empresarios autónomos y coincide con lo encontrado por Lora (2008). La evidencia presentada aquí solo apoya el efecto de precariedad del autoempleo para los latinoamericanos. No obstante, el efecto de las diferentes situaciones del mercado laboral sobre el bienestar subjetivo podría ser analizado teniendo en cuenta la falta de protección y la precariedad de algunas ocupaciones de empleo y autoempleo. En los países latinoamericanos existe una considerable heterogeneidad, tanto en los empleos asalariados como en los autónomos, en términos de remuneración, horas de trabajo, seguridad laboral y otras características del empleo.

Por lo expuesto anteriormente, Clark, Knabe y Rätzl (2010) indican que, para los países desarrollados, se ha demostrado la importancia del enfoque subjetivo

(información de satisfacción autoevaluada) para comprender el comportamiento de las personas en términos de la situación laboral y para predecir la movilidad del mercado laboral. La evidencia ha demostrado que las personas desempleadas están sustancialmente menos satisfechas con su vida que los trabajadores, incluso cuando controlan otras características como ingresos más bajos. Este hallazgo se aplica también a las economías en desarrollo. Por su parte, Llano (2014) hace hincapié en la importancia de la flexibilidad laboral como parte fundamental del salario emocional y su efecto en la vida diaria de los individuos. Sugiere que la flexibilidad laboral ha demostrado ser un factor clave en el aumento de la productividad de los empleados, dada la mayor motivación. Propone algunos mecanismos de implementación como teletrabajo, jornadas laborales flexibles, semanas más cortas de trabajo, y horarios de ingreso y salida flexibles.

Puntualmente para Colombia, se destacan dos trabajos en este sentido. Ruiz (2013) encontró variables demográficas y características extrínsecas del trabajo que son importantes para la medición del nivel de satisfacción laboral. Halló que la edad, la experiencia laboral, la educación, el salario monetario, los tipos de contratos (ya sean verbales o escritos), el cargo laboral, las horas trabajadas semanales y el sitio de trabajo son significativos. Asimismo, Gómez *et al.* (2016) encontraron que no únicamente el poseer riqueza determina el grado de felicidad de las personas, sino que hay otros factores inherentes al ser que son igualmente esenciales, además de otros como los mayores años de escolaridad que podrían transformarse en posibilidades de ingresos futuros y estables, lo que se relaciona, a su vez, con el nivel de satisfacción con la vida.

El fin del presente trabajo es analizar los factores que se asocian a la satisfacción laboral de las personas que reciben una remuneración de tipo monetario o no monetario. Esto se hará analizando dichos factores de manera independiente, para encontrar cuál tiene mayor ponderación dentro de la sensación de satisfacción de los individuos. Entre las variables relacionadas con los pagos en dinero se analizarán: el salario del individuo, las primas extralegales, los subsidios, las bonificaciones; y algunas de las variables emocionales tomadas para el estudio fueron jornadas de trabajo extensas, presiones de tipo psicológico, físico, tratos indebidos, condiciones no óptimas para la ejecución de la labor. En trabajos previos no se han considerado estas variables no monetarias para determinar la asociación con la satisfacción de las personas que tienen un trabajo remunerado. También se tendrán en cuenta variables que permitan la caracterización de la muestra, como el nivel educativo, el estado civil o la pertenencia a una etnia.

Fuente de datos y descripción inicial

62

La ECV 2018 es la base para el análisis estadístico de la investigación. Esta se encarga de cuantificar e identificar las características de las condiciones de vida de la población nacional. Es elaborada para Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Las variables tomadas para el estudio son características propias de los hogares entrevistados, como número de personas en la vivienda, nivel educativo, tipo de unión de las parejas, número de hijos, entre otras. Además, tiene en cuenta características de la vivienda como el tipo paredes y de pisos de la casa, si cuentan o no con servicios públicos, ubicación, accesibilidad o estrato. También se toma información de las condiciones de trabajo de los individuos que habitan el hogar entrevistado, teniendo en cuenta el tipo de trabajo, tipo y término del contrato, horas de trabajo, formas de presiones a las que es sometido el trabajador, salario, satisfacción con el trabajo, entre otras variables.

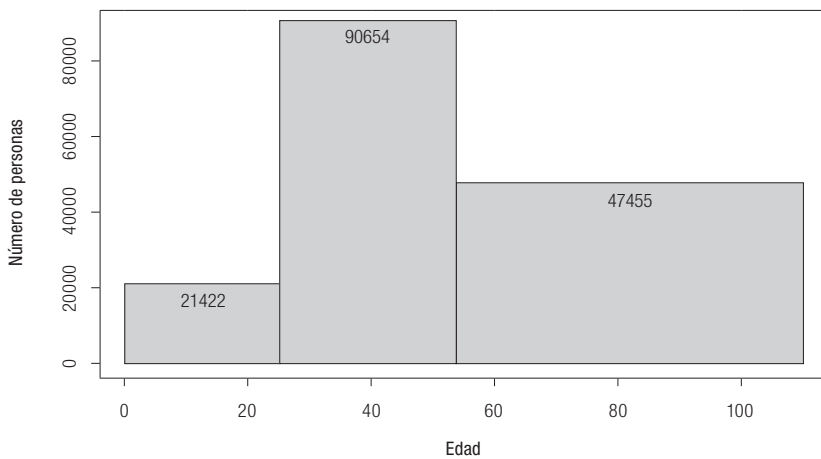
De la población total de Colombia, la ECV 2018 tomó una muestra de 283.012 personas. Esta base de datos se depuró, comenzando por seleccionar a los individuos que responden a la pregunta de satisfacción laboral, los cuales son los jefes de hogar o cónyuges. De este modo, se tiene entonces que el 56,3% (159.531 individuos) del total de la muestra cumple con la condición. Asimismo, para el análisis se toman las personas entrevistadas que cumplen con el anterior requisito, pero que están en un rango de edades entre los 25 y 54 años. Únicamente se toma este rango pues es el denominado por el Bureau Labor Statistics¹ como *Prime Working Lives*, dado que son personas que están recién egresadas de sus estudios universitarios o muy lejos aún de la etapa de jubilación, por lo que es probable que reaccionen de manera más eficiente a los estímulos monetarios o emocionales relacionados con el trabajo. Como se muestra en la figura 1, del total de jefes de hogar o cónyuges, el 56,8% está dentro del rango de edad de estudio, es decir, 90.654 personas. Además, se puede observar que el mayor número de personas por estudiar se encuentra en edades entre los 35 y 40 años (aunque cabe anotar que no es una diferencia marcada respecto a los rangos que lo anteceden o preceden).

Continuando con la depuración de los datos para un mejor análisis, se toman las personas que, según la ECV 2018, estuvieron trabajando la semana anterior a la realización de la encuesta, un total de 58.116 personas, es decir, el 64,1% de las

¹ El Departamento de Estadística de los Estados Unidos, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

personas que cumplen con las anteriores condiciones. Además, se realizó otro filtro teniendo en cuenta solo los trabajadores de empresas privadas o trabajadores del Gobierno², dado que, como se mencionó, se espera que estos dos tipos de trabajadores sean quienes responden de mejor manera a los factores relacionados con el empleo. Es de esperar que las personas que se ubican en este tipo de empleos, en su mayoría, cuentan con pago de seguridad social (ARL).

Figura 1. Muestra total ECV (2018) presentando rango de edad *Prime Working Lives*



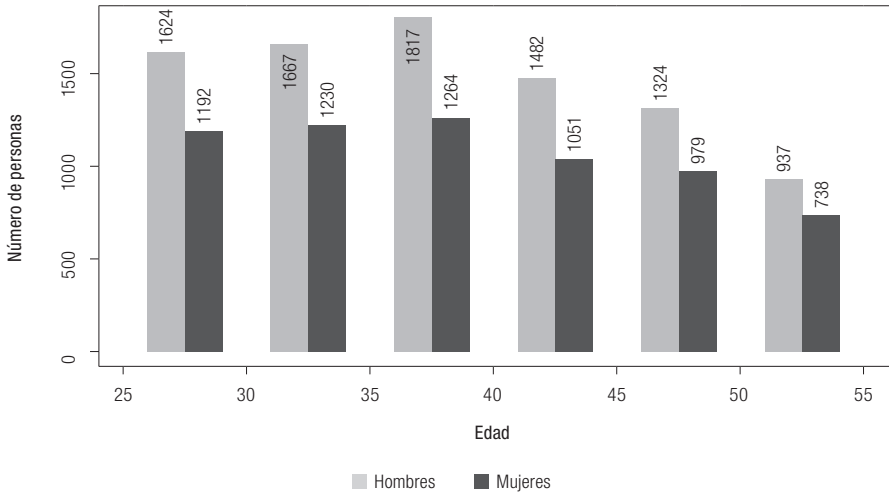
Nota: De la muestra total de 283.012 personas, 90.654 están dentro del rango de estudio *Prime Working Lives*.

Fuente: elaboración propia con datos de ECV 2018.

Después de los filtros indicados, la muestra final para el estudio es de 15.305 personas, de las cuales el 57,8% son hombres y el 42,2% son mujeres. En la figura 2 se observa la separación de las personas que están dentro del rango de edad por sexo, con un mayor número de hombres para el análisis de satisfacción laboral.

2 Se sacan del estudio individuos que han manifestado estar incluidos dentro de los siguientes tipos de trabajo: empleados domésticos, profesional independiente, trabajador independiente o por cuenta propia, patrón o empleado, trabajador de finca, tierra o parcela propia en arriendo, aparcería, usufructo o posesión, trabajador sin remuneración, ayudante sin remuneración (hijo o familiar de empleados domésticos, mayordomos, jornaleros, etc.) y jornalero de peón. El porcentaje de personas en la muestra que se encuentran afiliados a alguna entidad de seguridad social en salud es el 100%.

Figura 2. Clasificación de edad por género

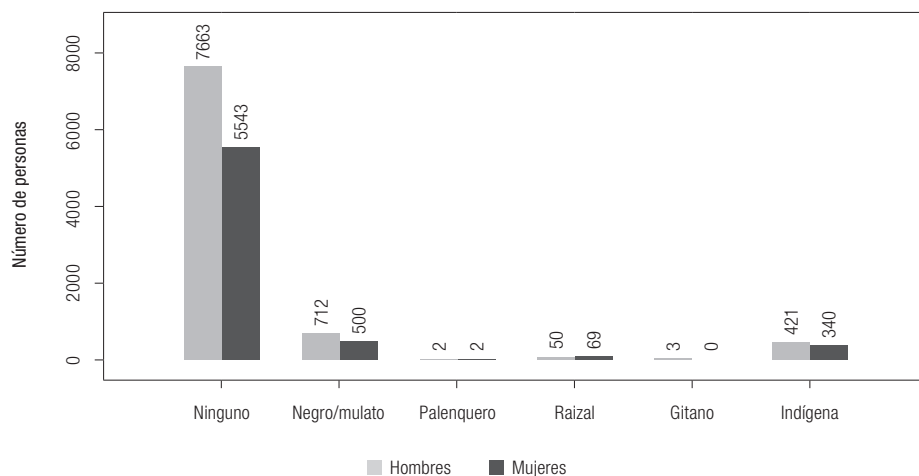


Fuente: elaboración propia con datos de ECV 2018.

Las personas que están dentro del rango de edad para el estudio y que se encuentran trabajando tienen un promedio de edad de 39 años (la muestra tiene una desviación estándar en edad de 7 años). Continuando con el análisis de los individuos tomados para el estudio, se incluyeron características propias como etnia, estado civil, grado de escolaridad, región y departamento de vivienda. Al considerar los 15.798 individuos de la muestra, se tiene que, en su mayoría, el 86% no pertenece a una etnia, seguido por un 8,2% que se reconocen como negros y un 4,9%, como indígenas. Sigue siendo evidente, en la figura 3, la mayor participación de los hombres en la muestra.

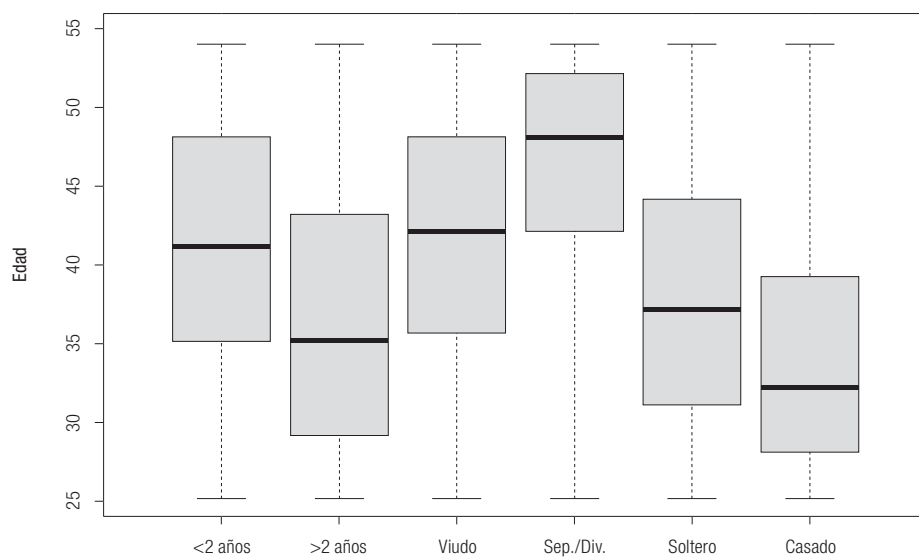
Al hacer también un análisis descriptivo del estado civil, según se observa en la figura 4, la mayoría de personas de más edad son separadas o divorciadas, siendo este también el estado civil de la mayoría de personas del estudio, como se presenta en la figura 5. Lo contrario sucede con las personas más jóvenes, quienes están casadas en su mayoría, siendo el segundo grupo más grande en número de individuos para el estado civil, seguidos por el grupo de la convivencia superior a dos años sin vínculo matrimonial. Luego están los solteros, seguidos de quienes están conviviendo poco menos de dos años y, por último, entre los 40 y 45 años están aquellas personas viudas (la minoría de la muestra).

Figura 3. Clasificación de etnia por género



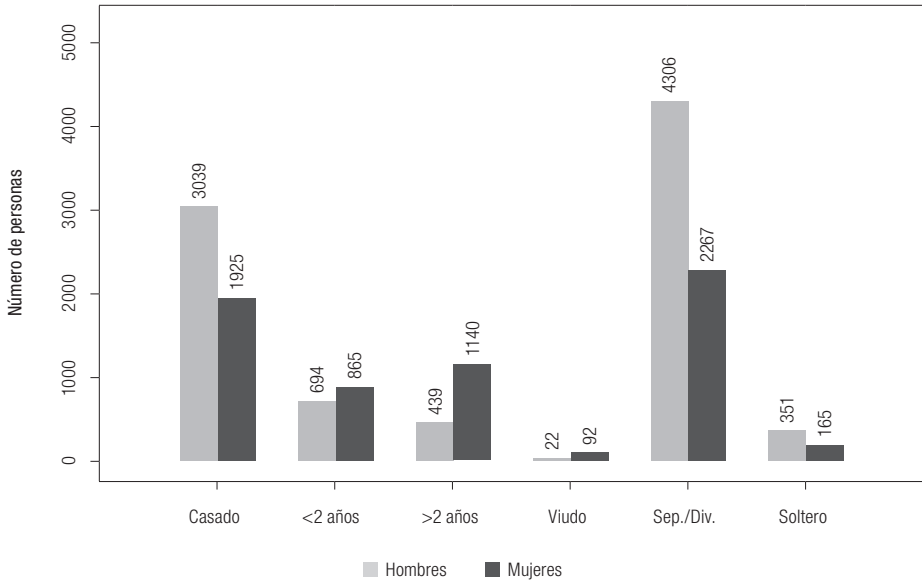
Fuente: elaboración propia con datos de ECV 2018.

Figura 4. Clasificación de estado civil por edad



Fuente: elaboración propia con datos de la ECV 2018.

Figura 5. Clasificación de estado civil por género

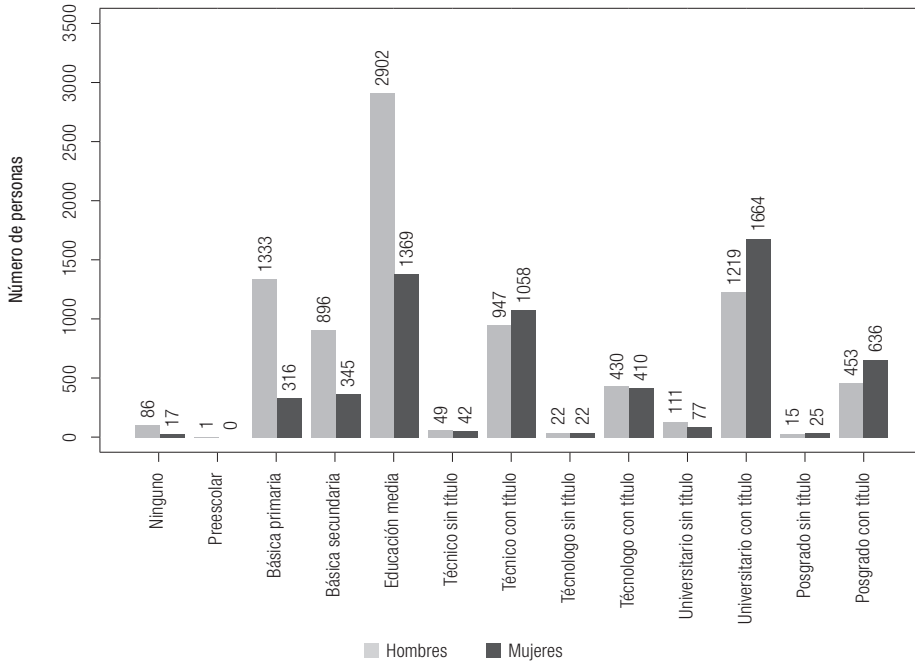


Fuente: elaboración propia con datos de la ECV 2018.

Continuando con la caracterización de la muestra, la mayoría de los hombres no siguen sus estudios después de la educación media³, siendo el 33% del total de los hombres de la muestra, contrario a las mujeres, que avanzan en su gran mayoría hasta obtener un título universitario, siendo el 26% del total de mujeres del estudio. Es bueno anotar que, entre hombres y mujeres, el 27% se ubican en la educación media, seguidos por un 19% que obtuvieron un título universitario y un 13%, un título en una carrera técnica.

3 Para la ECV 2018, la educación media es aquella que comprende los grados escolares 10.º y 13.º.

Figura 6. Clasificación del grado de escolaridad según género



Fuente: elaboración propia con datos de la ECV 2018.

Por último, se puede establecer, de acuerdo con los filtros tenidos en cuenta, cuántas personas participan por cada región del país. Se observa en la figura 7 que el 21% de los encuestados son de la región oriental⁴ del país, el 19,5% de la región central⁵, el 18,6% de la región Caribe⁶ y un 17,2% de la Amazonía⁷. Las demás regiones, unidas, representan el 23,7% de la muestra, teniendo en cuenta a Bogotá y Antioquia de manera independiente. Sigue siendo consistente la mayor participación de los hombres en el estudio.

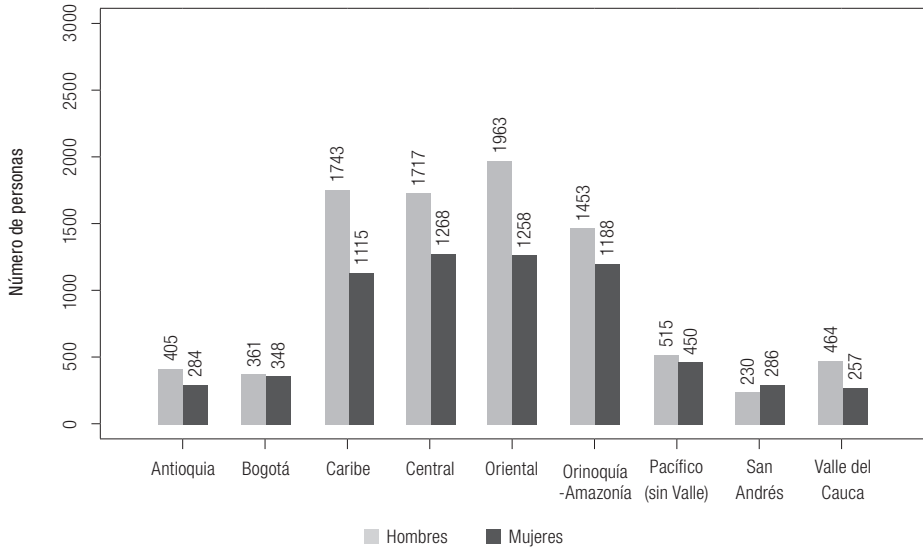
4 Norte de Santander, Santander, Boyacá, Cundinamarca, Meta y Bogotá (centros poblados - rural disperso).

5 Caldas, Quindío, Risaralda, Tolima, Huila y Caquetá.

6 Guajira, Cesar, Magdalena, Atlántico, Bolívar, Sucre y Córdoba.

7 Arauca, Casanare, Vichada, Guainía, Guaviare, Vaupés, Amazonas y Putumayo.

Figura 7. Clasificación según región de la vivienda, por género



Fuente: elaboración propia con datos de la ECV 2018.

Las variables para el análisis se toman en grupos. El primero, los factores relacionados con la satisfacción laboral ya sean netamente pecunarios como el salario nominal, primas extralegales (técnica, servicios, Navidad y vacaciones), bonificaciones, subsidios de alimentación, vivienda o familiar u otros pagos en alimentos, vivienda o productos diferentes (electrodomésticos o bonos Sodexo). El segundo grupo incluye factores emocionales, psicológicos o físicos, horas de trabajo, tipo y términos de los contratos, lugar donde se lleva a cabo la labor, entre otros. El tercer grupo incluye las variables características de las personas de la muestra, como sexo, edad, grado de escolaridad, estado civil, etnia y región donde viven.

Metodología

La variable *satisfacción laboral* (SL) en la ECV 2018 es tipo Likert con números enteros entre 0 y 10 (0 el menor nivel de satisfacción y 10 el máximo nivel de satisfacción). Se debe resaltar que para el análisis realizado con el modelo

lineal la variable en mención se consideró continua. Se realizaron dos pruebas de significancia estadística: una no paramétrica, que es llamada prueba Mann-Whitney-Wilcoxon o también prueba de Wilcoxon de suma de rangos (Moore, 2005), y una paramétrica con prueba de modelo lineal para variables categóricas (Moore, 2005). Lo anterior se hizo para establecer la asociación de cada una de las variables analizadas (monetarias, emocionales y características propias del individuo) con la satisfacción laboral [SL].

Puede que no se dé un acercamiento a los supuestos de la prueba, pero se tendrá claridad sobre la dirección del cambio de la variable SL según la variable a la que se asocie. Es importante también indicar que, por la cantidad de variables a utilizar, es poco factible encontrar un modelo que se ajuste, pues los residuales no cumplen los parámetros de la prueba lineal. Por tal motivo, únicamente se hicieron pruebas de significancia con todas las variables. En la tabla 1 se presentan las variables de la ECV (2018) utilizadas en el análisis de asociación.

Tabla 1. Descripción variables: Variable dependiente, factores monetarios, factores emocionales y características propias del individuo

Variable dependiente	Descripción
Satisfacción laboral: (SL)	Variable continua: Resultados de los jefes de hogar y/o cónyuge que manifiestan su nivel de satisfacción laboral. En una escala de 0 a 10. Donde 0 significa que se siente “totalmente insatisfecho” y 10 significa que se siente “totalmente satisfecho”. En general, qué tan satisfecho(a) se siente con su trabajo actualmente? 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 Totalmente insatisfecho(a).
Factores monetarios	Descripción
salario.nominalX1.000.000	Variable continua que contiene el salario recibido del mes anterior antes de descuentos incluyendo propinas, comisiones y excluyendo horas extras, béaticos y pagos en especie. La variable se divide por millón para facilidad en el análisis.
pago.en.alimentos	Variable dicotómica: 1 y 2. Recibió alimentos como parte de pago en el mes anterior. Pago.en.alimentos=1 Si recibió; Pago.en.alimentos=2 No recibió
pago.vivienda	Variable dicotómica: 1 y 2. Recibió pagos en concepto de vivienda como parte de pago en el mes anterior. Pago.vivienda=1 Si recibió; Pago.vivienda=2 No recibió
pago.productos.dif	Variable dicotómica: 1 y 2. Recibió electrodomésticos y/o bonos sodexho como parte de pago en el mes anterior. Pago.productos.dif=1 Si recibió; Pago.productos.dif=2 No recibió

Continúa

Factores monetarios	Descripción
subsido.alimentacion	Variable dicotómica: 1 y 2. El mes pasado recibió subsidio de alimentación en dinero? Subsidio.alimentacion=1 Si recibió; Subsidio.alimentacion=2 No recibió
subsido.transporte	Variable dicotómica: 1 y 2.El mes pasado recibió auxilio de transporte en dinero? Subsidio.transporte=1 Si recibió; Subsidio.transporte=2 No recibió
subsido.familiar	Variable dicotómica: 1 y 2. El mes pasado recibió subsidiofamiliar en dinero? Subsidio.familiar=1 Si recibió; Subsidio.familiar=2 No recibió
prima.tecnica	Variable dicotómica: 1 y 2. El mes pasado recibí primas (Técnicas, de antigüedad, clima, orden público, etc) en dinero? Prima.tecnica=1 Si recibió; prima.tecnica=2 No recibió
prima.servicios	Variable dicotómica: 1 y 2. Durante los últimos 12 meses, recibió: prima de servicios? Prima.servicios=1 Si recibió; prima.servicios=2 No recibió
prima.navidad	Variable dicotómica: 1 y 2. Durante los últimos 12 meses, recibió: prima de navidad? Prima.navidad=1 Si recibió; prima.navidad=2 No recibió
prima.vacaciones	Variable dicotómica: 1 y 2. Durante los últimos 12 meses, recibió: prima de vacaciones? Prima.vacaciones=1 Si recibió; prima.vacaciones=2 No recibió
Bonificaciones	Variable dicotómica: 1 y 2. Durante los últimos 12 meses, recibió: bonificaciones? bonificaciones=1 Si recibió; bonificaciones=2 No recibió
Factores emocionales	Descripción
esfuerzo.fisico	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: esfuerzo.fisico=1 Presenta la situación en el oficio./esfuerzo.fisico=2 No presenta la situación en el oficio.
jornadas.extensas	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: jornadas.extensas=1 Presenta la situación en el oficio. /jornadas.extensas=2 No presenta la situación en el oficio.
esfuerzo.intelectual	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: esfuerzo.intelectual=1 Presenta la situación en el oficio. /esfuerzo.intelectual=2 No presenta la situación en el oficio.
trato.indebido.presiones	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: trato.indebido.presiones=1 Presenta la situación en el oficio. /trato.indebido.presiones=2 No presenta la situación en el oficio.

Factores emocionales	Descripción
deficiente.seg.ind	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: deficiente.seg.ind=1 Presenta la situación en el oficio./deficiente.seg.ind=2 No presenta la situación en el oficio.
variaciones.climaticas	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: variaciones.climaticas=1 Presenta la situación en el oficio./variaciones.climaticas=2 No presenta la situación en el oficio.
temperatura.extrema	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: temperatura.extrema=1 Presenta la situación en el oficio./temperatura.extrema=2 No presenta la situación en el oficio.
olores.polvo	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: olores.polvo=1 Presenta la situación en el oficio./olores.polvo=2 No presenta la situación en el oficio.
mala.ilum.aire	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: mala.ilum.aire=1 Presenta la situación en el oficio./mala.ilum.aire=2 No presenta la situación en el oficio.
picaduras.mordeduras	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: picaduras.mordeduras=1 Presenta la situación en el oficio./picaduras.mordeduras=2 No presenta la situación en el oficio.
variaciones.climaticas	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: variaciones.climaticas=1 Presenta la situación en el oficio./variaciones.climaticas=2 No presenta la situación en el oficio.
ninguna.anteriores	Variable dicotómica: 1 y 2. Cuáles de las siguientes situaciones se presentan en el ejercicio de su trabajo: ninguna.anteriores=1 Presenta la situación en el oficio./ninguna.anteriores=2 No presenta la situación en el oficio.
verbal.escrito	Variable dicotómica: 1 y 2. <u>Qué</u> tipo de contrato tiene verbal o escrito? Verbal.escrito=1 Tiene contrato verbal./verbal.escritos=2 Tiene contrato escrito
fijo.indefinido	Variable dicotómica: 1 y 2. El contrato de trabajo es a termino fijo y a término indefinido? Fijo.indefinido=1 Tiene contrato término indefinido/fijo. indefinido=2 Tiene contrato a término fijo

Continúa

Factores emocionales	Descripción
donde.se.realiza	Variable categórica. Fundamentalmente donde realiza usted su trabajo principal: Local fijo= 1; Oficina, frabrica, etc = 2; En la vivienda que habita =3, En otras viviendas = 4; En vehículo (taxi, carro, bus, lancha, barco)= 5; Puerta a puerta= 6; Sitio al descubierto en la calle (ambulante o estacionario)= 7; En el campo o área rural, mar o rio= 8; Obra en construcción= 9; Mina o cantera=10
Características del individuo	Descripción
etnia	Variable categórica. De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, es o se reconoce cómo: Ninguno de los anteriores=1; Indígena= 2; Gitano (ROM)=3; Raizal del archipiélago=4; Palenquero= 5; Negro,mulato(afrodescendiente)=6
estado.civil	Variable categórica. Actualmente... Está casado(a)=1; No está casado(a) y vive en pareja hace menos de dos años 2=2; No está casado(a) y vive en pareja hace dos años o másde dos años = 3; Está viudo(a)= 4; Está separado(a) o divorciado(a)= 5; Está soltero(a)= 6
edad	Variable continua. ¿Cuántos años cumplidos tiene?
Sexo	Variable dicotómica. Hombre: 1 Mujer: 2
grado.escolaridad	Variable categórica. Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por usted, y el último grado aprobado en éste nivel: Ninguno= 1; Preescolar= 2; Básica primaria= 3; Básica secundaria(6-9)= 4;-Media (10-13)=5; Técnico sin título= 6; Técnico con título= 7; Tecnólogo sin título=8; Tecnólogo con título= 9; Universitario sin título=10; Universitario con título=11; Posgrado sin título =12; Posgrado con título=13
region.viv	Variable categórica. Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por usted, y el último grado aprobado en éste nivel: Antioquia=1; Bogotá=2; Caribe=3; Central=4; Oriental=5; Orinoquía-Amazonía=6; Pacífico (sin Valle)=7; San Andrés=8; Valle del Cauca=9

Fuente: Elaboración propia con datos ECV2018.

Resultados

La satisfacción laboral es una variable subjetiva, medida por la ECV 2018 en una escala entre 0 y 10, donde 0 es totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho. De este modo, se realizó una asociación con las variables anteriormente descritas, que arrojó resultados en sus coeficientes, ya sea de forma positiva o negativa, y sus respectivos P-value que indican el grado de significancia estadística.

Lo primero que se estudió fueron los factores monetarios (tabla 2). Acorde con los resultados arrojados por el modelo lineal y la prueba MWW, se puede deducir que el salario nominal pagado a los individuos está asociado de forma positiva con el nivel de satisfacción laboral, pues por cada millón de pesos (COP) adicional que se ganan las personas, la satisfacción en el trabajo aumenta en 0,11. Esto está en línea con lo establecido por organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que señalan el salario como un componente que le permite al individuo satisfacer necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

Otro factor, según ambas pruebas, que es significativo para la satisfacción laboral es recibir pago en vivienda, pues quienes los reciben tienen en promedio una satisfacción laboral de 8,47, mientras que entre quienes no los reciben, el nivel de satisfacción disminuye en un 0,19. Además, es significativo para las personas recibir subsidios, ya sea de alimentación o familiar. El promedio de satisfacción para el primer grupo de personas (reciben subsidio de alimentación) es del 8,54 y baja a 8,27 para quienes no tienen este beneficio monetario. El promedio para el segundo grupo (subsidio familiar) es de 8,34 y disminuye hasta 7,53 para los individuos que no perciben este subsidio. Es evidente que hay una caída más marcada en la satisfacción laboral para quienes no reciben el subsidio familiar.

También las primas extralegales desempeñan un papel importante en los factores monetarios; todas ellas son altamente significativas para la satisfacción laboral. Recibir ingresos de primas técnicas, por servicios, de Navidad o de vacaciones muestra un promedio de satisfacción laboral de 8,67, 8,38, 8,43 y 8,52, respectivamente, siendo la primera la que mayor satisfacción laboral representa para las personas. Los resultados muestran, para quienes no reciben estos pagos de primas extralegales, una disminución en su satisfacción laboral.

“Las primas extralegales desempeñan un papel importante en los factores monetarios; todas ellas son altamente significativas para la satisfacción laboral. Recibir ingresos de primas técnicas, por servicios, de Navidad o de vacaciones muestra un promedio de satisfacción laboral de 8,67, 8,38, 8,43 y 8,52, respectivamente, siendo la primera la que mayor satisfacción laboral representa para las personas”.

74

Al no recibir prima técnica, la disminución es del 0,40, seguidos de aquellos que no tienen prima de vacaciones, que tienen una satisfacción promedio de 8,21. A su vez, los que no perciben pago de prima de servicios tienen un descenso en la satisfacción del 0,25, y quienes no tienen pagos por concepto de prima de Navidad presentan una satisfacción laboral promedio de 8,21.

Por último, se encuentra el factor monetario de las bonificaciones, que son muy significativas para la satisfacción laboral, con un promedio en la satisfacción laboral para las personas que las reciben de 8,58. Quienes no las reciben presentan un decrecimiento de su satisfacción laboral en 0,32.

Tabla 2. Análisis de significancia estadística

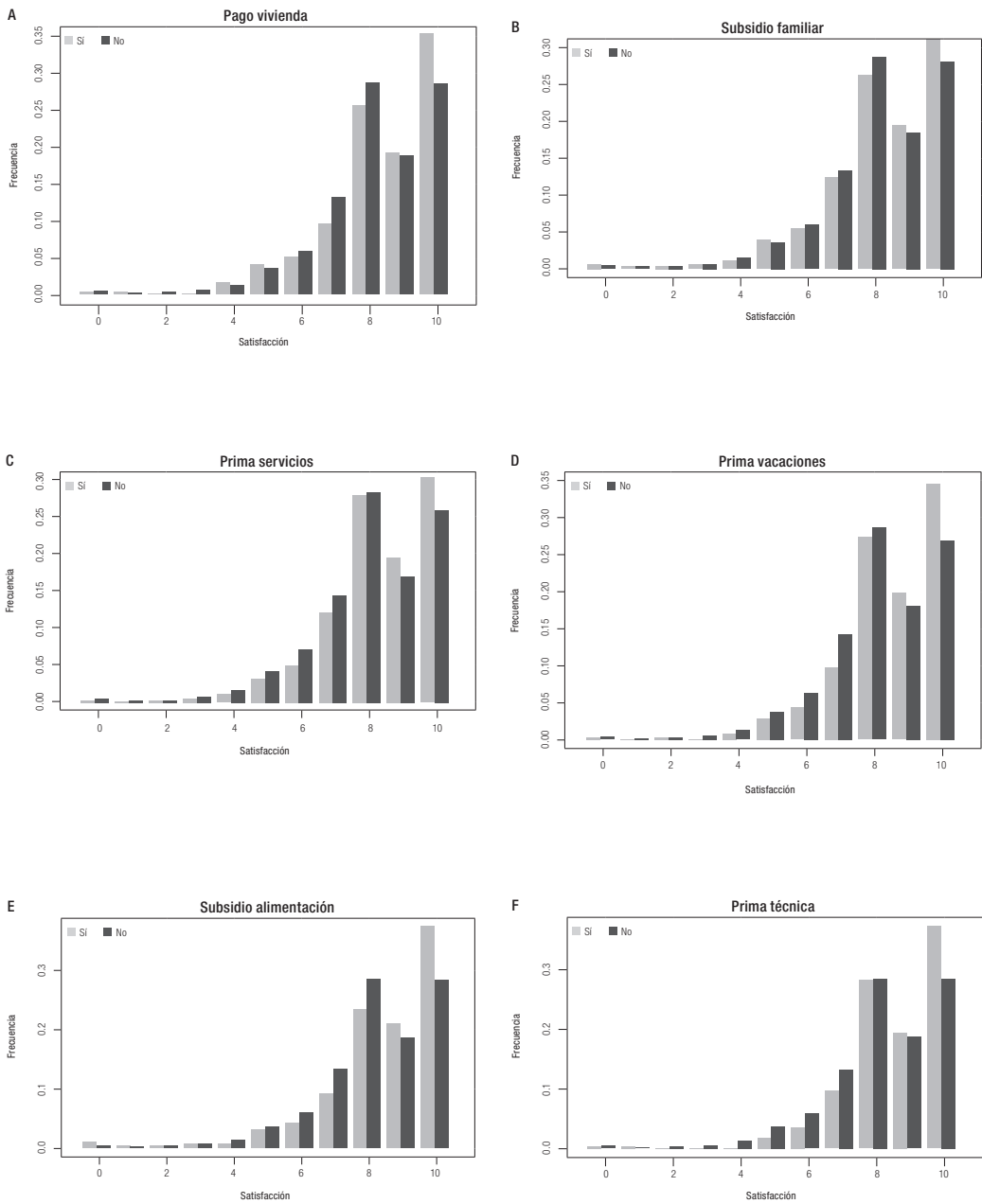
Factores Monetarios

Variables	Valor intercepto	Análisis Modelo lineal			Prueba Mann-Whitney-Wilcoxon	
		Coefficiente	P-value	Significancia	P-value	Significancia
salario.nominalXmillón	8,095	0,114	2E-16	***		
pago.en.alimentos	8,395	-0,117	1E-01		0,036	*
pago.vivienda	8,475	-0,197	2E-02	*	0,004	**
pago.productos.dif	8,554	-0,273	6E-01		0,014	*
subsidio.alimentacion	8,545	-0,271	6E-04	***	0,003	**
subsidio.transporte	8,261	-0,037	2E-01		0,190	
subsidio.familiar	8,349	-0,815	1E-02	*	0,001	***
prima.tecnica	8,675	-0,402	1E-06	***	0,001	**
prima.servicios	8,387	-0,259	2E-16	***	0,000	***
prima.navidad	8,431	-0,225	2E-16	***	0,000	***
prima.vacaciones	8,525	-0,319	2E-16	***	0,000	***
Bonificaciones	8,585	-0,323	6E-11	***	0,000	***

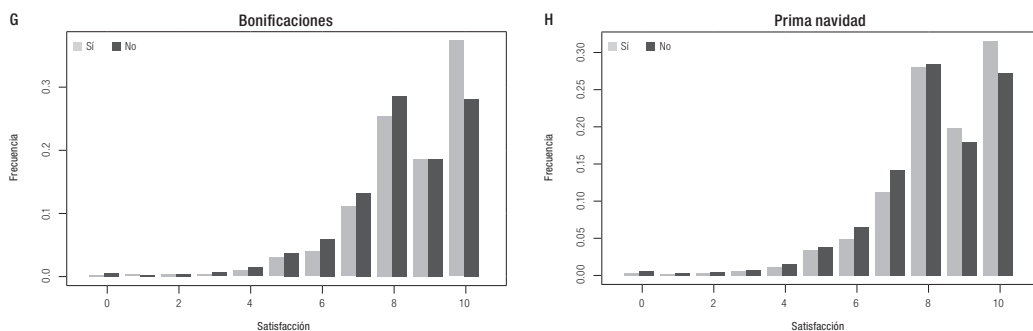
Nota: se presentan acá los resultados de la prueba de modelo lineal y la prueba Mann-Whitney-Wilcoxon para todos los factores monetarios. El intercepto en el caso del modelo lineal representa el promedio de satisfacción de la muestra, al recibir cualquiera de estos factores monetarios. Para ambas pruebas, el P-value representa la significancia de la variable: * si P-value < 0,05; ** si P-value < 0,01 y *** si P-value < 0,001.

Fuente: elaboración propia con datos de ECV2018.

Figura 8. Promedio de satisfacción laboral asociada a los factores monetarios



Continúa



Nota: cada figura representa el promedio de la satisfacción laboral asociada a estas variables monetarias. Las barras rojas representan que el individuo recibe factor monetario, en tanto las barras azules indican la satisfacción para quienes no reciben ese factor. Se incluyen algunas de las variables más significativas estadísticamente.

Fuente: elaboración propia con datos ECV 2018.

Los factores no monetarios, denominados también *salario emocional*, son presentados en la tabla 3. Dentro de los que presentaron significancia estadística se encuentra el tipo de contrato (verbal o escrito). El promedio de satisfacción laboral para quienes tienen un contrato verbal es de 8,12, pero se ve incrementado en las personas que firmaron un contrato por escrito en 0,16. Lo anterior se relaciona con la variable *término de contrato* (indefinido o fijo), pues el tener un contrato a término indefinido genera una satisfacción promedio de 8,32, pero baja en 0,17 para las personas que tienen un contrato a término fijo. Esto puede estar asociado a la estabilidad que siente el trabajador al contar con este tipo de contrato.

Asimismo, se presentan las variables que describen el lugar donde se ejecuta la labor, siendo de significancia estadística trabajar en la vivienda que habita, en un vehículo, ser trabajador puerta a puerta o trabajar en construcción. Trabajar en un local fijo representa una satisfacción laboral promedio de 8,30, pero disminuye para los que trabajan en su propia vivienda en un 0,34, lo que puede relacionarse con la tendencia actual del aumento en el teletrabajo, ya que las personas descubrieron que las tareas se multiplican en sus hogares, bien sea porque sus jefes no respetan el tiempo, o bien, por alternar el trabajo con las labores domésticas. También desciende la satisfacción en el trabajo para las personas que

trabajan en vehículos (taxi, bus, bote, entre otros) en un 0,19, y para los trabajadores puerta a puerta, en 0,28. Por último, igualmente decrece la satisfacción para los trabajadores en las obras de construcción en un 0,18. En todos los anteriores casos disminuye su satisfacción respecto a los trabajadores en locales fijos (grupo de referencia para esta variable).

Respecto a las situaciones que pueden darse en el ejercicio de la labor, presentaron significancia para ambas pruebas siete de ellas, siendo la más importante la situación en la que hay maltratos y presiones psicológicas. Cabe resaltar que, de todas las variables analizadas, es la única que tiene un promedio inferior a 8 en la escala presentada por la ECV (2018), ubicándose en 7,76. Además, el cambio de satisfacción para quienes no presentan esta situación es un 0,54 al alza, siendo el mayor para las situaciones en el oficio. Luego de este factor emocional están el tener una situación de alto esfuerzo físico, que presenta un promedio de satisfacción laboral también bajo respecto las demás variables, o largas jornadas laborales, con un promedio de 8,16. El grado de satisfacción laboral aumenta para quienes no tienen estas situaciones en 0,28 y 0,18, respectivamente. Estas últimas están en línea con Llano (2014), quien consideró la importancia de la flexibilidad en las jornadas laborales.

Los menores cambios en la satisfacción respecto a las situaciones en el lugar de trabajo u oficio son temperaturas extremas, olores fuertes o presencia de polvo y ruidos (vibraciones o choques). Cada uno de ellos tiene un promedio de satisfacción laboral, en su orden, de 8,19, 8,16 y 8,21. Es importante anotar que se valora no tener ninguna de estas tres situaciones, como lo expone Gómez (2011), al reconocer el espacio laboral como un factor importante que aumenta la satisfacción laboral, en su orden, para las personas que trabajan en condiciones climáticas óptimas, sin presencia de polvo u olores fuertes y sin ruidos fuertes, en 0,79, 0,11 y 0,13. Por último, no presentó significancia estadística en la satisfacción laboral estar expuesto a picaduras o mordeduras de animales y las variaciones climáticas.

Tabla 3. Análisis de significancia estadística

Variables	Descripción	Intercepto	Análisis Modelo lineal		Prueba Mann-Whitney-Wilcoxon		
			Coefficiente	P-value	Significancia	P-value	Significancia
verbal.escrito		8,127	0,168	0,000	***	0,002	**
fijo.indefinido		8,329	-0,175	0,000	***	0,000	***
	Local fijo (Intercepto)	8,310		0,000	***		
	Oficina, fábrica, etc..		0,029	0,757			
	En la vivienda que habita		-0,349	0,000	***		
	En otras viviendas		-0,343	0,244			
	En vehículo		-0,194	0,001	***		
donde.se.realiza	Puerta a puerta		-0,283	0,010	**		
	Sitio al descubierto		-0,126	0,120			
	En el campo, real rural, mar o río		0,048	0,291			
	Obra construcción		-0,187	0,015	*		
	Mina o cantera		-0,167	0,125			

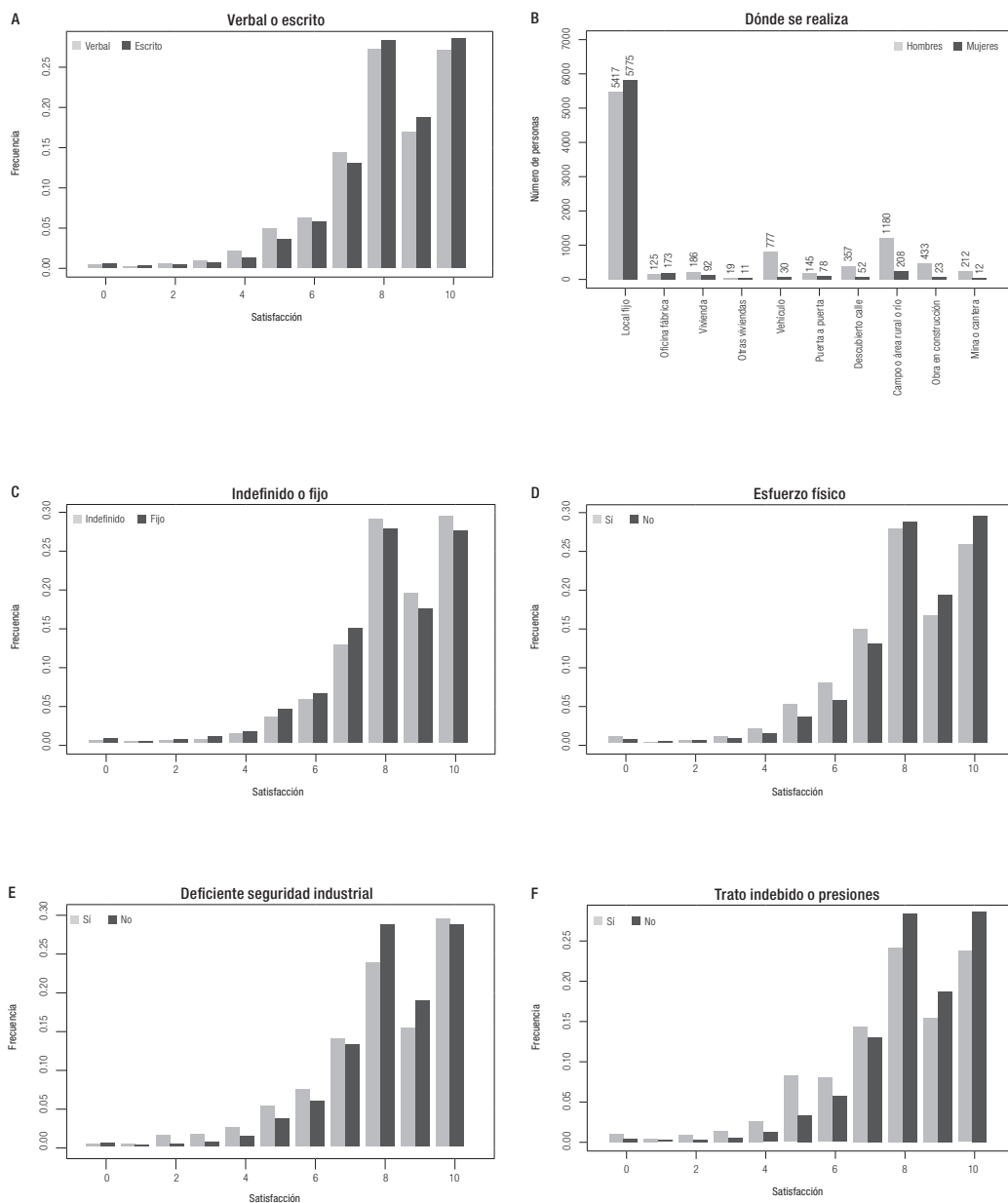
Continúa

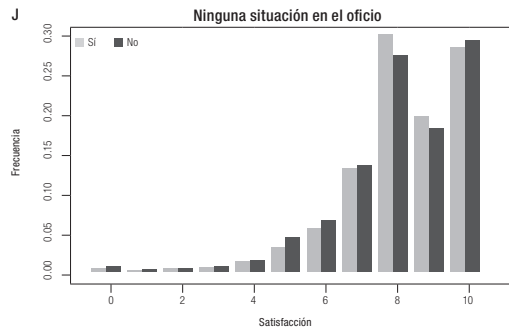
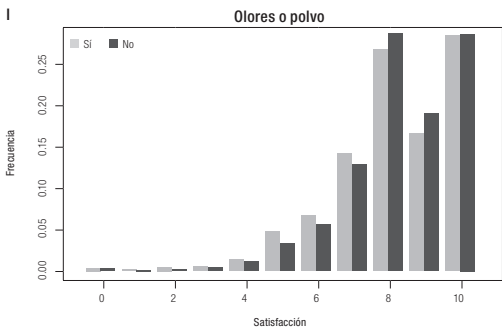
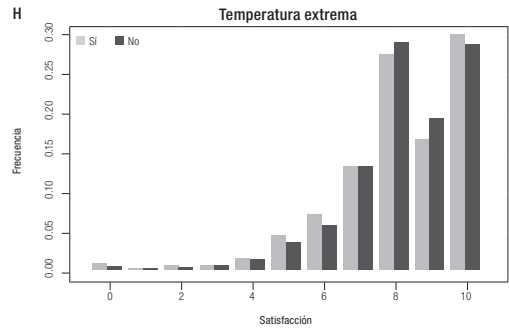
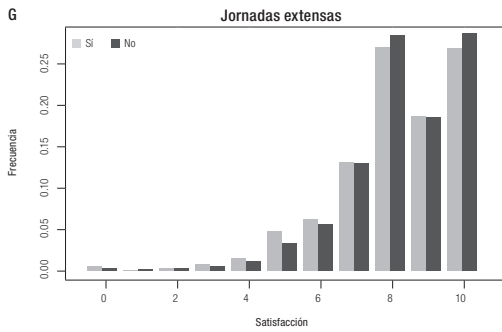
Variables	Descripción	Intercepto	Análisis Modelo lineal		Prueba Mann-Whitney-Wilcoxon		
			Coeficiente	P-value	Significancia	P-value	Significancia
esfuerzo.fisico		8,052	0,281	0,000	***	0,000	***
jornadas.extensas		8,163	0,143	0,000	***	0,002	**
esfuerzo.intelectual		8,384	-0,116	0,005	**	0,001	***
trato.indebido.presiones		7,764	0,544	0,000	***	0,000	***
deficiente.seg.ind		8,194	0,271	0,000	***	0,028	*
ruidos.vibr.choques		8,215	0,792	0,028	*	0,134	
temperatura.extrema		8,190	0,112	0,001	***	0,081	
olores.polvo		8,164	0,138	0,000	***	0,002	**
mala.illum.aire		8,082	0,209	0,001	**	0,049	*
picaduras.mordeduras		8,291	-0,010	0,812		0,215	
variaciones.climaticas		8,224	0,068	0,072		0,810	
ninguna.anteriores		8,331	-0,096	0,000	***	0,039	*

Nota: se presentan los resultados de la prueba de modelo lineal y la prueba Mann-Whitney-Wilcoxon para los factores emocionales. Para la variable *dónde se realiza*, no se hizo la prueba MW, dado que esta es solo para variables dicotómicas. El intercepto de esta variable representa la satisfacción promedio de trabajar en un local fijo. El intercepto en el caso del modelo lineal de las demás variables en la tabla representa el promedio de satisfacción de la muestra de tener consigo o no el individuo cualquiera de estos factores emocionales. Para ambas pruebas, el P-value representa la significancia de la variable: * si P-value < 0,05; ** si P-value < 0,01 y *** si P-value < 0,001.

Fuente: elaboración propia con datos de la ECV 2018.

Figura 9. Promedio de satisfacción laboral asociado a factores emocionales





Nota: cada figura representa el promedio de la satisfacción laboral asociadas a estas variables emocionales. Barras rojas representan que el individuo percibe el factor emocional; y barras azules, satisfacción para quienes no reciben ese factor. Se incluyen algunas de las variables más significativas estadísticamente.

Fuente: elaboración propia con datos de la ECV 2018.

“En promedio, la satisfacción laboral para quienes no tienen estudio es de 8, pero al terminar y obtener el título universitario se aumenta el nivel de satisfacción laboral en 0,48. Además, graduarse de los estudios de posgrado incrementa la satisfacción en 0,58 respecto al grupo de referencia, que es no tener ningún grado de escolaridad”.

Finalmente, en la tabla 4, se pasa al análisis de los resultados de la satisfacción laboral frente a las características propias del individuo. Es muy importante resaltar la alta significancia que presentó el grado de escolaridad en las personas que culminan sus estudios universitarios. En promedio, la satisfacción laboral para quienes no tienen estudio es de 8, pero al terminar y obtener el título universitario se aumenta el nivel de satisfacción laboral en 0,48. Además, graduarse de los estudios de posgrado incrementa la satisfacción en 0,58 respecto al grupo de referencia, que es no tener ningún grado de escolaridad. Lo anterior está ligado a lo mencionado por Gómez *et al.* (2016): los mayores años de escolaridad podrían convertirse en posibilidades de ingresos futuros y estables, lo que se relaciona con el nivel de satisfacción con la vida.

Por otro lado, se encuentra asociado negativamente a la satisfacción laboral de los trabajadores colombianos el pertenecer a una etnia. Esto disminuye la probabilidad de estar satisfecho en 0,24 en los indígenas, frente al promedio de satisfacción de 8,31 para las personas que no se consideran pertenecer a ninguna etnia. Ser raizal también disminuye la satisfacción laboral en 0,52. Esto está acorde con lo

concluido por Gómez *et al.* (2016), que establecieron una relación negativa con la satisfacción con la vida dada la discriminación en el mercado laboral del país.

El estado civil presentó significancia estadística para quienes están separados o divorciados, también coincidiendo con los resultados de Gómez *et al.* (2016), que resaltaban que las personas casadas valoran mucho el tiempo en pareja. La edad no tuvo significancia estadística, al igual que ser hombre o mujer. Para culminar las relaciones entre las características personales y la satisfacción, se toman las regiones del país. El promedio de satisfacción en el trabajo es de 8,46 en Antioquia, y disminuye para las otras ocho regiones del país, mostrando significancia estadística en San Andrés, ubicándose el promedio en 7,67; región Pacífica, sin Valle, cuyo promedio se ubica en 7,94; en Bogotá cae hasta 8,1; en la región Oriental el promedio es de 8,22; y Orinoquía-Amazonía tiene un promedio de satisfacción laboral de 8,26.

Tabla 4. Análisis de significancia estadística

Características propias del individuo

Variables	Descripción	Valor intercepto	Análisis Modelo lineal		Prueba Mann-Whitney-Wilcoxon		
			Coefficiente	P-value	Significancia	P-value	Significancia
sexo	Hombre (Intercepto)	8,295		0,000	***		
	Mujer		-0,030	0,248		0,4126	
edad	25 (Intercepto)	8,283		0,000	***		
	26 hasta 54 años		-0,035	0,982			
region	Antioquia (Intercepto)	8,464		0,000	***		
	Bogotá		-0,366	0,000	***		
	Caribe		-0,081	0,232			
	Central		-0,006	0,928			
	Oriental		-0,247	0,000	***		
	Orinoquía-Amazonia		-0,207	0,003	**		
	Pacífica (sin Valle)		-0,528	0,000	***		
	San Andrés		-0,798	0,000	***		
	Valle del Cauca		-0,033	0,698			
	Ninguna (Intercepto)		8,310	0,000	***		
etnia	Indígena		-0,244	0,000	***		
	Citano		-0,810	0,315			
	Raizal		-0,521	0,000	***		
	Palenquero		0,356	0,702			
	Negro/mulato		-0,103	0,087			

Continúa

Variables	Descripción	Valor intercepto	Análisis Modelo lineal		Prueba Mann-Whitney-Wilcoxon	
			Coefficiente	P-value	Significancia	P-value
grado.escolaridad	Ninguno (Intercepto)	8,000		0,000	***	
	Preescolar		-1,000	0,536		
	Básica primaria		0,095	0,560		
	Básica secundaria (6-9)		0,068	0,678		
	Media (10-13)		0,152	0,343		
	Técnico con título		0,231	0,319		
	Técnico con título		0,322	0,047	*	
	Tecnólogo sin título		-0,045	0,875		
	Tecnólogo con título		0,296	0,077		
	Universitario sin título		0,346	0,079		
	Universitario con título		0,481	0,003	**	
	Posgrado sin título		0,350	0,243		
	Posgrado con título		0,590	0,000	***	
estado.civil	Casado (Intercepto)	8,35596		0,000	***	
	No está casado(a) y vive en pareja hace menos de 2 años		-0,019	0,692		
	No está casado(a) y vive en pareja hace más de dos años		-0,080	0,087		
	Está viudo(a)		-0,066	0,663		
	Está separado(a) o divorciado(a)		-0,140	0,000	***	
	Está soltero(a)		-0,104	0,163		

Nota: en la tabla 4 se presentan los resultados de la prueba de modelo lineal y la prueba Mann-Whitney-Wilcoxon para las características propias del individuo; solo pudo realizarse la prueba MW a la variable sexo, dado que esta es solo para variables dicotómicas. El intercepto en el caso del modelo lineal representa el promedio de satisfacción laboral de la muestra para quienes pertenecen al primer grupo de clasificación para cada característica: sexo: hombre; edad: 25 años; región: Antioquia, etnia: ninguna; grado de escolaridad: ninguna; y estado civil: casado. Para ambas pruebas, el P-value representa la significancia de la variable: * si P-value < 0,05; ** si P-value < 0,01 y *** si P-value < 0,001.

Fuente: elaboración propia con datos de ECV2018.

Conclusiones

El trabajo es un factor de gran relevancia en la determinación de la felicidad de los individuos, ya que no solo los provee del salario monetario, sino que además lleva a que las personas potencien sus capacidades, como lo mencionan organizaciones de importancia internacional como la CEPAL y la OCDE. De la muestra total analizada, el 32% se encuentra dentro del rango de edad de estudio. Es importante analizar la satisfacción laboral de estas personas, no solo como un indicador que quede para lectura de algunos, sino con el fin de que los gobiernos ejecuten políticas encaminadas a una mejora continua de las condiciones laborales de los empleados del país. Ello de la mano de las empresas que participan en los procesos productivos, para lograr así que la satisfacción laboral de los trabajadores colombianos sea cada vez mayor.

En el artículo se analizó la satisfacción laboral de los trabajadores en Colombia, que depende de incentivos monetarios, incentivos emocionales y de las características propias de los individuos. De lo anterior se encontró asociación con lo siguiente:

- La satisfacción laboral de los trabajadores colombianos está relacionada de manera positiva con incentivos monetarios, como el salario devengado, y es de gran importancia para ellos recibir primas extralegales (técnica, servicios, vacaciones y Navidad), además de tener un contrato escrito y a término indefinido, este último pudiéndose relacionar con la estabilidad laboral de los trabajadores.
- Tener la posibilidad de trabajar en la vivienda es un factor emocional que se asocia negativamente a la satisfacción del trabajador, así como ser viudo o separado. Esto demuestra entonces la importancia que dan los trabajadores al estar en su hogar compartiendo en familia, mas no en tareas laborales, y representa factores emocionales de gran importancia.
- Factores relacionados negativamente con la satisfacción del trabajador colombiano son las condiciones laborales desfavorables, ya sean psicológicas, físicas o ambientales, puesto que son un indicador relevante de la salud física y mental de los trabajadores y, por ello, está vinculado a la calidad de los empleos. Lo anterior está fuertemente relacionado con la asociación negativa entre la satisfacción laboral y las largas jornadas laborales.
- No se puede dejar de lado que pertenecer a un grupo étnico se relaciona de forma negativa con la satisfacción laboral colombiana. Por tanto, se deben llevar a cabo estrategias que fomenten la inclusión e igualdad en las empresas del país.

El presente artículo aporta nuevos factores no analizados en estudios anteriores para Colombia, entre ellos: primas extralegales, bonificaciones, otros salarios, situaciones en el oficio (psicológicas, físicas y ambientales) y rasgos propios del trabajador, como la etnia.

Sería interesante, entonces, poder hacer un análisis futuro de los incentivos monetarios y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia, en el que se lleve a cabo un comparativo entre años de los factores estudiados. Lo anterior buscaría examinar cuáles de esas variables siguen siendo importantes para los trabajadores colombianos o cuáles aparecen nuevas en el escenario. Las políticas laborales del país podrían apoyarse en estos estudios tendenciales, que ayudarían a la toma de decisiones.

Por último, es interesante plantear un cuestionamiento con base en la escala de respuestas asociadas a la pregunta de satisfacción laboral en la *Encuesta de Calidad de Vida 2018* (ECV 2018). Dicho rango, de 0 a 10, plantea que el nivel de satisfacción se incrementa al aumentar de nivel, pero no hay un nombre concreto para cada opción entre los extremos. En anteriores ECV, o iguales al año 2016, en la pregunta sobre la satisfacción laboral se presentaban cuatro opciones de respuesta: 1. Muy insatisfecho, 2. Insatisfecho, 3. Satisfecho y 4. Muy satisfecho, y cada una identificaba un nivel de satisfacción laboral preciso. Por ello, es interesante plantear si, al ser una respuesta subjetiva y emocional, es prudente brindar una gama tan amplia de opciones que pueden generar dificultades en el momento de responder y a su vez en la recepción de la información para el estudio de las variables que se asocian a la satisfacción laboral.

Referencias

Aguilar, A. C., Muñoz, T. M. G. y Moro-Egido, A. I. (2013). *Heterogeneous self-employment and satisfaction in Latin America*. *Journal of Economic Psychology*, 39, 44-61. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.07.001>

Ateca-Amestoy, V., Aguilar, A. C. y Moro-Egido, A. I. (2014). Social interactions and life satisfaction: Evidence from Latin America. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 527-554. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9434-y>

Bárcena-Martín, E., Cortés-Aguilar, A. y Moro-Egido, A. I. (2017). Social comparisons on subjective well-being: The role of social and cultural capital. *Journal of Happiness Studies*, 18(4), 1121-1145. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9768-3>

Blanco Rueda, N. E. (2015). *Factores de incidencia en la satisfacción laboral de los individuos en las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Clark, A., Knabe, A. y Rätzel, S. (2010). Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics*, 17(1), 52-61. <https://doi.org/10.1016/j.labe-co.2009.05.007>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2018). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2018*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/calidad-de-vida-ecv>

Easterlin, R. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. En R. David y M. Reder (Eds.), *Nations and households in economic growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*. Nueva York: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-205050-3.50008-7>

Gómez, C. (2011). El salario emocional. *Borrador de Administración*, 47. <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/B147.pdf?sequence=6>

Gómez Toro, C., Suárez Obando, G. J., Garzón Trujillo, J. E. y Gómez Gómez, J. A. (2016). El ser y el tener de los habitantes de la ciudad de Medellín como determinantes de la satisfacción con la vida. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 26, 69-98. <https://doi.org/10.35319/lajed.20162658>

Helliwell, J., Layard, R. y Sachs, J. (2013). *World happiness report 2013*. <https://worldhappiness.report/ed/2013/>

Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>

Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31(9), 9-31.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.

Lora, E. (2008). *Beyond facts: Understanding quality of life. Development in the Americas report*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

Moore, D. S. (2005). *Estadística aplicada básica*. Barcelona: Antoni Bosch editor.

Organización de las Naciones Unidas (2006). Indicadores para el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf_95s.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang-en/index.htm

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2017). Better life Index 2017. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/#/111111111111>

Rocco Cañón, T. (2009). *Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica* [tesis de pregrado]. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. *Handbook of Labor Economics*, 1, 641-692. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)01015-5](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)01015-5)

Ruiz, J. K. (2013). Algunos determinantes de la satisfacción laboral en Colombia. *Economía & Región*, 7(2), 91-118.

Suárez Acevedo, D. M. (2016). *Salario emocional y el mejoramiento de la productividad* [trabajo de especialización]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.